

# INFORME DE ACTIVIDADES



SEGUNDO ENCUENTRO DE  
EQUIPOS DIRECTIVOS DE LA EMTP

—

ONG CANALES

MAYO 2016



# INTRODUCCIÓN

El siguiente informe corresponde al registro de las actividades realizadas en el marco del segundo encuentro con directivos de establecimientos técnicos profesionales de las regiones de Los Lagos y Aysén. Fue organizado por ONG Canales y la Universidad Santo Tomás los días 17 y 18 de mayo del año 2016 y llevada a cabo en la Caja de Compensación Los Andes de Punta Larga. En el encuentro participaron 43 directivos de establecimientos municipales y particulares subvencionados, representantes del Departamento Provincial de Educación de Llanquihue, profesionales de ONG Canales y la Universidad Santo Tomás. Se realizó con el objetivo de generar un espacio de conversación, reflexión e intercambio de experiencias que les permitiera fortalecer su gestión directiva. Las actividades fueron lideradas por el equipo de ONG Canales, con el apoyo de invitados especiales según las te-

máticas tratadas. En el documento se detallan cada una de las presentaciones y actividades realizadas, dejando constancia de los comentarios de los participantes de manera textual, con la finalidad que la temáticas pudieran ser trabajadas por los directivos en sus liceos con sus equipos docentes.

La actividad se realizó en el marco del proyecto “Innovación social: Desarrollar capacidades de emprendimiento e innovación en jóvenes de EMTP contextualizado con los sectores económicos de la Región de Los Lagos para potenciar su empleabilidad y autoempleo”, financiado por el Gobierno Regional de Los Lagos, a través del Fondo de Innovación para la Competitividad - FIC 2013.

# 1 PRESENTACIÓN LEY DE CARRERA DOCENTE



**Expositor:** Diego Segovia, Fundación Elige Educar.

La presentación puede ser descargada de la página web de ONG Canales.



Apuntes generales de la exposición

## I. Comenarios generales de la Ley

**Es extensivo pero de baja intensidad por:**

- Ajuste presupuestario.
- Presiones gremiales.

**Dicha baja intensidad se ve reflejada en:**

- Entrada tardía de profesores no municipales.
- Niveles de sueldos (a través de la proporcionalidad de la ATDP a los bienios).
- Tiempos de causales de salidas.

## II. Ámbito de aplicación y gradualidad de entrada

**Elementos positivos:**

- Carrera docente universal.
- Código laboral diferenciado.

**Elementos negativos:**

- Particulares Subvencionados entran después de municipales.
- Jardines infantiles y salas cunas entran después de particulares subvencionadas.

## III. Futuros Profesores

**Elementos positivos:**

- Acreditación obligatoria de universidades, carreras y programas.
- Obligatoriedad a rendir evaluaciones diagnósticas al inicio y al fin de carrera para acreditación (evaluación formativa no evaluativa).
- Adecuación contextual para planes de formación pedagógica.
- Para los profesionales que enseñan en liceos TP, se realizarán programas de formación pedagógica. Aún no hay claridades si a ellos se les realizará una evaluación pre y post. Serán evaluados por Agencia de Calidad de Educación.
- Criterios y orientación para la ley de acreditación de pedagogías:
  - Requisitos graduales de ingreso a las pedagogías.
  - Procesos formativos coherentes con perfil de egreso: Formar profesores para los contextos donde están ubicados.

- Convenios con colegios y vinculación con el medio: prácticas, investigación y tesis en lugares donde se sitúan.
- Programas orientados a mejoras resultados de evaluaciones diagnósticas.
- Acciones remediales para los contenidos que no fueron logrados por sus estudiantes.

#### IV. Acompañamiento local

- Inducción no es para profesores TP, ya que no estudiaron pedagogía.
- Se necesita ser desafiado de manera permanente.

##### Elementos positivos:

- Establece una sistema universal de inducción.
- Sentido de comunidad educativa: autonomía en el procesos de diseño según ordenamiento de lo colegios establecidos por la Agencia de Calidad.
- Territorialidad del mentor: mismo colegio, asignatura, nivel educativo.

##### Elementos a mejorar:

- ¿Cómo un director de nivel medio para abajo maneja el proceso de inducción?
- Tope de horas de contrato al docente inducido: 38 horas
  - Entre 4 y 6 horas semanales de inducción: ¿oportunidad o agobio?

#### V. Acompañamiento continuo (es para profesores profesionales TP)

##### Elementos positivos:

- Se crea un sistema que acompañe al profesor durante toda su vida profesional orientado a instalar capacidades en las comunidades.
- Acompañamiento para docentes principiantes y con experiencia; inducción.
- Rol de la comunidad educativa en dichos procesos.
- Posibilidad de articulación con otras comuni-

dades educativas.

- Coordinación con los PME y financiamiento SEP.
- Rol de la Agencia de Calidad para evaluar estos procesos.
- Mentor puede ganar hasta un millón: de 4 a 6 meses. Son fuera de su horario laboral.
- Se fiscaliza por la agencia de la calidad.
- Registro público de docentes principiantes y mentores.
- Ley promulgada en abril se genera un problema para las universidades ya que los tiempos de titulación son distintos y se provoca un desajuste.
- Como se mide a los profesores que ya están impartiendo clases: si el profesional no es capaz de avanzar en la carrera se le desvincula, ya que se espera que el acompañamiento provoque nuevos aprendizajes.

