



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Facultad de Educación y Humanidades

Programa de Magíster en Liderazgo y Gestión de Establecimientos Educativos

**EL COMPROMISO DE LOS PADRES Y APODERADOS EN
LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE SUS
PUPILOS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE
OPTIMIZACIÓN DESDE EL ÁMBITO DEL LIDERAZGO
DIRECTIVO. UN ESTUDIO DE CASO EN LA COMUNA DE
CHILLÁN VIEJO.**

DESARROLLO DE PROYECTO DE DIRECCIÓN PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN LIDERAZGO Y GESTIÓN DE
ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

Estudiantes (s):

Carmen Abadic Martínez Acuña, Jonathán Aníbal Vergara Balladares

Profesor Guía:

Francisco Cisterna Cabrera

Chillán – Chile, Diciembre de 2013

INDICE DE CONTENIDOS

Resumen.....	4
Introducción	6
Capítulo I	
Marco Teórico Referencial	9
Perspectivas teóricas	12
Políticas educacionales	15
Enfoque de liderazgo	16
Capítulo II	
Diagnóstico	20
Antecedentes del Estudio	21
Metodología investigación	30
Resultados y Conclusiones	42
Capítulo III	
Diseño Propuesta de Intervención	82
Planteamiento del Problema	83
Objetivos de la intervención	88
Niveles de logro.....	89
Fundamentación teórica	90
Estrategia	95
Plan de acción	96
Plan de Evaluación	131
Capítulo IV	
Validación de la Propuesta.....	135
Metodología	136
Fuentes de validación	138
Presentación resultados.....	180
Capítulo V	
Conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones	183
Recomendaciones	184
Bibliografía	186
Anexos	189

RESUMEN

El presente Proyecto de Dirección está orientado a promover un mayor compromiso por parte de los padres y apoderados con el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus hijos o representados, en establecimientos educativos que compartan como características generales altos índices de vulnerabilidad en los grupos sociales que los conforman.

El bajo nivel de compromiso de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje de sus hijos o representados, se hace latente en los establecimientos educacionales a través de diversos signos o señales que las instituciones han sabido interpretar y dejar en evidencias de registros, entre las cuales tenemos el bajo nivel de asistencia de los apoderados a las reuniones mensuales, actos, entrevistas u otras actividades que organizan los establecimientos educacionales.

Para solucionar este problema se propone incrementar el nivel de compromiso de los padres a través de un mayor nivel de participación en el quehacer educativo mediante su integración en la revisión y análisis del Proyecto Educativo Institucional, como también en módulos de aprendizaje en las áreas de Familia, Convivencia, Escolaridad, y Capacitación Laboral. Se busca con esto que la comunidad escolar vea al colegio como un centro que se preocupa por el desarrollo íntegro de todos los agentes que lo componen.

La propuesta diseñada ha sido validada por todos los estamentos que conforman la comunidad educativa, desde los directivos hasta los apoderados, quienes a través de instancias de diálogo han podido conocer y aportar al proyecto.

Una mayor participación de los agentes que componen la comunidad educativa, en áreas de real importancia como el PEI, promueven un mayor compromiso de los padres y apoderados.

INTRODUCCIÓN

La propuesta de Proyecto de Dirección está basada en las situaciones de problema que presenta el Colegio en estudio, que para resguardar la identidad de la institución que ha autorizado en un inicio la investigación diagnóstica, y que permitirá luego implementar el proyecto, se ha designado como “Colegio Insignia de Chillán Viejo”.

Tras la investigación diagnóstica queda a la luz, como gran falencia del establecimiento, la falta de compromiso de los padres y apoderados con el proceso educativo de sus hijos. Dicha situación tiene su explicación en diversas causas del ámbito socio, económico y cultural, las que dificultan de una u otra forma una participación activa por parte de los padres y apoderados en el quehacer educativo. La ausencia o indiferencia de los padres en el proceso educativo de sus hijos incide directamente en el bajo rendimiento de los alumnos, quienes se ven privados en sus hogares de un refuerzo que les permita afianzar los aprendizajes adquiridos en los establecimientos educacionales.

Para incrementar el compromiso de los padres y apoderados, las instituciones educacionales no pueden esperar que sean éstos quienes den el primer paso, S.Freedman y B. Adchheim (2013) establecen que para lograr lo anterior:

- Todo el personal de los establecimientos educacionales debe comprometerse plenamente.
- Debe existir una cuidadosa planificación e implementación, que implique el compromiso y cooperación de todos.
- Es primordial llegar a los padres para determinar sus necesidades e intereses a fin de que los programas que se diseñen se hagan comprendiendo las necesidades y diferencias de los apoderados.

El informe en su estructura se divide 5 capítulos los cuales contienen los siguientes aspectos:

Capítulo I: Marco Teórico Referencial

En éste se presentan las fuentes bibliográficas consultadas que abordan la temática y que proporcionan el marco epistemológico y contextual en el cual se inserta la problemática.

Este Capítulo se divide a su vez en 4 partes. La primera de ellas es una introducción al Marco Teórico en el cual se expone un compilado de los principales autores que tratan sobre la problemática que dice relación con la dirección de establecimientos educacionales. La segunda parte de este Capítulo establece las Perspectivas Teóricas de importancia para un Liderazgo efectivo en el ámbito educacional. La tercera parte “Políticas educacionales”, dice relación con las leyes en educación que se han promulgado en Chile y que promueven una mejor dirección escolar. Finalmente el cuarto cuerpo de este capítulo denominado “Enfoque de Liderazgo”, determina las características del enfoque de liderazgo que se utilizará para llevar a efecto la presente propuesta.

Capítulo II: Diagnóstico

Este capítulo se divide en tres sub-capítulos que dan a conocer cada una de las partes del proceso de investigación diagnóstica que permitió determinar el problema de la unidad de estudio, especifica la metodología de la investigación y finalmente los resultados y conclusiones obtenidos en el estudio de ésta.

Capítulo III: Diseño de la Propuesta de Intervención

En este segmento del informe general, se establece el Problema Central que fue detectado en la Investigación Diagnóstica, objetivos y niveles de logro que orientarán las estrategias y planes de acción para poder revertir las deficiencias detectadas en el establecimiento. Por último se declara el Plan de Evaluación que permite calificar el proyecto en sus diversas etapas.

Capítulo IV: Validación de la Propuesta.

En este apartado se informan los procesos realizados para poder validar la propuesta de dirección que en el caso particular fue realizado a través de procesos de Focus Group del cual tomaron parte todos los estamentos del establecimiento.

El último capítulo de este informe (V), detalla las conclusiones y recomendaciones que se realizan a la propuesta de dirección y que surgen principalmente del proceso de validación realizada por la comunidad educativa.

La presente propuesta de intervención busca elevar los niveles de compromiso de los padres y apoderados, mediante un plan de acción que promueva la plena integración de todos los agentes que componen la comunidad educativa, fue sometida al escrutinio de los mismos agentes que a futuro serán los ejecutores de los planes de acción diseñados, a fin, de que, a través de su opinión e integración puedan enriquecer el proyecto y sentirse parte del mismo desde su creación, de ésta forma se potencia la participación de la comunidad educativa con miras a que se integren y apoyen todo el proceso educativo de los alumnos.

Se establecieron planes de acción para todos los integrantes de la comunidad educativa: Directivos, Docentes, Inspectores, Padres y Apoderados, los que una vez presentados a los principales actores educativos fueron validados, considerando oportuna y atingente cada una de las actividades propuestas en los planes de acción.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. INTRODUCCIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Para que la educación pueda mejorar en nuestro país, es necesario poder intervenir en diversos factores, pero sin duda el primordial de éstos es la mejora en el modelo de dirección de los establecimientos educacionales.

En Chile ha imperado por muchos años el modelo de dirección centrado en una administración burocrática que ha sido un impedimento para que los esfuerzos se centren en el resultado del aprendizaje de los alumnos (Bolívar, 2010).

Si bien la realidad educativa de los países desarrollados en el mundo puede ser un ejemplo a seguir, creemos que es indispensable como nación crear un sistema propio de dirección que busque incrementar los niveles de aprendizajes de nuestros alumnos, según el contexto de cada establecimiento educacional.

Printy (2010), citado por Bolívar (2010), establece que finalmente el equipo directivo de cada institución educativa es el responsable último por el aprendizaje de los alumnos, ya que es el principal objeto de toda institución educacional, la mejora educativa.

Es necesario, como lo establecen Garay y Uribe (2006), citados por Bolívar (2010), que en nuestro país se establezcan tareas claras para los directores y directoras a fin de que existan cambios en la organización de las instituciones educativas.

Bolívar (2010), determina que es primordial el velar por la existencia de un liderazgo pedagógico ya que es un factor crítico para mejorar la educación.

El director o directora debe tener la visión necesaria para poder enfrentar los desafíos de una sociedad, que cada vez más, delega sus responsabilidades en otros y debe ser capaz de incluir e integrar plenamente a todos los agentes de la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Para que los alumnos puedan tener garantizada una educación de calidad en todos los establecimientos educacionales, los equipos directivos deben centrarse en los aprendizajes, dejando el aspecto administrativo en un segundo lugar en el orden de prioridades, de ahí que la labor de quienes encabezan los proyectos educativos institucionales deba contribuir a apoyar y animar toda actividad y proyecto que busque el desarrollo del aprendizaje (Bolívar, 2010).

Weinstein (2009) y Bolívar (2006), citados por Bolívar (2010) argumentan que es necesario se produzca una ruptura en la forma de hacer las cosas por parte de los equipos directivos en los diversos establecimientos educacionales, y que éstos realmente incluyan en el proceso educativo a todos los integrantes de la comunidad escolar, especialmente a los padres y apoderados quienes son los principales aliados de los colegios o escuelas en el proceso pedagógico de los alumnos en el hogar, potenciando diversas estrategias que permitan a los apoderados ser un real aporte desde el hogar en el aprendizaje de sus pupilos.

1.2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS.

1.2.1. Transformar la Dirección en un centro de Liderazgo Pedagógico

A través de los años se ha logrado demostrar por diversas investigaciones sobre gestión y calidad de las escuelas, que la mejora significativa en el aprendizaje de los alumnos se debe al liderazgo centrado en el aprendizaje de los alumnos. (Rojas, 2004).

Si bien existe una indeterminada cantidad de definiciones de liderazgo hemos tomado la que declara Rojas (2004), quien establece que el liderazgo es el arte de la conducción de los seres humanos, lo que presupone ir con las personas hacia algún lado. En el caso de la educación el objetivo de los establecimientos educacionales no es llegar a un lugar, sino guiar a las personas para poder llegar a un estado de situación, específicamente a cumplir ciertos objetivos y metas (Rojas, 2004)

Para poder guiar a las personas hacia una meta u objetivo en el futuro y que signifique un estado de bienestar para todos, es necesario que el arte de liderar como lo establece Rojas (2004), sea hecho a través de un lenguaje, acción y emociones definidos claramente por quien dirige, ya que finalmente los seres humanos vivimos y nos movemos orientados muchas veces por lo que nos dicen, por las acciones que vemos y por las emociones que se producen en cada uno en particular.

La dirección de los establecimientos educacionales no puede quedar estancada en un estilo de administración centrado en la burocracia, como bien se ha

dicho, el principal objetivo de toda institución es garantizar el aprendizaje de sus alumnos, y esto no se puede limitar a lo que realicen los docentes en sus respectivas aulas, si bien éstos son los principales actores para lograr mejoras significativas en el aprendizaje de los alumnos, es indispensable que la dirección del colegio otorgue todos los medios necesarios para que exista un clima adecuado a fin de que los docentes sean mejores (Bolívar, 2010).