#### VI. Formación en Servicio

##### Derechos, deberes y responsabilidades:

- Se consagra como derecho el acceso gratuita a la formación en servicio.
- Se entregan deberes y herramientas par que los sostenedores y equipos directivos apoyen la formación continua y generar sus propios planes.
- Se amplían los objetivos de la formación en servicio, agregando contextualización cultural-territorial, prácticas colaborativas, competencias para la educación inclusiva pedagógica y disciplinar.
- Formación de profesores esta a cargo por CPEIP: A partir del 2017 para los liceos públicos.
- Ningún profesor va a ganar menos de lo que está ganando hoy.
- ¿Cómo se entregan las asignaciones? Si el magister sirvió, queda en un tramo correspondiente, o logrando dos veces una evaluación satisfactoria.
- De las asignaciones que se van eliminando se va sacar el dinero para quienes merecen después de las evaluaciones un aumento.

- Priorización de la formación continua para profesores de contextos vulnerables y quienes trabajen con estudiantes con necesidades educativas especiales.

#### En la carrera docente hay 5 tramos:

- Inicial
- Temprano
- Avanzado (se espera que todos los profes lleguen hasta aquí)
- Experto 1
- Experto 2

#### Comentarios de un director:

- Los directores que han sido elegidos bajo concurso tienen 5 años para cumplir con diversas metas, al no cumplirlas no pueden participar en concurso nuevamente.
- Profesor que no está a la altura de las necesidades, debe pasar por 3 evaluaciones hasta que se pueda sacar del establecimiento y si al año el director no cumple metas no se puede sacar por el peso gremial de los profesores.
- Se le pone la responsabilidad al director pero no puede incidir, la ley no abarca la carrera directiva y tampoco la atadura de manos que tiene los directores.

#### Elementos a mejorar:

- Cómo medir el impacto de la formación en servicio: desarrollo profesional docente debiese traducirse en oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

## VII. Remuneraciones y estructura de costos

#### Elementos positivos:

- Se simplifica a 6 universales.
- Se permiten asignaciones locales.
- Se aumentan sueldo promedio en casi un 50% (principalmente debido al aumento basal de BRP).
- Se crea una asignación universal relacionada con desarrollo profesional.

#### Elementos negativos:

- Asignación de tramo es proporcional a los bienes.

- Asignación de experiencia es sólo para el mundo municipal.

## VIII. Aumento y definición de horas no lectivas (HNL)

#### Elementos positivos:

- Se aumentó la proporción en 10 puntos porcentuales (llegando 65:35).
- Con cargo a horas no lectivas hay muchas mentorías.
- Se establecieron mecanismos para asegurar un buen uso.
- Rol de la superintendencia y la Agencia de la Calidad.
- Aplicación de HNL en bloques.
- Protección de HNL para tareas pedagógicas (40% de las HNL).
- Mayor proporción de HNL (60:40) para contexto de alta complejidad social: concentración por sobre el 80% de alumnos prioritarios. Es diferente el índice de vulnerabilidad al alumno prioritario.

#### Elementos negativos:

- Ley compromete alcanzar horas no lectivas en proporción ideal (60:40) bajo condiciones macroeconómicas casi imposibles de cumplir.
- Definición de HNL todavía se ve condicionada a un reglamento y no asegura plenamente uso pedagógico.

## IX. Educación técnico profesional

#### Elementos positivos:

- CPEIP deberá presentar antes del inicio del año escolar 2017 el instrumento para el reconocimiento profesional para los docentes de especialidad Técnico Profesional.

#### Elementos a mejorar:

- Hay un vacío de cómo definir el uso de HNL para estos docentes, formación en servicio y apoyo que puede dar el sector productivo a los profesores para la actualización de procesos.

## MESAS DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Consistió en mesas de trabajo donde los directivos se dividieron por temáticas y pudieron intercambiar opiniones y experiencias respecto a los temas definidos. Los puntos relevantes tratados y conclusiones expuestas en un plenario de cada temática fueron:



### Implementación Nuevas Bases Curriculares

#### Mesas de trabajo:

1. En las bases curriculares actuales no está toda la información acerca de como implementarlas y los aprendizajes esperados son muy amplios.
2. Nuevas bases le dan mucha autonomía al docente, se considera positivo mientras pueda estar fiscalizado y regulado.
3. Nuevas bases más acotadas, temas más acotados, menos amplios.
4. Nuevas bases presentan poca coherencia en algunos temas, existe escasa contextualización con la realidad local y pertinencia de los módulos en 3° y 4° medio.
5. Requerimientos de materiales es excesiva con respecto a la realidad de recursos que se disponen para esto.
6. Nuevas bases obligan a elegir menciones, esta mención se elige principalmente por competencias de los profesores, implementación del liceo, posible empleabilidad e interés de los estudiantes.
7. Colegio Degli Monti comparte su experiencia de cierre temporal durante el año 2015. Señala que, producto de esta situación, no recibió apoyo para la implementación de las Nuevas Bases Curriculares para la Educación Técnica. Con relación a ello, la totalidad de los establecimientos educacionales coincide

que la implementación de las Nuevas Bases Curriculares para la Educación Técnica ha sido una experiencia de autoaprendizaje con escaso apoyo ministerial.