Bolívar, (2000) establece que para que las escuelas puedan alcanzar niveles de aprendizaje satisfactorios en todos sus alumnos se debe cambiar el sistema burocrático y realizar cambios de fondo que posibiliten a la institución adaptarse a los cambios de la sociedad en la actualidad. Esto significa para nosotros el hecho de que la escuela como institución debe ser capaz de atraer a los padres y apoderados tomando en cuenta sus necesidades y expectativas, de ésta forma ellos verán en los establecimientos educacionales un centro de verdadera integración que les estimulará para ser parte del quehacer pedagógico de sus hijos.

Las investigaciones realizadas por Tapia, Becerra, Mansilla y Saavedra (2009), realizadas a establecimientos de alta vulnerabilidad, nos declaran la importancia de que en las escuelas existan líderes que tengan una visión y conducción institucional clara y conocida por todos. En cuanto a las características que debe tener un líder escolar, el estudio realizado demuestra que las habilidades más apreciadas son las sociales, inteligencia emocional y valores en los directivos, esto permite que la comunidad educativa tenga mayores espacios de confianza en quienes dirigen los establecimientos educacionales, a la vez que motiva una mayor participación no sólo de los profesores sino también de los padres y apoderados.

Como barrera que impide un mayor compromiso de los padres y apoderados en el quehacer educativo, los estudios demuestran que la no participación en la construcción del PEI es un factor decisivo. Si los padres participan en la confección y análisis del Proyecto educativo, demuestran un cambio de actitud hacia el establecimiento educacional que favorece las relaciones interpersonales. En tanto

que si el PEI es construido por los directivos o no es actualizado, la comunidad escolar se ve desmotivada por no sentirse parte de las estrategias o metodologías de trabajo que ha establecido el establecimiento, induciendo a docentes y apoderados a tener escasa iniciativa para poder comprometerse con el establecimiento educacional (Tapia y otros).

Es necesidad de primer orden, que los cuerpos Directivos de los establecimientos educacionales puedan establecer diseños de organización que faciliten una mayor participación y toma de decisiones por parte de todos los agentes que componen la comunidad educativa a fin de incrementar el nivel de compromiso específicamente en los padres y apoderados, alejándose de ésta manera de una organización burocrática verticalista. Para que la organización escolar sea efectiva debe contar como facilitadores a Instrumentos de Planificación, Comunicación Efectiva y Redes de Apoyo psicosocial, todo esto permite se creen redes de apoyo económico, lo que a su vez es causa de instancias de trabajos grupales que permiten una mayor vinculación con la comunidad (Tapia y otros).

Por otra parte los obstáculos para una organización efectiva, radican en la provisión de recursos y falta de tiempo, de ahí la importancia de que los cuerpos directivos en su gestión promuevan y comprometan el apoyo de las autoridades superiores y sepan responder de manera efectiva y oportuna a los distractores que surgen por situaciones emergentes. (Tapia y Otros).

1.3. POLÍTICAS EDUCACIONALES

Los establecimientos educacionales que forman parte del sistema escolar a nivel nacional buscan asegurar sus procesos de calidad, sin embargo los estudios realizados demuestran que muchas de ellas han sido evaluadas de manera negativa respecto a sus procesos y resultados educativos (OCDE, 2004).

Muchos de los establecimientos educacionales carecen de procesos o prácticas eficientes que estén orientadas a la mejora en la calidad de los aprendizajes de los alumnos, se está aún lejos de lograr cumplir el derecho de los alumnos que garantiza una educación de calidad para todos, esto se debe a las falencias que se detectan en los principales agentes que pueden lograr mejoras significativas en el aprendizaje de los alumnos y que son en primer lugar los profesores de aula y en un segundo orden el liderazgo de los directivos. (Tapia y otros).

El MINEDUC, ha buscado poder mejorar las falencias que existen en las prácticas de profesores y especialmente de directivos, a través de importantes iniciativas entre ellas el Marco para la Buena Dirección, que ha venido a orientar las prácticas laborales de los equipos de gestión en diversas áreas de trabajo. Para este proyecto en particular cobran especial importancia las características establecidas en las Dimensiones A y D del Marco para la Buena Dirección, ya que estos se centran en las áreas de Liderazgo y Clima respectivamente, ambos tienen como objetivo final permitir la creación de puentes que incrementan una mayor participación de todos los agentes de la comunidad educativa y de esta forma se elevan los niveles de compromiso de los padres y apoderados teniendo como base una comunicación efectiva y la integración constante. (MBD / MINEDUC, 2010).

1.4. ENFOQUE DE LIDERAZGO.

1.4.1. Un Liderazgo Directivo Efectivo centrado en lo Pedagógico

En todos los estudios realizados por diversos especialistas en educación, la conclusión es la misma, después de la labor docente, los efectos de un liderazgo efectivo es lo que más influye en la mejora de los aprendizajes de los alumnos (Liethwood, 2010).

Para que el liderazgo sea efectivo, Restrepo, J. y Restrepo, M. (2012), establecen que debe estar centrado en la colaboración y adaptación, de esta forma los líderes directivos podrán guiar sus establecimientos educacionales a nuevas formas de organización que estén basadas en la innovación y organización permitiendo una mejora en el logro de aprendizaje de los alumnos. Para nuestra investigación lo establecido por estos autores reafirma el hecho de que el equipo de gestión tiene la responsabilidad de motivar a la comunidad educativa, especialmente a los padres y apoderados, para que éstos sean parte integrante del proceso educativo de sus hijos, pero esto no se logrará a no ser que a partir de un conocimiento de sí mismo quienes dirijan, sean sensibles a los cambios que vive la sociedad, y que entendiéndolos puedan elaborar las estrategias necesarias para atraer a padres y apoderados incrementando sus niveles de compromiso con el aprendizaje de sus hijos.

No son pocas las características que los estudiosos e investigadores, declaran, debiese tener todo líder directivo para que su labor sea efectiva. A modo de resumen, y tomando como base lo señalado por Restrepo Abondano (2006), quien a su vez ha citado a autores como Horng y Loeb (2010), Hulpia y Devos (2009) y Salmi (2009) entre otros, podemos establecer como principales características de un

directivo efectivo virtudes tales como: Inspirador, Oportuno, Visionario, Curioso, Emprendedor, Colaborador, Orientador y Noble. Consideramos que éstas características son de una gran importancia para motivar una mayor participación de los padres y apoderados ya que como establece el autor, el directivo también es un ejemplo de vida, su imagen y forma de ser impactará en la sociedad, la comunidad educativa estará siempre expectante a lo que pueda suceder: las reacciones, afirmaciones cualquier acto o hecho del directivo, tendrá una respuesta en la forma de actuar de los apoderados. De ahí que creemos necesario que el directivo sea una persona visionaria, emprendedora, y que transmita esto a la comunidad escolar, a fin de que las expectativas de los apoderados para con sus hijos también sean altas, un directivo que trabaje en grupo, codo a codo junto a quienes forman parte de su institución se asegura la lealtad y simpatía de quienes conforman la comunidad escolar, esto promueve un clima escolar adecuado, lo que está asociado significativamente con el logro de los estudiantes. (Rojas y Gaspar 2006).

Chiang, Nuñez y Huerta (2007), argumentan claramente como un clima organizacional, y la satisfacción laboral influye en los resultados, la empatía y la comunicación entre los directivos y la comunidad escolar incentivará un mayor compromiso de los padres y apoderados, los actos del habla, el motivar a las personas como lo establece Rojas (2010), son un factor decisivo al momento de que las personas se integren o desistan de participar, en este caso en las instituciones educativas.

Leithwood (2007), da a conocer que los líderes efectivos son aquellos capaces de movilizar las condiciones existentes de los profesores y que impactan en el aprendizaje de los alumnos. Creemos que nada de esto podría ser una realidad de no existir en los directivos las características que señalan los autores antes mencionados. Son estas habilidades, mal llamadas blandas las que finalmente pueden marcar las diferencias entre un apoderado integrado y comprometido y otro decepcionado y contradictor a las metas que establecen las instituciones educacionales. Esto sin duda afecta el proceso de enseñanza – aprendizaje de los

alumnos, la visión que posean sus padres o apoderados repercutirá en la forma en que el alumno se enfrentará a su propio proceso educativo, así como la conducta del directivo influye sobre la comunidad escolar, la conducta de los padres o apoderados repercute en sus hogares.

Por su parte autores como Anderson, S. (2010), establecen que las claves para que el liderazgo sea efectivo, el equipo de gestión debe ser capaz de trabajar en cuatro áreas: Mostrar Visión de Futuro, Desarrollar Personas, Rediseñar la organización y gestionar la instrucción (enseñanza – aprendizaje) en la escuela, todo esto va ligado al desarrollo personal de los individuos a través de la realización de acciones que buscan motivar, capacitar y establecer condiciones mínimas para el desarrollo de cualquier labor. Creemos que si el establecimiento llega a un consenso en las acciones o prácticas desde el equipo de gestión hacia la comunidad educativa mejorarán de manera significativa el compromiso y motivación de todos ellos. Tal como lo establece el autor mencionado en el encabezado de éste párrafo, los efectos de las acciones o prácticas se influyen mutuamente, promoviendo la auto motivación, el desarrollo de habilidades, y el reconocimiento de las diversas capacidades que pueden aportar todos los integrantes de la comunidad escolar.

Las estrategias propuestas en este informe buscan precisamente el optimizar, en otros casos diseñar, planes de acción para todos los agentes de la comunidad educativa que permitan potenciar el compromiso a través de la motivación. Existe una mejor comprensión del futuro anhelado por todos, si se procede a buscar las formas de alcanzar ese futuro en común. Claro está, que el futuro en común que busca toda institución educativa es lograr un aprendizaje de calidad en todos los alumnos, el cómo incentivar el compromiso, especialmente de los padres, es el objeto de los planes de acción detallados en los capítulos siguientes de este informe.

1.5. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO

El MINEDUC, ha establecido principalmente en esta última década importantes parámetros para lograr una mejora en la calidad de los aprendizajes de los alumnos que forman parte de la comunidad escolar en nuestro país, sin embargo las falencias en la prácticas de gestión persisten retrasando el tan anhelado deseo de lograr una mejora en el nivel de logro de los alumnos (Tapia y otros).

El Marco para la Buena Dirección, el Sistema de aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, han sido importantes iniciativas que a través de sus políticas buscan revertir los malos procesos e incentivar el mejoramiento en la calidad de la educación. Las estadísticas dadas por el MINEDUC en 2005, establecían que la mayoría de los establecimientos educacionales en nuestro país tenían baja capacidad de gestión que permitiese la articulación de sus integrantes con el objetivo de alcanzar metas concretas. Esto dificulta enormemente un mayor nivel de compromiso de los padres y apoderados, quienes no ven en sus respectivos colegios un diseño organizativo que quiera realmente hacerles parte del quehacer educativo, ésta falta de motivación sin duda es transmitida a los propios alumnos.

Según lo señalado por los autores el liderazgo efectivo debiera centrarse en la mejora de las condiciones organizacionales de los integrantes de la comunidad educativa, el líder debe tener un conjunto de competencias para que como establece Liethwood (2009), movilice e influencie a otros para que exista una real articulación entre los integrantes de la comunidad educativa, a fin de alcanzar las metas u objetivos compartidos como institución.