8. Se hace referencia a la complejidad de trabajar paralelamente con dos Planes de Estudio paralelos. Esto, pues las Nuevas Bases Curriculares para la Educación Técnica rigen únicamente para 3er año de Enseñanza Media.
9. Con relación a los aspectos positivos de las Nuevas Bases Curriculares para la Educación Técnica, se menciona:
  - a. Mayor coherencia con las reales competencias desarrolladas y por desarrollar de estudiantes técnicos de nivel medio.
  - b. Se acompañan de material de apoyo, como por ejemplo, metodología y evaluación.
  - c. Presentan mayor flexibilidad, lo que facilita la adecuación de los Programas de Estudio a las características territoriales, de la industria local y de la adolescencia de los estudiantes.
10. Con relación a los aspectos que dificultan la implementación de las Nuevas Bases Curriculares para la Educación Técnica, se menciona:
  - a. El hecho de estar las Nuevas Bases Curriculares para la Educación Técnica, basadas en competencias, a complejizado su aplicación en el aula.
  - b. El equipo docente, en su gran mayoría, no son pedagogos. Por este motivo, si bien dominan sus respectivos ámbitos de desempeño, no necesariamente facilitan la construcción de aprendizajes significativos en los estudiantes. La principal necesidad, en este sentido, sería fortalecer la didáctica.
11. Establecimientos educacionales comparten algunas modificaciones efectuadas dentro del Plan de Estudios. Por ejemplo, supresión de horas asignadas a Religión a fin de incluir Emprendimiento.
12. Con relación a las Prácticas Profesionales, se comparten experiencias con distintos centros de práctica profesional destinados a la Especialidad Atención de Enfermería.
13. Se comparte el sello de cada establecimiento

educacional, y se explica que para el Instituto Alerce Cordillera el sello es el Idioma Inglés, dado que decidió cerrar carreras técnicas.

#### Plenario:

1. Potenciar trabajo interministerial para potenciar área TP.
2. Mayor flexibilidad en los módulos en relación a las horas y realidades.
3. Fortalecimiento de las habilidades blandas, incluir explícitamente en cada especialidad adecuando los módulos a nivel local. Instalar talleres para trabajar habilidades blandas.
4. Falta de acondicionamiento físico, falta de material pedagógico, bibliografía, conceptos muy básicos.
5. Intencionar módulos de formación ética.
6. Religión puede ser un taller.
7. Desarrollo de competencias.
8. Faltó capacitación por lo que los UTP y equipo directivo deben tomar un rol de apoyo.
9. Articular carreras de nivel medio con educación superior.
10. Empresas deben hacerse parte del proceso de inclusión de los estudiantes que exige la reforma educacional. Para esto es importante lograr formar los consejos empresariales en cada liceo.
11. Mayor participación de las empresas en inducción de habilidades blandas. Importancia de capacitar a los maestros guías dentro de las empresas para enfrentar este tema.



#### Estrategias de Articulación HC-TP permanente

#### Mesas de trabajo:

1. Los participantes de esta mesa comentan sobre que la EMTP sigue siendo la “hermana pobre”, que muchos de los alumnos que llegan a estudiar al TP son porque es lo que hay o porque no quedaron en el HC. Para mejorar esta situación comentan que hay que hacer un plan vocacional (Talleres de Vo-

cación), realizando charlas, apoyando a los profesores para que hablen de la ETP desde 7° o 1° medio. Trabajar con los niños desde pequeños para que opten por la especialidad que realmente quieren o se sientan más cercanos.

2. Cuesta mucho llevar las dos áreas en un liceo. Dignificar el TP.
3. Cada liceo tiene diferentes realidades con un mismo objetivo que es fortalecer la EMTP.
4. Comentan que no hay un respaldo legal para fortalecer la EMTP. El Ministerio no articula la ETP.
5. Importante es buscar grandes temas de articulación que sean transversales para HC y TP, un ejemplo es emprendimiento. Ver cómo articular las asignaturas básicas con TP. Cómo lograr que los profesores HC trabajen cohesionadamente con TP, uniendo las asignaturas básicas con TP. Un ejemplo es que en inglés se lea, hable o enseñe un inglés técnico.
6. En los liceos polivalentes se produce una brecha muy marcada entre los HC y TP. Es difícil.
7. Hay diferentes experiencias en cada liceo. Algunos abren HC y luego lo cierran por las diferencias con los TP.
8. Es un tema que preocupa a las escuelas.
9. Los docentes HC y TP deben conocer las necesidades entre ellos.
10. Incluir a los HC en las salidas a terreno.
11. El Instituto Inglés Antuquenu explica que para ellos están bien articulados, se traspasa la información en los consejos y reuniones de planificación etc. Los profesores no están en un solo nivel, sino en varios.
12. Que los profesores no se separen por nivel, que hagan clase en el diferente nivel para que conozcan diferentes realidades curriculares.
13. Articular a los HC y TP por asignatura y se apoyen.
14. Trabajar transversalmente por niveles.
15. El nudo es cómo, por ejemplo, apoya matemáticas a gestión de empresas. Cómo se apoyan en las competencias.
16. Por medio del perfil de egreso de los alumnos se conocen las necesidades TP.

17. La debilidad no es curricular es el empoderarse del concepto del colegio.
18. Que el HC se sienta parte del TP, se sienten excluidos, no hay actividades prácticas
19. Se debe entender el sentido TP.
20. Desde 1° se debe vincular a los alumnos con las capacidades más prácticas, para que tengan claro por dónde van.
21. Fortalecer la temática vocacional.
22. Acercamiento vocacional:
  - o Definición e ingreso a especialidad desde primero medio.
  - o Circulación de alumnos de segundo medio por cada especialidad.
  - o Acercamiento de cursos tercero y cuarto medios a cursos menores, lo que además de facilitar el acercamiento vocacional favorece las habilidades comunicacionales de los alumnos mayores.
  - o Acercamiento temprano a la empresa privada.
23. Articulación pedagógica relativa a la formación base para especialidades futuras; articulación pedagógica con requerimientos de especialidades.

#### **Plenario:**

1. Se debe entender claramente qué significa Articulación.
2. Que cada jefe de departamento HC tenga una vinculación con el coordinador de la especialidad.
3. Definición de ingresos a especialidad desde primero medio.
4. Talleres de exploración a todas las especialidades.
5. Acercamiento de estudiantes 3° y 4° medios a compañeros de 1° y 2° medio.
6. Generar instancia formal de articulación HC y TP para que los profesores TP puedan transmitir qué es lo que requieren del HC y viceversa. Por ejemplo, crear un consejo específico con coordinadores de departamento.
7. Articulación curricular: proyecto interno que debe ser adecuado a la realidad del

establecimiento.

8. Articulación HC Y TP en polivalentes: Buscar grandes temas por ejemplo; el emprendimiento y vocacional.
9. Hay una problemática por la tensión interna que tiene los liceos y no hay apoyo desde el MINEDUC para esto.
10. Hacer que los profesores HC tengan conocimientos concretos del área TP a través de las pasantías en empresas o escuelas.
11. Propeudíticos: discriminación positiva.
12. Importancia de poner el énfasis en el desarrollo de las habilidades en los 1º y 2º medios y no de contenidos, debe haber una revisión de esto.
13. Vínculo constante de HC y TP ya que hay un plan general, no pueden ser programas paralelos.
14. No hay hora asignada para ese trabajo.
15. Contextualizar los contenidos desde los requerimientos de cada especialidad, mirando hacia TP.
16. Mantener las actividades en que se vinculan hoy en día (conejos, planificación, etc.).



## Formación Dual

### Mesas de trabajo:

1. Se recomienda que para aquellos LTP que proyecten implementar DUAL, busquen con ONG Canales u otra entidad vincularse con el mundo empresarial, independiendo del sector económico que corresponda.
2. Se recomienda hacer inducción a los Maestros Guías en las empresas sobre cómo deben formar y atender a alumnos dual dentro de la empresa para que no se confunda el rol con el de operarios u otros.
3. De acuerdo a la realidad de cada LTP en relación al MANUAL DE ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL COMO UNA FORMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN DIFERENCIAL TP, Solicitud 01412 Resolución exenta N° 1385 del 11 marzo de 2016 ,

se acuerda que: los LTP quienes propongan y definan los periodos de formación Dual.

4. Se reconoce hacer una mirada interna y mea culpa, con respecto a una responsabilidad compartida por años con el mal desarrollo del Dual en algunos LTP.
5. Las especialidades deben ser atingentes a la realidad laboral local de acuerdo a cada sector económico regional.

### Plenario:

1. Jefes de especialidad deben transformarse en vendedores: convencer a las empresas de la calidad de los profesores y estudiantes.
2. Es el gran laboratorio de la vida real: todo liceo TP debe tener algún tipo de dual o experiencia en la empresa.
3. Debe ser respaldado con estudios de mercados serios.
4. Responsabilidad compartida: mineduc, universidad, profesores, maestros guías (formación desde el establecimiento).
5. Normativa debe ser la realidad regional y específica.



## Estudios de Mercado – Seguimiento de egresados

### Mesas de trabajo:

1. Seguimiento de egresados no se hace, porcentaje de éxito de los liceos sólo se basa en porcentaje de titulados y no empleabilidad.
2. Casi no se hace seguimiento de egresados porque no hay recursos disponibles para tener a una persona dedicada a eso.
3. Estudios de mercado no se realizan formalmente en los liceos.

### Plenario:

1. Encuesta disponible en la web para ser respondida de manera voluntaria.
2. Cruce de información con la Educación Superior a través del Mineduc.
3. Usar la plataforma de Facebook, no como medio oficial, pero es útil para obtener una muestra.

4. Falta un sistema formal para hacer esta labor.
5. Más recursos para que una persona haga seguimiento.
6. Ver software del ITR de la Universidad de Los Lagos para seguimiento de práctica.
7. Dentro de los criterios de éxito de un establecimiento educacional debe incluirse el porcentaje de inserción laboral.
8. Consejo empresarial debería ser una importante herramienta para hacer el seguimiento de los egresados y estudio de las necesidades del mercado.
9. Evaluar siempre la movilidad y avances del mercado para decidir sobre nuevas especialidades.
10. Debe designarse una persona encargada dentro de los establecimientos educacionales que se haga cargo del seguimiento de los estudiantes.