CAPITULO II.1
DIAGNÓSTICO – ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Definición Ámbito Temático.

Dentro del Marco de la Buena Dirección, encontramos 4 áreas para el desarrollo profesional. Para el proceso Diagnóstico se consideraron algunos aspectos del ámbito letra A – “LIDERAZGO”, aspecto A.5 – “El Director y equipo directivo difunden el proyecto educativo institucional y aseguran la participación de los principales actores de la comunidad”. A la vez se estudió el área D – “GESTIÓN DEL CLIMA Y CONVIVENCIA” tomando en cuenta los descriptores D.2 “El Director y equipo directivo promueven un clima de colaboración entre el establecimiento educacional, los estudiantes y los padres y apoderados”, y D.5 “El Director y equipo directivo informan a la comunidad sobre los logros y necesidades del establecimiento”.

Las áreas de estudio establecidas, fueron de primer orden en importancia para el problema de investigación a fin de que la comunidad educativa esté involucrada en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

2.1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

2.1.2.1. Antecedentes

El Colegio Insignia de Chillán Viejo, es un establecimiento de carácter particular subvencionado, cuya matrícula supera los 1700 alumnos, albergando en su medio a un importante sector de la población en edad de estudio de cuyo total cerca del 90% está considerado como vulnerable. Este alto porcentaje de vulnerabilidad puede ser una debilidad que de no ser bien encausada puede llegar a perjudicar el proceso educativo de los alumnos. Es de vital importancia que todo establecimiento educacional cuente con la colaboración del hogar a fin de que los alumnos puedan adquirir habilidades tan necesarias para el desarrollo integral de los pupilos.

Para que exista una real colaboración entre colegio y familia es necesario un proceso efectivo de participación mediante el cual la familia pueda estar informada de las características de todo el proceso educativo (metodologías, estrategias de aprendizaje, actividades y otros) de los alumnos quienes necesitan como soporte o base un hogar que trabaje en conjunto con el establecimiento educativo a fin de que en una misma sintonía se pueda avanzar en el logro de las metas educativas establecidas para alcanzar un pleno desarrollo de los alumnos.

2.1.2.2. Problema

El Colegio Insignia de Chillán Viejo, posee una cantidad aproximada de 1500 apoderados, con los cuales se ha deseado incrementar sus instancias de participación con el fin de que haya un mayor involucramiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los pupilos. Sin embargo y a pesar de los medios de comunicación que ha establecido el colegio Darío Salas de Chillán Viejo, y que va desde la tradicional comunicación en agendas hasta el uso de un facebook oficial, no se aprecia una devolución o respuesta a la información que otorga el establecimiento, se produce de esta forma una preocupación real por parte de todo el plantel directivo y docente del colegio que no sólo ve la ausencia presencial del hogar sino que también una escasa respuesta a participar de mayor y mejor manera en el proceso educativo de sus hijos.

Del total de apoderados un 48% asiste regularmente a las reuniones de apoderados calendarizadas por el establecimiento educacional. El compromiso por parte del hogar que se pudiera ver reflejado en la presencia de los padres y apoderados en el establecimiento llega al 65% en pre-básica y 50% en los niveles de primer ciclo (1°-4° Básico). Los anteriores porcentajes van en franca disminución en los cursos correspondientes a los niveles de 2° Ciclo (5°-8° Básico), llegando a ser prácticamente inexistente en los últimos cursos de la Educación General Básica y Enseñanza Media.

La interacción entre escuela y hogar es muy espaciada en el tiempo, limitándose a las reuniones de apoderados de régimen semestral y que entregan de información poco relevante para el proceso educativo y que tiene que ver más que nada con los compromisos económicos de los apoderados con las actividades organizadas por la directiva de apoderados para finalización de año.

La comunicación o traspaso de información entre colegio y hogar, de lo cual se encargan los profesores jefes se produce de manera informal mediante comunicación verbal que se desarrolla en los pasillos del establecimiento ya que se

carece del espacio físico necesario para poder llevar a efecto la entrevista entre profesor jefe y apoderado.

A lo anterior se agrega el escaso tiempo del cual disponen los profesores jefes para implementar un sistema de entrevista o atención a los apoderados a fin de que exista una mayor participación de éstos en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

En todos los niveles de aprendizaje se observa un escaso compromiso de los padres y apoderados con el proceso educativo de sus pupilos mediante hechos tales como:

- Alumnos carecen de habilidades tales como seguir indicaciones.
- Alumnos carecen de hábitos básicos necesarios para una buena convivencia.
- Alumnos se presentan a clase sin los materiales necesarios para un normal proceso educativo.
- Alumnos no cumplen con tareas y actividades.

Todo lo anterior repercute negativamente en los aprendizajes de los alumnos.

2.1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

2.1.3.1. ¿Qué tipo de involucramiento evidencian los apoderados del Colegio Insignia de Chillán Viejo con el aprendizaje de sus pupilos?

2.1.3.2. ¿Cuáles son los antecedentes que se constituyen como los elementos explicativos del tipo de involucramiento de los apoderados del Colegio Insignia de Chillán Viejo con el aprendizaje de sus pupilos?

2.1.4. HIPOTESIS

El grado de compromiso de los padres con el proceso de aprendizaje de sus pupilos, depende de factores socio, económico y culturales.

2.1.5. OBJETIVOS GENERALES.

2.1.5.1. Caracterizar el tipo de compromiso de los padres y apoderados del Colegio Insignia de Chillán Viejo, con el aprendizaje de sus alumnos.

2.1.5.2. Evidenciar los antecedentes explicativos del tipo de compromiso de los padres y apoderados del Colegio Insignia de Chillán Viejo con el aprendizaje de sus alumnos.

Objetivos Específicos:

DEL 2.1.5.1.

Describir el tipo de compromiso de los Padres y Apoderados con el proceso de aprendizaje a partir de los siguientes aspectos:

1.1. Ámbito de tipo formal – administrativo:

- Participación reunión de Apoderados.
- Asistencia de Apoderados a entrevistas con Profesor Jefe.
- Asistencia de los alumnos a Clases.
- Participación de Padres y Alumnos en actos cívicos u otros.

1.2. Ámbito de tipo Académico:

- Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos.
- Seguimiento y monitoreo de las calificaciones.
- Cumplimiento en portar materiales de estudio.
- Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina.
- Participación en actividades extra programáticas.
- Visita y retroalimentación a los medios de comunicación del Establecimiento (Blog; Página WEB; Facebook, E-mail)

DEL 2.1.5.2.

Determinar los antecedentes explicativos del tipo de compromiso de los Padres y Apoderados evidenciados por:

2.1. Aspectos de tipo Socio – Económico – Cultural:

- Aspectos Socio – Económico.
- Capital Cultural.

- Expectativas.

2.2. Aspectos de tipo académico:

- Involucramiento de los profesores jefes.
- Actividades del equipo de gestión.
- Rol (Actividades) del docente de aula.

2.1.4. VARIABLES

Variable I:

Compromiso en el ámbito formal – administrativo.

Se toman en cuenta éstos aspectos a fin de conocer el nivel de compromiso de los padres y apoderados en las instancias que le permiten interiorizarse del desempeño de sus hijos y de las estrategias que en conjunto al colegio pudiesen utilizar a fin de trabajar en equipo con el objeto de lograr mejoras en el proceso de aprendizaje.

Variable II:

Participación en los ámbitos de tipo académico.

Se toman en cuenta estos datos para conocer del nivel de compromiso de los padres y apoderados en el proceso académico de sus pupilos en cuanto a su cumplimiento en labores propias del aprendizaje como en el comportamiento requerido para un impacto positivo en el proceso de aprendizaje.

Variable III:

Aspectos socio - económico - cultural.

Edad. Estado Civil. Núcleo Familiar. Tenencia de la vivienda. Se analizan estos detalles que pudieran aportar mucho sobre la condición emocional de los entrevistados.

Se toma en cuenta estos datos para conocer del nivel de formación de la población objeto de estudio.

Se trata de conocer cuáles son las actividades que desarrolla cada uno de los entrevistados a fin de conocer los antecedentes que expliquen el grado de compromiso de los padres y apoderados.

Variable IV:

Aspectos de tipo académico: relación padres - establecimiento.

Se analiza esta variable para conocer cómo son las relaciones que se establecen entre los padres y los maestros y cómo cada uno de ellos percibe al otro.

Conocer la participación de los Directivos en la inclusión de los padres, representantes y responsables en la educación.

Se busca detectar el impacto de las estrategias metodológicas aplicadas hasta el presente para la inclusión de los padres, representantes y responsables en la educación.

CAPITULO II.2
DIAGNÓSTICO– METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En búsqueda de encontrar respuesta a las situaciones de problema del Colegio Insignia de Chillán Viejo, se aplicará una investigación de tipo cuali - cuantitativo, ya que contempla considerar aspectos de características mixtas: tanto las que se derivan del campo cuantitativo como también se recurrió a la inferencia y heurística para poder desarrollar temas de importancia para la investigación.

Esta investigación también puede ser considerada como un estudio de Campo puesto que está relacionada directamente con el objeto de estudio ya que a partir de ellos se obtendrá la información necesaria para poder elaborar los aspectos generales de este informe.

2.2.1.1. Esquema de la Investigación

Esta investigación tiene como base un paradigma de modelo Holístico Inductivo. Morín (2001) citado por Poleo, (2009) expresa que este modelo Holístico inductivo es:

“...Una visión holística percibe al todo y sus sinergias estrechamente ligados en interacciones constantes y paradójicas. Aludiendo a eventos que ocurren en armonía. Relacionando lo lógico, lo racional y lo irracional. La complejidad no conduce a la eliminación de la simplicidad. Integra lo que pone orden, claridad, distinción, precisión del conocimiento. No desintegra, por el contrario, integra. Aspira al conocimiento multidimensional. Debe distinguir pero no aislar. Aspiración a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista; y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento. El hombre es un ser complejo y contradictorio; es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social, histórico. Forman parte de su esencia la experiencia, las emociones y sentimientos, lo lógico y lo racional así como lo irracional. Esta es la unidad compleja de la naturaleza humana...” (p.1)

2.2.2. POBLACIÓN OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Este concepto hace referencia a todo el grupo de personas las cuales formarán parte del estudio o investigación a realizar. Este grupo humano que se halla ubicado en un mismo espacio geográfico fueron sobre quienes se aplicaron los instrumentos de recolección de datos para obtener la información del presente informe.

Podemos señalar que la población sobre la cual se realizó la investigación diagnóstica es de característica Homogénea, ya que se trata de un grupo de personas que ocupan un mismo espacio geográfico, delimitado, cuyos intereses son comunes, en este caso en particular, sus intereses son trabajar por el desarrollo educativo de los niños y adolescentes de Chile.

La población objeto de estudio, está representada en, 360 padres y apoderados, con quienes se llevará a efecto mediante el medio cuantitativo (encuesta) la investigación. Por otra parte a través del medio Cualitativo de la entrevista se trabajará con 3 Directivos, además de 10 docentes.

Podemos señalar que el grupo de personas que serán parte del proceso de investigación es finita, ya que con precisión se ha delimitado su número. En cuanto a la constitución de este grupo se puede establecer que es heterogénea puesto que se incluyen en ellas individuos de grupo etarios, nivel de instrucción, necesidades e intereses distintos.