### Proyectos Mejoramiento Educativo (PME) de Educación Técnica

#### Mesas de trabajo:

1. El PME es el cuerpo humano del establecimiento.
2. El PME debe ser conocido por toda la comunidad educativa (apoderados, docentes, alumnos, equipo directivo y asistentes de la educación). Importante que cada profesor del establecimiento tome un rol, no se puede trabajar de forma aislada, con profesores más motivados van a tener mejores resultados. Que los profesores generen proyectos. Los participantes concuerdan en que no existe empoderamiento ni conocimiento de la importancia del PME.
3. PME debe estar al servicio de los establecimientos.
4. El PME ayuda a establecer la ruta diaria del establecimiento. El PME debe ser aterrizado a la realidad y contexto del proyecto educativo del colegio.
5. Los participantes concuerdan en que sería bueno tener un encargado del PME, que sea una persona ejecutiva, que maneje bien la parte económica, alguien que ayude a hacer el papeleo, subir los datos realizar las compras, buscar materiales etc.
6. El PME es la herramienta operativa del PEI (Proyecto Educativo Institucional).
7. El PME nos permite enfocarnos en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
8. Problemas o dificultades: insumos, materiales para las carreras. El uso de los recursos es engorroso (en los establecimientos municipales). Cuestionan mucho las decisiones, les gustaría más autonomía. Muy limitado el uso del portal.
9. Respecto a los sellos de cada colegio, hay diferencia en la cantidad de sellos que debe tener cada colegio, para algunos, según los requerimientos del supervisor, debe ser sólo uno y global. Para la mayoría pueden ser más de uno.
10. El sello es independiente a la persona (directivos) y debe ser traspasado a la institución.
11. Los sellos deben intercalarse con el PME, concordantes.
12. Los sellos debe ser con los que postula el colegio y los que se aplican de forma sistemática, ahí se reconocen.
13. Es importante tener el sello o sellos claros para el PME.
14. La inclusión sí puede ser un sello y no es lo mismo que la ley de Inclusión.
15. Se completan los fondos SEP para los 4os medios.
16. Hay mayor facilidad para definir los recursos.
17. De esta manera se pueden inyectar los fondos directamente a cada especialidad TP, en especificaciones más precisas (ej. manejo de tractores) compra de libros técnicos etc.
18. Actividades o materiales que pueden ser pagados por SEP.
19. Se involucra un vocabulario más técnico que obliga el PME.

20. Se reconocen falencias y se pueden buscar los fondos para satisfacerlas.
21. Fortalece el diseño de instrumentos.
22. El elemento más importante son las personas.
23. Hay una evolución.
24. Se mejora la autoevaluación por medio de las evaluaciones y sus indicadores.
25. PME es el cable a tierra, es la bajada.
26. Deberían haber más recurso sin tope para profesores que se les asigne otras funciones o tareas. Traspasar de un ítem a otro sin tope.
27. Por medio de las evaluaciones se puede ver qué tal se está haciendo en cada colegio.
28. Instalar las competencias en el interior de los colegios para ser capaz de realizar sus propias mediaciones, más que externalizarlas.

#### Plenario:

1. Es el cuerpo humano del establecimiento.
2. Debe ser conocido por toda la comunidad.
3. Debe estar al servicio del establecimiento.
4. Permite enfocarse en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
5. Existe dificultad en el uso de los recursos, no siempre llegan al liceo.
6. Se utiliza para:
  - a. Adquisición de recursos e insumos por daños o deterioros del establecimiento.
  - b. Financiar salidas a terreno y prácticas, tanto para movilización de estudiantes como para la supervisión de los profesores.
  - c. Contratación de auxiliares y pañoleros.
  - d. Talleres extracurriculares deportivos y culturales.
7. Es obligatorio, lo que es fundamental para el funcionamiento del establecimiento y ha sido un gran aporte.
8. No confundir con los fondos SEP, son independientes.
9. El PME es el cable a tierra del PEI.



## Programas de inclusión

### Mesas de trabajo:

1. La inclusión de la parte étnica, requiere de un trabajo integral de todos los involucrados en el proceso.
2. La formación basada en competencias, es una herramienta fundamental para el desarrollo inclusivo en algunos casos.
3. Otorgar valor agregado, por ejemplo buceo, para certificar oficios a través de empresas certificadoras. Certificación de oficios.
4. Debe existir una intensión y compromiso real de la comunidad educativa por hacerse parte del proceso de inclusión. Ej. Co-educador sordo que enseña desde su realidad.
5. Mutar de un paradigma conductista a uno social, con una mirada social diferente. Ej. Un profesor de lenguaje de señas, un profesor de diferencial y el profesor de la asignatura, ¿Por qué tantos en la sala? , ¿cómo se entiende eso? Ahí radica el cambio de paradigma.
6. Existe un problema de articulación entre la educación básica, media y de educación superior que no se condice con las expectativas versus la realidad, produciéndose en muchos casos una frustración del joven en la educación superior o laboral.
7. La inclusión tiene directa relación con el contexto local, Ej. PMR, trastornos de aprendizajes, alumnos de etnias diferentes, etc.
8. Los centros de prácticas deben ver y cambiar su mirada para no discriminar por género, religión, capacidades o asignación de oficios a los estudiantes en prácticas.
9. Se concuerda en que la inclusión tiene un componente importante de considerar, como los deberes de los alumnos, lo cual puede favorecer o entorpecer la inclusión por ejemplo en los centros de prácticas.
10. Se conversa en torno al concepto "Inclu-

sión”, pues cada colegio tiene concepciones e interpretaciones propias. Esta mesa lo considerará como “atención a la diversidad”, incluyendo, orientación sexual, género, identidad sexual, etnia, estilos de aprendizaje, etc.

11. Liceo Politécnico Mirasol comparte su experiencia en relación a las prácticas profesionales de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. Este colegio ofrece un acompañamiento sistemático y de largo plazo, desde la sala de clases hasta el proceso de práctica profesional. Actualmente están presentando un proyecto tendiente a la prolongación de dicho acompañamiento, a fin de resguardar la exitosa inserción laboral de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.
12. Se conversa acerca de la necesidad de contar con docentes que asuman el desafío de ejercer una práctica pedagógica inclusiva. Por ejemplo, que profesores atiendan respetando la diversidad a jóvenes disruptivos, con un enfoque inclusivo, en lugar de anotarlos o expulsarlos de la sala de clases. Esto, pues existen docentes que no trabajan desde esta mirada.
13. Es fundamental que exista un lenguaje común al interior del establecimiento educacional, donde todos trabajen por la inclusión. Para esto, sería conveniente además contar “con un rayado de cancha” desde el ministerio y el sostenedor, garantizando que la comunidad educativa completa posibilite un enfoque inclusivo.
14. Para hacer realidad la inclusión, es requisito que en cada establecimiento educacional se construyan espacios para compartir. Sólo

compartiendo, será posible que cada actor conozca, acepte y respete al prójimo. Conociendo las experiencias de vida de los demás, será posible relacionarse desde la empatía con el legítimo otro en un espacio de sana convivencia. Este trabajo incluye a las familias.

#### **Plenario:**

1. Cada establecimiento debe definir una política clara de qué entienden por inclusión.
2. PIE, es una parte de inclusión, pero es mucho más amplia. Por ejemplo, en temas de género, política, etnia, etc.
3. PIE: Existe una experiencia concreta del Liceo Politécnico Mirasol de Puerto Montt sobre acompañamiento años posteriores que hacer seguimiento de cómo fue la inserción laboral.
4. Todos los trabajadores del establecimiento son pedagogos, se debe trabajar la empatía en ellos, debe ser una actitud de vida.
5. Hacer cambios en la cultura del establecimiento. Esto es un trabajo largo para que sea bien entendido por la comunidad educativa.
6. Se debe generar un cambio de paradigma en los profesores.
7. Cómo apoyar desde la educación TP introduciendo certificaciones a estudiantes con necesidades especiales.
8. Inclusión en la educación de la básica a la superior de manera integral.
9. Trabajar la inclusión en los centros de prácticas. Ej. Inglés en lechería neozelandesa.
10. La importancia de los deberes de los alumnos.

## PROGRAMA DE EMPRESARIADO “PURO POWER”



Expositores:

**Karen Oria, Coordinadora de Emprendimiento  
ONG Canales**

**Jorge Soto, Asistente Técnico Emprendimiento  
ONG Canales**

Con el objetivo de fortalecer la innovación pedagógica en los equipos directivos, que desarrolla el programa Puro Power en la sala de clases y contextualizar su adecuación a las nuevas bases curriculares, se realizó una presentación teórica práctica. La parte práctica consistió en un reactivador inicial con los directivos y luego en la modelación de una clase del programa consistente en la realización de una máquina del tiempo.

La parte teórica abordó cómo el Programa Puro Power se adecúa al módulo de Emprendimiento y Empleabilidad, obligatorio para los cuartos medios a partir del año 2017, destacando la concordancia de las competencias transversales entre ambos. Además se entregaron los antecedentes del nuevo programa de emprendimiento que desarrollará ONG Canales con recursos de CORFO para primero y segundo medio, “Prende Aprendiendo”; entregando así una propuesta continua de desarrollo del espíritu emprendedor en los jóvenes desde primero a cuarto medio.

## PRESENTACIÓN MEJORA LA TÉCNICA – TALLER DE PRIORIZACIÓN DE PROPUESTAS



Expositor:

**Cristóbal García,  
Director Ejecutivo ONG Canales**

El plenario de las mesas de trabajo se extendió más de lo esperado, por lo que no se pudo realizar la presentación y taller de Mejora la Técnica. No obstante, sí se entregaron las 15 propuestas para ser priorizadas por los directivos, las cuales serán ingresadas al sistema para sumarlas al resto de las respuestas de la ciudadanía.

De todas formas la presentación puede ser descargada de la página web de ONG Canales o visitar [www.mejoralatecnica.cl/propuestas](http://www.mejoralatecnica.cl/propuestas) para votar por ellas.

# TALLER: LIDERAZGO Y GESTIÓN DE CALIDAD EMTP



**Expositor:** Patricio Traslaviña,  
Fundación Chile.

La presentación puede ser descargada de la página web de ONG Canales.



Apuntes generales de la exposición

- Las instituciones las hacen las personas.
- Hay una masificación de la educación que impide sacar a los alumnos y es un tema que técnicamente hay que abordar.
- Hay cambios culturales.
- Problema pendiente del siglo XX: Equidad.
- Desafíos que plantea la globalización y tecnología.

## CÓMO SE PERCIBE LA EDUCACIÓN

- Se instala en la sociedad la idea de que la educación está mal.
- No se logra la calidad ni la equidad anhelada.
- Las reformas educacionales han tenido escaso impacto en resultados de aprendizaje pese a los esfuerzos y a las inversiones; el Simce no ha subido lo que se esperaba en base a todo lo que se ha invertido y hecho. Las variables que se manejan en la educación no son todas posibles de controlar.

- Política educativa ha impulsado una estrategia vertical; un grupo de expertos se reúne y dice "lo que usted tiene que hacer es": estatuto docente, nuevo currículum, JEC, LEY SEP, equipamiento, evaluación docente, diversos programas ministeriales.

## PERCEPCIÓN EN LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS

- Bajas expectativas respecto de lo que se puede lograr.
- Urgencias y problemas del contexto diluyen el foco en los aprendizajes. Activismo y dispersión de iniciativas.
- Deficiente aprovechamiento del tiempo escolar.
- Bajo aprovechamiento del tiempo escolar: si alguno le inquieta hay que intentar objetivarlo.
- Planificación curricular y evaluación de aprendizajes entendidas como problema más que como solución.

- Debilidad en formación de los docentes.

## CONTEXTO INSTITUCIONES EMTP

- Cada institución hace las cosas como mejor puede y a su manera. Mucha intuición, poca información. Ejemplo: implementar especialidades.
- Se implementan acciones reactivas para la eliminación de problemas, se apagan incendios.
- Énfasis en lo administrativo y no en lo pedagógico; mucho trámite, mucho papel.
- Escasa retroalimentación en el desempeño de los procesos claves de la organización; es lo más importante, la prueba puede ser maravillosa y validada, pero los alumnos no saben por que le pusieron la nota.
- Las mejoras no están centradas en las necesidades reales de las escuelas; a veces se ve mucha resistencia porque quizás nos se captó la necesidad real.