2.2.3. MUESTRA

Parte de nuestra investigación se basó en aspectos cuantitativos, para ello recurrimos a estudios estadísticos que fue imposible realizar a todos los integrantes de la comunidad escolar, la que está compuesta aproximadamente por 1700 alumnos, 1500 apoderados y un personal docente que supera levemente las 60 personas, para lo cual determinamos una muestra que representará cada estamento que consideramos como parte de la población a investigar.

Para esta investigación educativa se seleccionaron tres audiencias: los docentes, los directivos y los padres y apoderados. Se consideró a un número de 10 apoderados por cada curso, lo que en total son 360, escogidos al azar, 3 directivos en representación de los 7 que componen el equipo de gestión y que abarcan cada uno 1° la Unidad Técnico Pedagógica y 2° los Departamentos de Evaluación, además de 10 profesores jefes que al azar han sido escogidos uno por cada nivel del establecimiento desde 1° a 8° Básico. El noveno profesor representa a 1° y 3° medio y el décimo a 2° y 4° medio, ya que estos por horario realizan labores en los cursos señalados.

2.2.4. INSTRUMENTOS RECOLECTORES DE LA INFORMACIÓN.

Para poder investigar a la población total de apoderados que alcanzaba a las 360 personas se recurrió al instrumento denominado Cuestionario, el cual mediante una encuesta que constaba de 19 preguntas se buscó determinar el nivel de compromiso de los padres y apoderados con el proceso educativo de sus hijos, el que queda determinado en la tabla de especificaciones al término de este apartado.

Para conocer y recolectar información respecto al nivel de compromiso de los padres y apoderados en lo que se refiere a situaciones más bien formales o administrativas como por ejemplo, asistencia a reuniones y entrevistas, se recurrió a información secundaria de la que dispone el establecimiento en sus archivos y registros.

De igual forma se recurrió a información secundaria para conocer de las características socio – económico y culturales de los apoderados, cuyos datos quedan registrados en las fichas de matrículas que año a año completa la planta administrativa del establecimiento.

La información que entregaron docentes y directivos fue mediante una entrevista con preguntas abiertas.

Los instrumentos que se aplicaron fueron seleccionados dependiendo de la dimensión que se desea investigar, cada una de éstas dimensiones surgieron de las variables que se presentaron en la página 30 del presente informe y que son las que hemos determinado a fin de conocer las características del establecimiento educacional.

A continuación presentamos una tabla de especificaciones en cuya primera columna se determinan las dimensiones a investigar señaladas con las cuatro

primeras letras del abecedario (A, B, C y D) y que de aquí en más dentro del informe señalará el nombre asignado a esa área en estudio. En la segunda columna se especifican los indicadores a estudiar por cada dimensión, su número varía por cada dimensión siendo identificados con la letra que permite conocer su dependencia de cada área de estudio, distinguiéndose los indicadores entre sí por el número asignado. En la tercera columna se establece el estamento de la comunidad escolar al cual se acudirá en ésta investigación para encontrar respuestas a las interrogantes planteadas. Finalmente la cuarta columna de la tabla declara el tipo de instrumento con el cual se recogerá la información.

TABLA N°1
ESPECIFICACIONES: TERMINOS DE REFERENCIA PARA CONSTRUIR Y APLICAR INSTRUMENTOS

DIMENSIONES	INDICADORES	ESTAMENTO EN QUE SE APLICA	INSTRUMENTO PARA RECOGER INFORMACION
A. Ámbito de tipo formal – administrativo	A.1. Participación de reunión de Apoderados.	Apoderados	Revisión Documental (Tabla resumen)
	A.2. Asistencia de Apoderados a entrevistas con Profesor Jefe	Apoderados	Revisión Documental (Tabla resumen)
	A.3. Asistencia de los alumnos a Clases	Alumnos	Revisión Documental (Tabla resumen)
	A.4. Participación de Padres y Alumnos en actos cívicos u otros.	Apoderados – Alumnos.	Revisión Documental (Tabla resumen)
B. Ámbito de tipo Académico	B.1. Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos.	Apoderados	Encuesta
	B.2. Seguimiento y monitoreo de las calificaciones.	Apoderados	Encuesta

	B.3. Cumplimiento en portar materiales de estudio.	Apoderados	Encuesta
	B.4. Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina.	Apoderados	Encuesta
	B.5. Participación en actividades extra programáticas.	Apoderados	Encuesta
	B.6. Visita y retroalimentación a los medios de comunicación del Establecimiento (Blog; Página WEB, Facebook, E-mail)	Apoderados	Encuesta
C. Aspectos de tipo Socio – Económico – Cultural.	C.1. Aspectos Socio – Económico.	Apoderados	Revisión Documental (Tabla resumen)
	C.2. Capital Cultural.	Apoderados	Revisión Documental (Tabla resumen)
	C.3. Expectativas.	Apoderados	Entrevista
D. Aspectos de tipo académico.	D.1. Involucramiento de los profesores jefes.	Docente	Entrevista
	D.2. Actividades del equipo de gestión	Directivo	Entrevista
	D.3. Rol (Actividades) del docente de aula	Docente	Entrevista

Fuente: Elaboración propia.

2.2.4.1. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

En virtud de que la población objeto de estudio en el estamento de padres y apoderados es de 360 individuos, se hizo llegar el cuestionario de encuesta a cada uno de los participantes en la experiencia y se les solicitó completarla satisfactoriamente, entregándola posteriormente a los investigadores, sin firmas, ni señas particulares, con el objeto de preservar la honestidad de las respuestas, al conservar el anonimato de las mismas.

En cuanto al cuestionario con preguntas abiertas dirigidas a directivos y docentes se realizó mediante entrevista personal a cada uno, cuyo registro quedó mediante el uso de equipos de grabación de la voz. Los instrumentos de recopilación de información por cada una de las dimensiones y sus respectivos indicadores a evaluar fueron los siguientes:

Dimensión A: Compromiso en el Ámbito Formal – Administrativo.

Se trabajó con datos secundarios obtenidos de la información que dispone el establecimiento en sus respectivos registros, estos fueron traspasados a planillas confeccionadas en Excel para obtener número y porcentaje de la asistencia de los padres y apoderados a reuniones de apoderados, entrevistas con los profesores jefes, asistencia de los alumnos a clases, que verifica la responsabilidad y compromiso del hogar con el hecho de enviar diariamente a sus hijos y finalmente la asistencia a actos cívicos u otros organizados por el establecimiento educacional.

Dimensión B: Participación en los Ámbitos de Tipo Académico.

Para recopilar información en esta área de investigación se implementó la Encuesta señalada en la Tabla N°2, a 360 apoderados seleccionados al azar. Las tres primeras preguntas indagan para conocer información de los padres y

apoderados respecto al primer Indicador de la Dimensión B, que esta estipulada en la Tabla N°1, así en forma sucesiva, el conjunto de preguntas señalado en la primera columna de la Tabla N°2, determina a que indicador corresponde cada interrogante.

TABLA N°2

ENCUESTA PARA APODERADOS

La finalidad del presente instrumento es que nuestra institución educativa se conozca a sí misma y mejore sus prácticas en beneficio de todo el alumnado.

Su opinión es muy importante, es por esto que le solicitamos responder éste cuestionario de carácter anónimo de manera sincera y responsable.

Marque la opción en el casillero que corresponda a su opinión.

1: NUNCA 2: SOLO A VECES 3: CASI SIEMPRE 4: SIEMPRE

Indicador	Nº	Preguntas	1	2	3	4
B.1. Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos.	1	Reviso los cuadernos de mis hijos(as).				
	2	Superviso la hora de estudio en casa de mi hijo(a)				
	3	Dedico tiempo para apoyar a mi hijo (a) en sus estudios (tareas, preparación de pruebas, búsqueda de información, etc.)				
B.2. Seguimiento y monitoreo de las calificaciones.	4	Consulto las notas parciales de mi hijo(a)				
	5	Visito el Sistema Computacional Mateo Net para monitorear las calificaciones de mis hijos(as).				
	6	Solicito informes de notas impresos desde el colegio.				
B.3. Cumplimiento en portar materiales de estudio	7	Reviso los materiales que debe llevar diariamente mi hijo(a). (Cuadernos, libros, estuches, etc.)				
	8	Reviso el plan semanal con las actividades de mi hijo(a)				
	9	Mantengo un stock de útiles en caso de que mi hijo(a) los necesite.				

B.4. Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina.	10	Reviso la agenda (libreta de comunicaciones) de mi hijo(a)				
	11	Reviso el registro de entrevistas en el sistema Mateo.Net				
	12	Asisto a las citaciones del Colegio en relación al comportamiento de mi hijo(a).				
B.5. Participación en actividades extra programáticas.	13	Estoy informado de las actividades extra-programáticas que se realizan en el colegio.				
	14	Asisto a las actividades extra-programáticas que se realizan en el colegio.				
	15	Participo activamente cuando se me invita a las diversas actividades del establecimiento.				
B.6. Visita y retroalimentación a los medios de comunicación del Establecimiento (Blog; Página WEB, Facebook, E-mail)	16	Conozco la dirección digital del Colegio. (www.colegiodariosalas.cl)				
	17	Visito los medios de comunicación de que dispone el Colegio. (Facebook, página WEB, etc.)				
	18	Me informo oportunamente sobre el proceso de aprendizaje de mi hijo(a) a través de los medios de comunicación del Colegio.				
C.3. Expectativas.	19	¿Qué nivel de escolaridad espera que logre su hijo(a)? Marque la alternativa de su elección A) Básica Completa. B) Media Completa (Científico – Humanista) C) Media (Técnico-Profesional) Téc. de N. Superior D) Universitaria Completa.				

Fuente: Elaboración Propia.

La pregunta N°19 de la Encuesta señalada en la Tabla N°2, fue incluida para conocer información respecto a las expectativas de los padres y apoderados en cuanto al futuro académico de sus hijos.

Dimensión C: Aspectos Socio - Económico – Cultural.

Para investigar esta dimensión se utilizaron fuentes con datos secundarios que dispone el establecimiento en fichas de matrículas digitales en las cuales cada apoderado informa sobre su situación socio, económica y cultural. El recuento de cada indicador será traspasado a planillas Excel para la generación de datos generales.

Dimensión D: Aspectos de Tipo Académico: Relación Padres – Establecimiento.

Para conocer este ámbito se realizó el cuestionario de la Tabla N°3 con preguntas abiertas a directivos y profesores jefes, quienes a la vez responden desde la práctica en la labor que también desempeñan como docentes de aula.

TABLA N°3

CUESTIONARIO CON PREGUNTAS ABIERTAS EN ENTREVISTA A DIRECTIVOS Y DOCENTES

Dimensión	Indicador	Pregunta	Entrevistado
D. Aspectos de tipo académico.	D.1. Compromiso de los prof. jefes.	1. ¿Cómo describiría usted la relación padres - docentes dentro de su institución? 2. ¿Cómo definiría el rol del Profesor Jefe dentro de la institución?	Profesor Jefe – Docente Aula
	D.2. Actividades del equipo de gestión	1. ¿Hasta qué punto podría usted afirmar que los directivos han estimulado, o dificultado, la participación de los padres y representantes en la educación dentro de la institución? 2. Desde la gestión directiva ¿Existe una preocupación por elaborar estrategias que articulen la relación entre docentes y apoderados?	Directivo UTP Evaluador
	D.3. Rol (Activ.) del docente de aula	1. ¿Es la reunión de apoderados un espacio efectivo de comunicación entre los docentes y apoderados? 2. ¿Cómo describiría usted el rol de los docentes en la integración de padres en las labores pedagógicas en la institución?	Profesor Jefe – Docente Aula

Fuente: Elaboración propia

2.2.5. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Una vez que se aplicaron los instrumentos ya descritos se procedió al análisis de la información mediante el conteo y la tabulación de datos, los que se ingresarán de manera manual a una matriz Excel que ha sido elaborada para que codifique los resultados de las encuestas.