## NECESIDAD DE AVANZAR EN LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONALES

- Desarrollo de estrategias institucionales que permitan que la innovación (reformas) lleguen a la sala, el laboratorio, el taller.
- Nueva ley docente: ascenso 25% a 35% de las horas lectivas: si tiene jornada completa un profesor va tener 6 horas para planificación y revisión. Esto va a ocurrir gradualmente por que hay que financiarlo.
- Desarrollo profesional: bono, mejoramiento CPEIP.
- Desmunicipalización y SLE: desfinanciadas, mucho cambio político, mucho cambio técnico. Hay 6 grupos de municipios que comenzaran a hacer un piloto para ir probando.
- Orientaciones más claras a las escuelas.
- Redes.
- En resumen: crear capacidades.

## TENDENCIA ACTUAL: COMBINAR

- Estrategias verticales (desde arriba) y estrategia lateral (desde la base):
  - Conciliar estrategias impulsadas por políticas y lo que ocurre en los establecimientos, ojalá desde el aula.
- Si usted no puede definir (operacionalmente) calidad tampoco podrá medirla, y si no puede medirla, tampoco podrá lograrla. Y si no puede lograrla, el costo de la mala calidad continuará erosionando la posibilidad de tener futuro rentable: TH Berry (1992).
- Lo que no se define no se puede medir.

## MARCO CONCEPTUAL DE CALIDAD TOTAL EN SERVICIOS

- Definición calidad: la calidad se basa en la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes (un estudiante que aprende) tanto internos como externos (país), con la máxima eficacia organizativa.
- La calidad se obtiene trabajando de manera que:
  - Se cumple con lo especificado: algo que está claro que tengo que hacer, si usted da malas instrucciones obviamente el profesor hace malas evaluaciones.
  - Se desarrolle con rigor.
  - No se despilfarra, sólo utilizando lo necesario.
  - Se utilice en el momento que se necesita.
  - Se intentan reducir los plazos y sin sobrepasar los límites establecidos.
  - Sea amable con el cliente, ya sea interno o externo.
  - Se logra la mejora continua: no se planifica si no se hace posteriormente un diagnóstico.
- ¿Qué se pretende con la normalización?
  - Simplificar las tareas y facilitar los procedimientos.
  - Proteger al usuario. Éste al solicitar un producto o servicio normalizado tiene la posibilidad de elegir entre varios suministradores.
- ¿Qué es una norma?
  - Especificación técnica, accesible al público.
- ¿Qué es la certificación?
  - La certificación, a partir de las especifica-

- ¿Qué es la certificación?
  - La certificación, a partir de las especificaciones de una norma (Modelo y estándar) es el resultado de una evaluación realizada por una entidad independiente. Es una demostración pública, de que se cumple con los requisitos de ciertas normas nacionales o internacionales.
- Claves comunes en las escuelas efectivas en Chile: Gestión centrada en lo pedagógico.
  - Buen trabajo en el aula.
  - Escuelas que creen en los estudiantes.
  - Cultura positiva: hacer pilotos de por que no nos resultó algo.
- ¿Quién dice que no se puede? Dagmar Raczyński y otros 2004.
- ¿Quién dijo que era fácil? No es que yo aho-

ra que logré mejores resultados, me detengo sino que yo ahora tengo que seguir.

- Hay soluciones que tiene que ver con la experiencia y sentido común, es importante analizar si se conforma en grupo, en conjunto.
- La relación entre los efectos y la implementación es lineal, es decir, van de la mano, se requieren ambas.

#### LEY DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

##### Componentes:

- a. Sostenedores y establecimiento.
- b. Ministerio: hacia de todo por lo que se creo alguien que viera las platas.
- c. Superintendencia.
- d. Agencia de la Calidad.

## TALLER: CURRÍCULUM CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS LABORALES Y EVALUACIÓN



**Expositor:** Patricio Traslaviña,  
Fundación Chile.

La presentación puede ser descargada de la página web de ONG Canales.



Apuntes generales de la exposición

### **Diccionario de competencias:**

- Cómo discuto con mi equipo directivo, con normas.
- Metodología que trabaja la reflexión grupal. Tengo el documento, tengo el marco y ahora quien define que nos pongamos a conversar: el líder.
- El líder debe definir cuántas horas le voy a dedicar a definir las competencias y ver la brecha para poder comenzar a trabajarlo. Los estándares tienen que ver con ponerse de acuerdo.
- Después de las conclusiones generalmente no pasa nada y eso también es muy frustrante.
- ¿Qué es una competencia? para nuestro país está planteada en la Ley 20.267:
  - “Actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función labora, según estándares definidos por el sector productivo”.
- Competente: Persona o grupo humano que hace bien las cosas, de acuerdo con los criterios con los cuales se juzga, que algo es “bien hecho”, es un contexto determinado.
- Los establecimientos se relacionan con las industrias y empresas para definir de manera conjunta los estándares y/o competencias que se van a requerir en un futuro cercano. La definición de marcos de cualificación está empezando en nuestro país.
- Lo que hizo Chile Califica son marcos para capacitaciones y no marcos que incluyan al técnico profesional y educación superior.
- Liderazgo tiene que ver con resolver los problemas que se relacionan con la competencia que el estudiante va a necesitar más adelante.
- Diseño curricular y desarrollo curricular como centro.
- Apropiación y análisis comprensivo.
- Contextualización y diagnóstico escolar.
- Autonomía y espacios flexibilidad (planes y programas MINEDUC).
- Responsabilidades y decisiones curriculares.