En cuanto a las entrevistas fueron grabadas para luego ser registradas e interpretadas en tablas de resumen donde se infirieron las respuestas individuo por individuo, luego por categoría, estamento, y finalmente por todo el establecimiento.

CAPÍTULO II.3

DIAGNÓSTICO – RESULTADOS Y CONCLUSIONES

2.3.1. INTRODUCCIÓN A LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

En este sub – capítulo 2.3 del Diagnóstico se presentan los resultados obtenidos de la investigación realizada para detectar las situaciones conflictivas del establecimiento educacional en estudio.

Los resultados han sido organizados por Dimensión, las que están identificadas por las letras A, B, C y D, y que indican las áreas en las cuales se investigó para dar respuesta a las preguntas de investigación a través de los objetivos propuestos.

La **Dimensión “A”** que dice relación al compromiso por parte de los padres muestra por cada indicador (A.1 – A.2 – A.3 y A.4) los resultados que han sido tabulados en las respectivas tablas expresando en porcentaje el promedio de asistencia de los apoderados a las actividades de tipo Formal – administrativo que organiza el establecimiento

En la **Dimensión** de Investigación **“B”**, los resultados son presentados de manera general por todos los niveles, estableciendo el promedio de la periodicidad con los que los apoderados realizan importantes actividades en el ámbito de Tipo académico. El detalle de la tabulación de las encuestas sus respectivos gráficos e interpretación pueden ser encontrados en los anexos de este informe.

Los resultados obtenidos por la investigación en la **Dimensión “C”**, fueron tabulados y presentados en una tabla que resume por nivel educativo las características socio, económicas y culturales de los padres y apoderados conociendo de esta forma el contexto social sobre el cual deberá trabajar el equipo directivo del establecimiento.

La **Dimensión “D”**, presenta los resultados en el aspecto académico que especifica el tipo de relación entre los padres y el establecimiento, específicamente con los docentes y directivos con quienes se realizan las primeras y más importantes interacciones. Estos resultados se pudieron conocer gracias a las entrevistas realizadas a los representantes del equipo de gestión y plantel docente. Todas y cada una de las entrevistas fueron transcritas en forma manual y su detalle se halla en los anexos de esta investigación, en tanto que el análisis de las respuestas otorgadas por los entrevistados se registra por individuos en tablas, luego se realizaron inferencias interpretativas por cada sub- categoría (Involucramiento de los profesores jefes, Actividad del equipo de gestión y Rol del docente de Aula), y por cada sujeto entrevistado.

En un segundo análisis de las entrevistas se procedió a realizar inferencias interpretativas por cada sub-categoría pero esta vez por cada sub-estamento (Docentes 1° Ciclo, 2° Ciclo, Enseñanza Media y Directivos), a diferencia de la anterior que se realizó por cada sujeto en particular.

Al término del análisis de las entrevistas se procedió a realizar inferencias interpretativas por cada categoría por el estamento completo es decir todos los Profesores Jefes, Directivos y Docentes de Aula.

Una vez presentados todos los resultados de la investigación se procedió a la triangulación de los datos en el cual se complementan los datos arrojados por todos los instrumentos que se aplicaron.

Para finalizar con el capítulo del Diagnóstico se interpretan los resultados obtenidos de la triangulación siendo presentadas las respuestas a cada de las preguntas que se hicieron en el inicio de la investigación en las 4 dimensiones señaladas.

2.3.2. DESARROLLO

2.3.2.1. Resultados por Dimensión.

Resultados Dimensión A: Compromiso en el Ámbito Formal – Administrativo.

Indicador A.1.: Participación Reunión de Apoderados:

- **Porcentaje de Asistencia a la reunión de Apoderados:** La revisión de las listas de asistencia a las reuniones bi-mensuales de apoderados de este establecimiento arroja los siguientes resultados:

TABLA N° 4

Porcentaje de Asistencia a reunión de Apoderados por Nivel Escolar

CURSO	A	B	C	D	PROMEDIO POR NIVEL
1°	74%	75%	76%	73%	74.5 %
2°	76%	75%	72%	77%	75%
3°	72%	65%	68%	70%	68.75%
4°	65%	56%	71%	63%	63.75%
5°	54%	43%	51%	54%	50.5%
6°	50%	45%	41%	52%	47%
7°	40%	42%	35%	37%	38.5%
8°	28%	35%	21%	27%	27.75%
E. Media	34%	47%	28%	25%	33.5%
PROMEDIO COLEGIO					53,25 %

Fuente: Elaborado a partir de Información secundaria otorgada por el establecimiento educacional donde se realizó la investigación.

La asistencia a la reunión de apoderados no alcanza al 100% en ninguno de sus niveles, por lo que no existe un pleno compromiso por parte de todos los apoderados del establecimiento.

Los primeros niveles del proceso educativo como lo son 1° y 2° básico, son los que presentan el mayor porcentaje de asistencia a reunión de apoderados. Esto se debería al hecho de que los responsables de los niños más pequeños que componen el sistema educativo están más preocupados por el quehacer pedagógico de sus pupilos, quienes al ser éstos de corta edad sienten un mayor deber de cuidarles por verles más indefensos.

A partir del nivel 3° básico, la asistencia a la reunión de apoderados va disminuyendo en forma exponencial. Si bien 3° y 4° siguen teniendo un importante % de asistencia, ésta aún se encuentra lejos de ser la óptima, ya que aproximadamente 4 de 10 apoderados no asiste a informarse del proceso educativo de su pupilo.

El cambio de ciclo que comienza en 5° básico, marca también una disminución que se mantendrá constante durante todo el periodo preparativo para la enseñanza media. La despreocupación por parte de los padres se refleja en el hecho de que sólo 3 de cada 10 apoderados en 7°, 8° y Enseñanza Media, asisten a las reuniones calendarizadas, exponiendo de esta manera el hecho de que consideran que al estar ya sus hijos mayores no necesitan de una atención o preocupación mayor que guie en el hogar su proceso educativo.

En promedio sólo aproximadamente el 50% de los padres de todo el establecimiento cumple con su deber de asistir a las reuniones de apoderados de su pupilo, por lo que el establecimiento debe avanzar con la mitad de su alumnado sin contar con el tan necesario apoyo desde el hogar.

Indicador A.2.: Asistencia de Apoderados a Entrevistas con Profesor Jefe.

- **Número de entrevistas a la cual asisten los apoderados:** El establecimiento ha establecido que todo apoderado debe ser entrevistado mínimo 2 veces por semestre. Dicha cita es concertada por el docente mediante citación a los respectivos apoderados. En la fecha en que se realizó esta investigación cada apoderado debiera haber asistido ya a las cuatro entrevistas calendarizadas.

En promedio, el número de entrevistas a la cual asisten los apoderados, según consta en el registro de asistencia que presenta la ficha de la cita, se expresa en la siguiente tabla:

TABLA N°5

Número de Entrevistas de Apoderados Promedio por Nivel

CURSO	A	B	C	D	PROMEDIO POR NIVEL
1°	3	3	3	3	3
2°	3	3	3	3	3
3°	3	2	4	2	2.75
4°	3	2	2	3	2.5
5°	2	1	2	3	2
6°	1	2	1	1	1.25
7°	1	1	1	1	1
8°	1	1	1	1	1
E. Media	1	1	1	2	1.25
PROMEDIO COLEGIO					2.0

Fuente: Elaborado a partir de Información secundaria otorgada por el establecimiento educacional donde se realizó la investigación.

Casi la totalidad de los apoderados de 1° y 2° básico han asistido a 3 de las 4 citas establecidas para esta altura del año. Lo anterior demuestra y confirma lo ya señalado por la asistencia a la reunión de apoderados y es el hecho de que los

apoderados de estos primeros niveles escolares están muy comprometidos con el proceso de aprendizaje de sus pupilos.

Desde 3° hasta 8° básico el número de entrevistas realizadas a los apoderados va disminuyendo hasta llegar a 1 asistencia de las 4 establecidas, por lo que se genera un grave perjuicio para el desarrollo académico de los alumnos, ya que éstos no cuentan con el apoyo desde el hogar.

En promedio los apoderados del establecimiento sólo asiste a la mitad de las entrevistas a las cuales son citados, y que son consideradas como el mejor medio de comunicación, ya que los apoderados y docentes conversan en forma detallada del proceso educativo de sus pupilos.

Indicador A.3.: Asistencia de los Alumnos a Clases.

- **Porcentaje de asistencia de los alumnos:** Los datos que entrega el sistema computacional de mismo MINEDUC denominado SIGE y mediante el cual el establecimiento informa de la asistencia de los alumnos, se especifican en la siguiente tabla:

TABLA N°6

Porcentaje de Asistencia de los Alumnos a Clases por Nivel Escolar

CURSO	A	B	C	D	PROMEDIO POR NIVEL
1°	95%	97%	94%	95%	95%
2°	93%	95%	98%	93%	95%
3°	96%	95%	94%	95%	95%
4°	92%	97%	93%	90%	93%
5°	97%	98%	96%	95%	97%
6°	93%	95%	92%	96%	94%
7°	96%	94%	96%	95%	95%
8°	95%	94%	96%	93%	95%
E. Media	96%	96%	92%	86%	93%
PROMEDIO COLEGIO					95%

Fuente: Elaborado a partir de Información secundaria otorgada por el establecimiento educacional donde se realizó la investigación.

La asistencia de todo el establecimiento es homogénea desde 1° básico, hasta la enseñanza Media. En promedio la asistencia de todo el establecimiento alcanza al 95%, lo que es considerado como bueno.

Consideramos que la asistencia es buena por el hecho de que los apoderados necesitan enviar a sus hijos para que permanezcan en un lugar seguro, mientras la gran mayoría de ellos trabaja. El colegio es visto como un lugar de ayuda para

satisfacer las necesidades básicas de los hogares, en él se entregan desayunos, colaciones y almuerzo prácticamente al 80% de los estudiantes.

La repitencia para el hogar, es visto como un gran detrimento especialmente en el aspecto económico, cada familia es informada que bajo el 85% de asistencia el alumno no debe ser promovido al siguiente nivel.

Indicador A.4.: Participación de Padres y Apoderados en actos Cívicos u otros.

- **Porcentaje de asistencia de los Padres y apoderados a los actos y actividades:** Los datos que entregan los registros de asistencia de los apoderados, se registran en la siguiente tabla:

TABLA N°7

Porcentaje de asistencia de Padres y Apoderados a actos Cívicos u otros

Por Nivel escolar.

CURSO	A	B	C	D	PROMEDIO POR NIVEL
1°	75%	75%	74%	70%	74%
2°	72%	77%	74%	76%	75%
3°	64%	60%	54%	67%	61%
4°	56%	58%	62%	65%	60%
5°	25%	27%	22%	25%	25%
6°	13%	14%	16%	12%	14%
7°	10%	13%	12%	11%	12%
8°	9%	8%	7%	9%	8%
E. Media	7%	8%	6%	9%	8%
PROMEDIO COLEGIO					37%

Fuente: Elaborado a partir de Información secundaria otorgada por el establecimiento educacional donde se realizó la investigación.

La asistencia de los apoderados a las actividades programadas por el colegio, alcanza a un alto porcentaje en los niveles de 1° y 2° básico. Desde 3° hasta 8° el porcentaje disminuye en forma creciente.

Los apoderados del 2° ciclo asisten sólo en un pequeño porcentaje y por lo general cuando son invitados.

Resultados Dimensión B: Participación en los Ámbitos de Tipo Académico.

Los resultados de la tabulación de los datos obtenidos por la encuesta realizada a los padres, apoderados y representantes se expresaron los siguientes resultados por indicador en promedio por:

B.1. Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos: SÓLO A VECES

B.2. Seguimiento y monitoreo de las calificaciones: SÓLO A VECES

B.3. Cumplimiento en portar materiales de estudio: SÓLO A VECES

B.4. Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina: SÓLO A VECES

B.5. Participación en actividades extra programáticas: SÓLO A VECES

B.6. Visita y retroalimentación a los medios de comunicación del Establecimiento (Blog; Página WEB, Facebook, E-mail): SÓLO A VECES

Resultados Dimensión C: Aspectos Socio – Económico – Cultural.

Los resultados obtenidos en cada indicador para esta dimensión, según el área especificada se expresan en la siguiente tabla:

TABLA N°8

Resultados Indicadores Socio – Económico – Cultural Apoderados por Nivel Escolar

NIVEL CURSO		1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	E. Media	PROM. GRAL.
INDICADOR / INFORME											
C.1. Aspecto Socio – Económico	EDAD (PROM. AÑOS)	22	21	23	24	25	32	35	38	42	29
	ESTADO CIVIL (PROM. % CASADOS)	38	34	36	38	42	46	57	43	59	44
	% PADRES CON VIVIENDA PROPIA	43	36	44	46	45	47	52	44	49	45
	Nº INTEGRANTES (PROM.)	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4
	REMUNERACIÓN (PROM. \$ MILES)	200	200	200	210	200	220	210	220	250	212
C.2. Capital Cultural	AÑOS ESCOLARIDAD (PROM.)	10	9	10	10	9	9	7	8	9	9
	Nº LIBROS EN HOGAR (PROM.)	12	13	14	12	14	15	15	14	20	14
C.3. Expectativas	Nº AÑOS ESCOLARIDAD	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Fuente: Elaborado a partir de Información secundaria otorgada por el establecimiento educacional donde se realizó la investigación.

Los apoderados del establecimiento de modo general presentan una homogeneidad en cuanto a los resultados obtenidos desde 1º básico hasta la Enseñanza Media.

En cuanto a la edad de los representantes de los alumnos podemos decir que representan un grupo etario más bien joven ya que el promedio en el colegio alcanza a los 29 años de edad. Esto no debe explicar la falta de compromiso de los apoderados ya que los apoderados de 1º y 2º básico que son los apoderados más jóvenes se ven siempre preocupados por sus pupilos. En tanto que los apoderados de los niveles más altos y que por ende tienen la mayor edad se desligan de los compromisos educativos de sus pupilos.

Sólo el 44% de los apoderados del colegio en estudio se encuentran casados, el resto o son familias uniparental o en estado de convivencia. La gran mayoría de nuestros alumnos no tiene en el hogar la figura paterna y materna a la vez, lo que produce falta de ejemplos a seguir por parte de los alumnos, además que el padre o madre debe trabajar y tiene que quedar sólo por largo tiempo.

Menos de la mitad de los apoderados del colegio (45%) posee una vivienda propia, lo que da a entender que la mayoría de nuestros alumnos viven en hogares arrendados o simplemente de “allegados” en alguna vivienda de parientes. Esta situación lleva a concluir que gran parte de las familias de nuestro establecimiento debe dedicar gran cantidad de recursos o al pago de arriendo u otros a terceros. Al no tener una vivienda propia, los alumnos tampoco disponen de un lugar determinado para realizar sus horas de estudio, lo que impide que refuerce contenidos y aprendizajes en el hogar. A lo anterior se agrega el hecho de que las familias están compuestas en promedio por 4 integrantes, reduciendo aún más los espacios diarios en el cual se desenvuelven.

Los apoderados del establecimiento ganan mensualmente en promedio \$212.000.- pesos, lo que representa un poco más que el sueldo mínimo, por lo que

dentro de sus prioridades económicas están lejos de orientarse en la educación de sus hijos, más están enfocadas a cubrir necesidades básicas y de vivienda.

La gran mayoría de los apoderados no alcanzó a terminar la enseñanza media, llegando en promedio sólo hasta 2º medio, esto explica su orientación al hecho de que sus más altas expectativas, en relación al futuro de sus hijos, es que sólo terminen la enseñanza media, lo que en una sociedad tan desarrollada como la actual, limitará sus posibilidades de romper con el ciclo que sus mismas familias arrastran, perpetuando de esta manera el hecho de que mantendrán sueldos bajos, no tendrán mayores expectativas y su vida futura se limitará a terminar procesos educativos que sólo le permitirán tener trabajos para subsistencia de lo básico. La falta de interés por la cultura y por ende para superarse se refleja también en el hecho de que los hogares carecen hasta del más mínimo, como son los libros cuyo promedio por hogar llega a los 14 textos, el alumno o alumna ve limitada su opción a conocer o aprender más de los que se explica en el colegio ya que en el hogar no tiene lo necesario para incentivar su propio aprendizaje.

Resultados Dimensión D: Aspectos de Tipo Académico: Relación Padres – Establecimiento

El registro de la transcripción de las entrevistas se encuentran en los anexos de esta investigación. Con las respuestas presentadas por los entrevistados se procedió a realizar un análisis a través de inferencias interpretativas que corresponden a cada uno de los indicadores que se desprenden de esta Dimensión.

Inferencias interpretativas por cada sub-categoría por cada sujeto.

D.1. Involucramiento de los Profesores Jefes.

Entrevistado N°4 (Docente): Con los padres se da una relación bien especial, hay un número de padres comprometidos, pero a la vez un importante número que no tiene mayor compromiso con la educación de sus hijos. Considera que el rol del

profesor jefe es fundamental, ya que motiva a los alumnos y éstos a su vez lo ven como un ejemplo a seguir.

Entrevistado N°4 (Docente):

Entrevistado N°5 (Docente): En mi caso particular la relación es muy buena entre padres y docente. La gran mayoría recibe muy bien los consejos y sugerencias como profesional. Si existen padres poco comprometidos pero la mayoría si participa en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Creo que el rol del profesor jefe es muy importante ya que es un ejemplo a seguir para los alumnos, se gana el aprecio de los alumnos a través de la educación y el juego.

Entrevistado N°6 (Docente): En mi caso particular la relación es muy buena entre padres y docente. La gran mayoría recibe muy bien los consejos y sugerencias como profesional. Si existen padres poco comprometidos pero la mayoría si participa en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Creo que el rol del profesor jefe es muy importante ya que es un ejemplo a seguir para los alumnos, se gana el aprecio de los alumnos a través de la educación y el juego.

Entrevistado N°7 (Docente): La relación apoderados – docentes en una mayoría es cordial.

La labor del profesor jefe es muy respetada y valorada por el cuerpo directivo. El ejemplo del docente permite marcar valores en los alumnos especialmente desde 1° a 4° básico.

Entrevistado N°8 (Docente): La relación se da por el hecho del compromiso o no de los padres. Hay padres comprometidos pero la gran mayoría no se preocupa del proceso educativo de sus hijos, lo que finalmente se ve relegado en las calificaciones y comportamiento de los alumnos.

El rol del profesor jefe es muy importante, ya que su labor no sólo se limita al aula sino también dentro de todo el colegio, el docente jefe incluso realiza hasta la labor de padre.

Entrevistado N°9 (Docente): La relación entre los apoderados y profesores es cordial y cercana ya que los padres responden a los llamados previamente calendarizados.

El rol del profesor jefe es muy importante ya que son como unas especie de padres, se pasan momentos buenos y malos, y se trata de conducirlos y educarlos dentro del establecimiento.

Entrevistado N°10 (Docente): Existe una relación no cercana debido al bajo compromiso de los apoderados.

La labor del profesor jefe es la base del colegio, es el eje principal, pero lo que falta es tiempo ya que se dispone de muy pocas horas de orientación y atención de apoderados.

Entrevistado N°11 (Docente): Poco compromiso de los padres, no conocen el proceso educativo, poco conocimiento de los contenidos.

El rol del profesor jefe es fundamental, es lo más visible del colegio, incluso más que la figura del director. Un buen desempeño del profesor jefe dependerá de la persona, ya que existen profesores de bajo perfil y otros muy comprometidos.

Entrevistado N°12 (Docente): Relación insuficiente, debido a la falta de iniciativa por parte del apoderado.

El rol del profesor jefe es fundamental, pero la base es la familia

Entrevistado N°13 (Docente): La relación entre apoderados y docentes es cordial y de respeto. Los apoderados valoran mucho la labor del profesor jefe.

La rol del profesor jefe es fundamental, es muy valorada por la institución, y es un puente entre colegio – alumnos.

D.2. Actividad del equipo de gestión.

Entrevistado N°1 (Directivo): El equipo directivo, conoce muy bien su labor en las diversas áreas, lo cual permite integrar a los apoderados en los distintos ámbitos del proceso educativo.

Anualmente se realiza un diagnóstico que permite elaborar las estrategias que permitan trabajar en las debilidades de la relación apoderado establecimiento a fin de que el hogar se sienta parte del proceso educativo.

A pesar de las acciones que permiten la integración del apoderado un alto porcentaje de apoderados no se integran y coinciden precisamente con los alumnos que presentan mayores dificultades en lo académico y convivencia.

Entrevistado N°2 (Directivo): Los directivos estimulan la participación de los padres y apoderados a través la calendarización de diversas actividades tales como

reuniones de apoderados, entrevistas docente-hogar, sin embargo existe muy poca participación de los padres.

Los directivos, sí, elaboran estrategias para una mayor integración y compromiso de los apoderados a través de escuelas para padres y charlas que permitan mejorar las relaciones apoderados-establecimientos.

Entrevistado N°3 (Directivo): Los directivos se han preocupado para tener siempre una cordial relación con los apoderados, estando siempre con una política de puertas abiertas, con lo que los directivos y profesores están siempre dispuestos a escuchar las inquietudes que vienen desde el hogar.

Si se han determinado estrategias para permitir un mayor compromiso tales como reuniones de apoderados, entrevistas, charlas, escuelas para padres entre otros, pero a pesar de éstas no existe mayor compromiso o participación en un lato porcentaje de los padres.

D.3. Rol del docente de aula.

Entrevistado N°4 (Docente): Considero que la reunión a de apoderados si es una instancia efectiva para la comunicación apoderados – colegio, ya que los padres realizan sus consultas e inquietudes, a la vez que el establecimiento informa de sus estrategias y trabajo con los alumnos. La asistencia en mi caso es buena.

El rol del profesor es muy importante para la integración del apoderado en las actividades pedagógicas de los alumnos, en mi caso se ha logrado ya que los padres consultan y logran intervenir y participar en el proceso educativos de sus pupilos.

Entrevistado N°5 (Docente): La reunión de apoderados si es un espacio efectivo de comunicación.