- Fortalecimiento de proyectos y gestión curricular.
- Tomas de decisiones en la institución educativa: Especialidades y menciones, planes y programas, implementación.

### **COMPETENCIAS A LOGRAR EN LOS ESTUDIANTES**

- Competencias funcionales y técnicas: da la excusa para los valores.
- Competencias genéricas/conductuales.
- Competencias básicas y generales (sustrato o tierra para hacer crecer el árbol).
- Una institución educativa organizada para lograr estas competencias en sus estudiantes.
- Cómo se trabaja competencias para que una persona desarrolle todas estas competencias y sean capaces de impartirlas.

### **DIDÁCTICA ESPECÍFICA PARA EL MODELO CURRICULAR**

- Estructura del aprendizaje esperado: acción + contexto + condiciones.
- El proceso de análisis se debe identificar cuál o cuáles.
- Criterio de evaluación: acción + contexto + condiciones.
- La más difícil de medir es la actitud.
- Desde Mejor Liceo Técnico se proponen procesos de enseñanza aprendizaje:
  - Aprendizajes logrados a partir de rúbricas graduales, construidas en la experimentación.
  - Qué vamos a evaluar, con qué criterios se evalúa, con qué estrategia de evaluación y técnicas, que instrumentos.
  - Estrategias utilizadas para evaluar en TP: portafolio, proyectos.

# AJUSTE DE EXPECTATIVAS Y CONCLUSIONES FINALES

## Expectativas iniciales

- Aprender.
- Aprender de los demás.
- Aprender y recoger información.
- Profundización y conocimientos nuevos.
- Optimismo, buena disposición.
- Compartir ideas.
- Lograr un intercambio de ideas, información y conocimiento con el propósito de compartirlo y/o transmitirlo a nuestra comunidad educativa.
- Participar de un espacio de encuentro que posibilite el intercambio de experiencia entre los directivos y enriquecer nuestros aprendizajes para una mejor gestión de nuestros colegios.
- Conocer las experiencias de otros colegios en relación al trabajo TP en articulación, seguimiento e implementación. Para aprender otras modalidades y aplicarlas en mi comunidad educativa.
- Compartir y construir nuevos saberes.
- Compartir experiencias.
- Intercambio de perspectivas pedagógicas TP.
- Intercambio de experiencias.
- Enriquecer los conocimientos bases y adquirir nuevas experiencias.
- Intercambiar experiencias enriquecedoras.
- Aprender y poder intercambiar experiencias.
- Intercambio de experiencias y formación de redes de apoyo.
- Reflexión e intercambio de experiencias.
- Establecer relaciones académicas con otros liceos y experiencias.
- Aprender.
- Llevarme nuevas ideas para desarrollar en mi proyecto educativo.
- Compartir experiencias que nos permitan poner en valor la importancia de la educación TP. La real Educación TP.
- Comunicación efectiva.
- Intercambio de experiencias y conocimientos.
- ¿Cómo vincular empresa y colegio?
- Experiencias
- Conocer experiencias TP y HC en gestión institucional.
- Educación – empresa – vida – armonía
- Intercambio de experiencias, conocer experiencias de otros establecimientos en relación a temas de: inclusión, articulación, fortalecimiento educación TP.
- Herramientas en innovación para educación TP.
- Aprender de nuestros pares.
- Compartir experiencias para enriquecer nuestro colegio.
- Conocer estrategias y contenidos que permitan fortalecer la educación en nuestro liceo.
- Liceo TP (Mineduc, especialidades) – Empresa (oportunidades, empleo, pertinencia) – Universidades (Investigación, orientaciones).
- Participar, compartir experiencias y proyectar la visión TP.

### Comentarios finales

- Interesante.
- Conforme.
- Con desafíos.
- Preocupado (no es una tarea fácil).
- Agradecido.
- Contento.
- Con más conocimientos.
- Bien, se cumplieron mis expectativas.
- Agradecido por la oportunidad de reflexión.
- Vamos en buen camino.
- Tranquila, se agradece la reflexión porque se pudo aprender de otras experiencias.
- Se aprendió.
- Mayores herramientas adquiridas.
- Nuevas experiencias.
- Muchas gracias.
- Agradecido, me gustaría aprender de las buenas prácticas de otros establecimientos.
- Nuevas ideas y cumplió mis expectativas.
- Agradecida y muy enriquecida.
- Agradecido por la experiencia y preocupado por la cantidad de cosas.
- Preocupada pero agradecida a ONG Canales.
- Es muy atingente lo que hemos vivido, absolutamente pertinente, me voy enriquecido, con las expectativas cumplidas.
- Con hartos desafíos y muy agradecida.
- Fortalecido y valoro la experiencia de otros colegios.
- Agradecida, con muchos desafíos y enriquecida.
- Agradecida, siempre me llevo una frase o nota como tarea.
- Agradecida.
- Agradecido y contento.
- Agradecida, enriquecida y entusiasmada.
- Agradecido, me llevo mucha ideas.

# ANEXOS

# 8



Presentaciones



Archivo excel con datos de contacto de directores participantes



Fotos del encuentro

---

Estos se encuentran disponibles en la página web de ONG Canales  
(<http://www.ongcanales.cl/documentos/>)



SEGUNDO ENCUENTRO DE  
EQUIPOS DIRECTIVOS DE LA EMTF

—  
ONG CANALES

MAYO 2016

*canales*  
CONSEJO EMPRESARIAL DE LA EDUCACIÓN