El rol del profesor jefe es muy importante para integrar al apoderado en el proceso pedagógico de los alumnos, en el caso particular se nota esa preocupación de los padres a través de sus preguntas y participación constantes.

Entrevistado N°6 (Docente): La reunión de apoderados es sólo una instancia para entregar una pauta de información.

El docente siempre está tratando de integrar a los apoderados al proceso educativo de los alumnos, a fin de que ellos comprendan que son los principales responsables de formar hábitos de estudio y preocuparse por que aprendan. A pesar de los esfuerzos y de que los apoderados dicen que si van a apoyar finalmente no hay

resultados y en mi caso particular sólo un 5% de los apoderados están verdaderamente comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos. A pesar de que no hay ayuda de los padres, no nos cansaremos de insistir hasta que se revierta ésta situación.

Entrevistado N°7 (Docente): Si son importantes para tratar temas generales, pero son mucho más efectivas las entrevistas con cada apoderado para tratar temas específicos de cada alumno.

Se trata de involucrar al apoderado en el quehacer pedagógico de los alumnos, pero se torna una tarea muy difícil ya que hay muchos padres ausentes, ya sea por su trabajo o por el hecho de que no se sienten preparados para ayudar a sus hijos en éste ámbito. Por lo mismo es muy importante que el profesor esté siempre ahí para ayudarles.

Entrevistado N°8 (Docente): La reunión de apoderados es un espacio efectivo pero para los padres que vienen poco al colegio, y es importante para comparar a los hijos con el resto, ya que los niños suelen actuar de una manera en el colegio y de otra en la casa. Son más efectivas las entrevistas para tratar temas particulares.

Los apoderados no sólo lograr integrar en el proceso pedagógico a los padres, sino también a todo el hogar, si no se logra involucrar a los apoderados lo que se enseñe en la escuela se olvidarán en la casa.

Entrevistado N°9 (Docente): La reunión de apoderados es un espacio de comunicación pero no suficiente, es más efectiva la entrevista personal.

La relación entre apoderados y docentes es bueno en primer ciclo, no así en el segundo ciclo, ya que los padres no participan ni apoyan pedagógicamente a sus alumnos ya que se desligan de su responsabilidad y la traspasan a los profesores.

Entrevistado N°10 (Docente): La reunión de apoderados si puede ser una buena instancia de comunicación, siempre y cuando el profesor sepa guiar la reunión, ya que hay temas delicados que tratar y que es necesario tratarlos de manera particular, para ello es muy importante las entrevistas personales.

Entrevistado N°11 (Docente): No es un espacio comunicativo, no existe conexión entre padres y apoderados, éstos últimos se quejan de que sólo es una reunión informativa.

No existe una integración del apoderado al proceso de aprendizaje de sus alumnos, por parte del docente, ya que no existe el tiempo necesario para poder trabajar por un mayor involucramiento del apoderado.

Entrevistado N°12 (Docente): La reunión de apoderados es un monólogo, no existe una verdadera comunicación, es sólo informativa.

La integración del apoderado al proceso pedagógico del alumno, no existe, debido a la falta de tiempo y de espacios necesarios para ello.

Entrevistado N°13 (Docente): La reunión de apoderados si es un lugar efectivo de comunicación pero para información general a fin de que los padres puedan compara a sus hijos con otros alumnos.

Los padres son comprometidos a tal punto de que contratan hasta profesores particulares cuando sus hijos no entienden.

Inferencias interpretativas por cada sub-categoría por cada sujeto.

D.1. Involucramiento de los Profesores Jefes.

Docentes Entrevistados 1° Ciclo:

- En cuanto a la relación apoderado-docente los profesores que componen el 1° ciclo, consideran que por lo general es cordial, amable, y de respeto por parte de los apoderados hacia los docentes.
- El buen estado de la relación entre apoderados y docentes dependerá del grado de compromiso que presenten los primeros hacia el proceso de aprendizaje de sus pupilos.
- Existe un buen número de apoderados que si se compromete con el proceso de aprendizaje de sus hijos.
- No obstante, lo anterior, se mantiene siempre un porcentaje amplio de apoderados que no está comprometido con el aprendizaje de sus hijos.
- En el caso específico de 3° básico, los apoderados muestran expresiones de molestia cuando los profesores dan a conocer o recuerdan que la familia o los apoderados son la principal fuente educativa de los alumnos, y que el colegio es el apoyo a dicha situación.
- Si bien los apoderados en su mayoría muestra una actitud cordial y respetuosa hacia los docentes, que se acompaña con el hecho de que escuchan los consejos de los especialistas en educación, no se observa el traspaso de dicha información o indicación hacia sus alumnos, ya que las conductas o hábitos que se solicitan sean trabajados en los alumnos persisten en el tiempo.

- En cuanto al rol del profesor jefe dentro de la institución, los profesores establecen que es fundamental para un normal desarrollo de todas las actividades dentro del establecimiento. Es el nexo entre colegio – hogar.
- Los docentes de 1º ciclo, consideran que su labor es similar a la figura paterna o materna del cual se fijan los alumnos para poder seguir su ejemplo.

Docentes Entrevistados 2º Ciclo:

- La relación entre apoderados – docentes en el segundo ciclo, está dada por el grado de participación de los primeros hacia el proceso educativo de sus pupilos. Es decir, si se ve un padre o apoderado preocupado por el proceso del alumno, la relación con el apoderado suele ser cordial y cercana, en tanto que se genera distancia e indiferencia hacia aquellos apoderados que no se ven preocupados por el devenir educativos de sus hijos.
- La interacción entre ambos actores educativos suele ser más distante y apegada a lo formal, limitada a las entrevistas calendarizadas para el periodo académico.
- El rol de profesor jefe dentro de la institución, consideran es muy respetado por los directivos la institución en general.
- La labor del profesor jefe es considerada fundamental para la mantención de buenas relaciones entre todos los actores de la comunidad educativa.
- La figura del profesor jefe es reconocida por todos como un eje fundamental para el normal desarrollo de las actividades del establecimiento y el cumplimiento de normativas y reglas que posee la institución, es el primer canal comunicativo y principal nexo hogar – colegio.
- Los docentes establecen que los horarios de jefatura son muy breves para poder desarrollar a cabalidad dicha labor.

Docentes Entrevistados Enseñanza Media:

- La relación entre docentes de E. Media y apoderados es cordial y cercana.
- Los apoderados demuestran consideración y respeto hacia la labor del docente.
- Se cree que la mantención de una buena relación se debe dar por iniciativa del apoderado, el cual debe mostrar preocupación por el proceso educativo de sus hijos.
- El rol del profesor jefe es fundamental para todos los agentes de la comunidad educativa. Se considera que la institución le da un importante realce.

D.2. Actividad del equipo de gestión.

Directivos Entrevistados:

- El equipo directivo del establecimiento, realiza al principio de cada año escolar un diagnóstico que permite establecer las fortalezas y debilidades en cuanto a la relación entre padres – apoderados y el establecimiento. Mediante los datos entregados por éste diagnóstico el equipo de gestión, elabora las estrategias necesarias para poder incentivar un mayor compromiso y participación por parte de los apoderados.
- Los directivos establecen que favorecen y no obstaculizan un mayor compromiso de los apoderados, mediante sus prácticas protocolarizadas, que tienen como premisa plena transparencia y puertas abiertas, para atender a los apoderados en el horario que ellos lo soliciten.
- Dentro de las estrategias que contemplan el programas de integración al apoderado por parte de los directivos, se encuentran los calendarios bi-mensuales de reunión de apoderados, entrevistas mensuales para profesores jefes y apoderados, charlas y escuelas para padres. Para todo lo anterior se cuenta con espacios necesarios para el normal desarrollo de dichas actividades.

D.3. Rol del docente de aula.

Docentes Entrevistados 1° Ciclo:

- La reunión de apoderados es considerada por la mayoría de los docentes de 1° ciclo, como un espacio eficiente de comunicación.
- La reunión de apoderados en 1° - 2° básico se da como una instancia de información general en la cual los profesores dan a conocer características generales del proceso educativo de los alumnos.
- En 3° y 4° básico, la reunión apoderados es eficiente en cuanto a la entrega de información. Los docentes consideran que en dicho espacio no se logra una interacción entre los apoderados y docentes.
- Las entrevistas personales que realiza el profesor jefe a cada apoderado en las fechas establecidas, es considerada el medio más eficiente para una comunicación fluida entre colegio – hogar, ya que los profesores explican en forma personalizada las características del proceso educativo de cada

alumno, y el apoderado a su vez realiza consultas respecto al rendimiento de sus pupilos.

- Respecto al rol del profesor jefe como factor que facilite la integración de los apoderados en el proceso pedagógico del alumno las opiniones son disímiles dentro del mismo ciclo:
- 1º - 2º básico, los docentes exponen que si se realiza dicha integración mediante la explicación de estrategias y metodologías educativas que se dan a conocer a los padres para que puedan ayudar a sus pupilos. Dicha interacción resulta eficiente, además los apoderados de éstos niveles constantemente preguntan a los docentes de cómo ayudar a sus hijos.
- 3º - 4º básico, los docentes aseguran dedicar mucho tiempo para lograr una mayor integración y participación de los padres en el proceso educativo de sus pupilos, sin embargo, la mayoría de los apoderados no se compromete mayormente, desligando la tarea del aprendizaje exclusivamente al establecimiento. A esto se agrega el hecho de que en muchos hogares existe una ausencia prolongada de algún adulto responsable durante gran parte del día. Otro porcentaje de apoderados cree no sentirse preparado para poder ayudar a su pupilo en el proceso de aprendizaje.

Docentes Entrevistados 2º Ciclo:

- La reunión de apoderados en el 2º ciclo es considerado como un espacio para dar a conocer sólo información general por parte del colegio hacia los padres, que poco tiene que ver con el quehacer educativo en sí.
- La entrevista con el apoderado es considerado como el medio más efectivo de comunicación que logra tener los mayores resultados al momento establecer metas para el alumno en cuanto a su avance académico.
- Los docentes en general reconocen el poco tiempo para poder llevar a cabo un trabajo más extenso que permita una mayor interacción con los apoderados.
- En cuanto al rol del docente que permita una mayor integración de los apoderados al proceso educativo de los hijos, se establece que si bien es contante el deseo y llamado que se hace al hogar para que se integre, estos han resultado infructuosos.
- Los docentes del ciclo en general, establecen que el compromiso de los apoderados es escaso o nulo, existe un desconocimiento total por parte de los apoderados de todo el proceso educativo, especialmente en 7º - 8º básico.

Docentes Entrevistados Enseñanza Media:

- La reunión de apoderados es vista como un medio de comunicación efectivo para dar a conocer informaciones generales.
- La entrevista ocupa un lugar de primer orden al momento de mantener un contacto efectivo con el hogar.
- La integración de los apoderados al proceso educativo de sus hijos no es un gran tema, ya que se considera que los alumnos a esta altura deben tener desarrollada las habilidades de estudio necesarias para poder fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Inferencias interpretativas por cada categoría por el estamento.

D.1. Involucramiento de los Profesores Jefes.

Docentes Entrevistados:

- En cuanto a la relación apoderado-docente los profesores consideran que por lo general es cordial, de respeto, pero distante por parte de los apoderados hacia los docentes.
- El buen estado de la relación entre apoderados y docentes dependerá del grado de compromiso que presenten los primeros hacia el proceso de aprendizaje de sus pupilos.
- Existe un buen número de apoderados que si se compromete con el proceso de aprendizaje de sus hijos.
- No obstante, lo anterior, se mantiene siempre un porcentaje amplio de apoderados que no está comprometido con el aprendizaje de sus hijos.
- Si bien los apoderados en su mayoría muestra una actitud cordial y respetuosa hacia los docentes, que se acompaña con el hecho de que escuchan los consejos de los especialistas en educación, no se observa el traspaso de dicha información o indicación hacia sus alumnos, ya que las conductas o hábitos que se solicitan sean trabajados en los alumnos persisten en el tiempo.
- En cuanto al rol del profesor jefe dentro de la institución, lo profesores establecen que es fundamental para un normal desarrollo de todas las actividades dentro del establecimiento. Es el nexo entre colegio – hogar.
- El rol de profesor jefe dentro de la institución, consideran es muy respetado por los directivos la institución en general.
- La labor del profesor jefe es considerada fundamental para la mantención de buenas relaciones entre todos los actores de la comunidad educativa.

D.2. Actividad del equipo de gestión.

Directivos Entrevistados:

- El equipo directivo del establecimiento, realiza al principio de cada año escolar un diagnóstico que permite establecer las fortalezas y debilidades en cuanto a la relación entre padres – apoderados y el establecimiento. Mediante los datos entregados por éste diagnóstico el equipo de gestión, elabora las estrategias necesarias para poder incentivar un mayor compromiso y participación por parte de los apoderados.
- Los directivos establecen que favorecen y no obstaculizan un mayor compromiso de los apoderados, mediante sus prácticas protocolarizadas, que tienen como premisa plena transparencia y puertas abiertas, para atender a los apoderados en el horario que ellos lo soliciten.
- Dentro de las estrategias que contemplan el programas de integración al apoderado por parte de los directivos, se encuentran los calendarios bi-mensuales de reunión de apoderados, entrevistas mensuales para profesores jefes y apoderados, charlas y escuelas para padres. Para todo lo anterior se cuenta con espacios necesarios para el normal desarrollo de dichas actividades.

D.3. Rol del docente de aula.

- **Docentes Entrevistados:** La reunión de apoderados es considerada como un espacio para dar a conocer sólo información general por parte del colegio hacia los padres, que poco tiene que ver con el quehacer educativo en sí.
- La entrevista con el apoderado es considerado como el medio más efectivo de comunicación que logra tener los mayores resultados al momento establecer metas para el alumno en cuanto a su avance académico.
- Los docentes en general reconocen el poco tiempo para poder llevar a cabo un trabajo más extenso que permita una mayor interacción con los apoderados.
- En cuanto al rol del docente que permita una mayor integración de los apoderados al proceso educativo de los hijos, se establece que si bien es contante el deseo y llamado que se hace al hogar para que se integre, estos han resultado infructuosos.
- Los docentes del ciclo en general, establecen que el compromiso de los apoderados es escaso o nulo, existe un desconocimiento total por parte de los apoderados de todo el proceso educativo.

2.3.4. TRIANGULACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a la pregunta n° 1 de la presente investigación “¿Qué tipo de compromiso evidencian los apoderados del Colegio Insignia de Chillán Viejo con el aprendizaje de sus pupilos?” podemos responder que:

- Se presentan marcadas diferencias entre los apoderados de los tres ciclos que componen el establecimiento, 1º, 2º Ciclo Básico y Enseñanza Media.
- Las características del compromiso de los padres y apoderados con el aprendizaje de sus hijos establece que en primer ciclo básico el nivel es considerado como suficiente ya que el 75% de los padres y apoderados asisten regularmente a las reuniones de apoderados a fin de enterarse en detalle de las características del curso de su hijo, estas reuniones son utilizadas específicamente por los docentes para dar a conocer estrategias y metodologías de enseñanza situación que es muy apreciada por los apoderados para poder ayudar a sus hijos. Los docentes se hayan contentos con la buena asistencia y participación de los padres y apoderados a las reuniones calendarizadas.
- Los apoderados asisten en un 80% a las situaciones de entrevista a las cuales son citados por los profesores jefes, además de la cual en forma constante se están comunicando por el hecho de que un alto porcentaje de ellos acude al establecimiento en busca de sus hijos, ocasión en la cual aprovechan de realizar lo que denominaríamos una entrevista “informal” en la cual realizan consultas y dudas a los docentes sobre el quehacer pedagógico de sus pupilos.

- En cuanto al compromiso de los padres en el ámbito académico, los apoderados en todas sus actividades casi siempre se encuentran preocupados por el proceso educativo de sus hijos, ya sea revisando cuadernos, ayudándoles a revisar trabajos y tareas. Los padres de este ciclo están constantemente preocupados de conocer las calificaciones de sus hijos ya sea en las entrevistas o conversaciones con los docentes y en menor medida a través de los medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento ya sean éstos la agenda, página web o sistema computacional Mateo.Net mediante el cual se dan a conocer las notas de los alumnos. Además la presencia de los apoderados es contante en las actividades extra programáticas del establecimiento, ya sea en actos, programas o celebraciones especiales.
- Aunque un importante número de apoderados presenta un grado aceptado de compromiso con el aprendizaje de sus hijos muchas de las características de apoyo que se requieren para un buen proceso de aprendizaje no se dan siempre, hecho esencial para que todos los alumnos sin excepción se vean apoyados desde el hogar en el quehacer pedagógico.
- Por otra parte los profesores jefes y directivos que si bien reconocen el respeto hacia su labor por parte de los apoderados establecen que un número importante de ellos si bien reciben con afirmación consejos y sugerencias de los especialistas para poder mejorar y apoyar desde el hogar el aprendizaje de los alumnos, finalmente en los hechos concretos no realizan ninguna acción que favorezca el proceso educativo de los alumnos. Tampoco se desconoce la presencia en todos los niveles de apoderados que se hayan completamente ausentes del proceso educativo de sus hijos, endosando toda responsabilidad de la educación a los docentes y por ende al establecimiento en sí.
- En segundo ciclo básico la situación es completamente opuesta, desde 5° a 8° básico se puede observar cada vez más un menor compromiso de los

apoderados, hasta volverse prácticamente nulo. La asistencia a las reuniones de apoderados se limita al 25% de los padres un 40% en el mejor de los casos, el 75% de ellos no asiste a las entrevistas a las que son citados por los profesores jefes, la mayoría de los apoderados asiste al establecimiento en situaciones urgentes especialmente cuando se enteran que sus hijos corren algún riesgo de repitencia o serias dificultades académicas y disciplinarias que ameritan suspensión o medida de corrección.

- Los apoderados de 2° ciclo establecen que en ámbito académico en actividades de apoyo y supervisión en el proceso de estudio y realización de tareas y trabajos es casi siempre, sin embargo los docentes dan a conocer que los apoderados se ven ausentes de todo proceso educativo, el compromiso real de estos no alcanza al 10%, los profesores jefes establecen que los alumnos no presentan sus materiales estudio, ya sean cuadernos, libros o útiles tan básicos como lápices. Además los apoderados del ciclo desconocen casi siempre las evaluaciones de sus propios hijos, éstos no informan a los padres de sus evaluaciones y se entrega total responsabilidad de la situación al establecimiento. Lo anterior es confirmado por el hecho de que los padres y apoderados en muy contadas ocasiones visitan o utilizan los medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento para comunicarse con el apoderado. No existiendo comunicación eficaz los apoderados se encuentran cada vez más alejados del proceso educativo de sus hijos.
- La enseñanza Media de este establecimiento, se caracteriza por tener un curso por nivel, los apoderados presentan un compromiso mayor al que se observa en 2° ciclo. La asistencia a la reunión de apoderados alcanza al 65%, y un 87% de ellos asiste a las entrevistas con los profesores jefes. Su ausencia es notoria en las actividades extra-escolares del establecimiento, a los actos y talleres de los alumnos de media, sólo asiste un reducido número de apoderados y que son invitados especialmente a dichas ocasiones.

- El apoyo de los apoderados al proceso educativo en sí, es casi inexistente. No está presente en los apoderados de enseñanza media la costumbre de revisar cuadernos, tareas o ayudar en actividades ya que consideran que a esta altura en la edad de sus pupilos es una labor que debieran desempeñar por sí solos.
- Los docentes y directivos dan a conocer que la relación con los apoderados es cordial y cercana, existe respeto hacia la labor docente, pero no hay mayor preocupación por el proceso de aprendizaje de los alumnos, exceptuando el 2º medio, donde un alto número de apoderados contrata incluso profesores particulares para que sus hijos(as) puedan nivelar sus aprendizajes.
- En rasgo general el mayor porcentaje de apoderados del colegio Insignia de Chillán Viejo, presenta un bajo compromiso con el proceso de aprendizaje de sus alumnos. Si bien existe un grupo de apoderados muy comprometidos y siempre presentes en el quehacer educativo de sus pupilos es un porcentaje menor en comparación a la gran mayoría de padres y representantes que no demuestran una mayor preocupación por el devenir educativo de los alumnos.

A la Pregunta de Investigación N°2 “¿Cuáles son los antecedentes que se constituyen como los elementos explicativos del tipo de compromiso en los apoderados del Colegio Insignia de Chillán Viejo con el aprendizaje de sus alumnos?”, encontramos las siguientes respuestas:

- El escaso compromiso que muestran los padres y apoderados con el proceso de aprendizaje de sus alumnos tiene directa relación con el nivel socio – económico - cultural del cual son parte cada uno de los apoderados.
- Según los datos socio – económicos del cual dispone la institución un importante número de apoderados del establecimiento vive en condiciones de vulnerabilidad.

- El 80% de los padres y apoderados del colegio gana un sueldo base, que no sobrepasa los \$200.000.-, y un 65% de las familias la componen entre 4 a 6 integrantes. Un número importante de familias sólo logra sobrevivir para abastecerse de alimentos y pago de insumos básicos, los docentes consideran que para las familias de éste establecimiento no es prioridad la educación de los alumnos, sino más bien otras áreas de la vida como por ejemplo la adquisición de bienes o artefactos tecnológicos.
- Los profesores jefes en sus entrevistas no dan mucho énfasis al hecho de que los alumnos no porten algún tipo de materiales, ya que al parecer dentro de sus muchas estrategias pedagógicas han aprendido a trabajar de tal manera que en las actividades ningún alumno quede sin realizarla por el hecho de que falte algún tipo de insumo o material, más bien la preocupación de los docentes va por el hecho de que los padres puedan ejercer un control más real y eficiente en el hogar a fin de que el alumno en la casa y con apoyo de los padres pueda reforzar el proceso educativo, mediante horas de estudio y la realización de algunas tareas y actividades que en su gran mayoría no son otra cosa sino la finalización de las labores que quedan inconclusas en el establecimiento.
- La falta de tiempo de algunos apoderados debido a sus labores que por lo general se traducen en empleos o labores de índole primaria o secundaria, impide que muchos de ellos puedan acercarse a las reuniones de apoderados o puedan responder a las entrevistas que los profesores jefes calendarizan a fin de que los padres conozcan en particular el proceso educativo de su pupilo. Por lo demás existe en el profesorado la sensación de que las reuniones de apoderados no son muy efectivas para una comunicación fluida, ya que ellos mismos reconocen que en su gran mayoría estas son una instancia en la que se repite una pauta o información escrita en la que se dan a conocer a los apoderados informaciones generales en las que muchas veces poco o nada tiene que ver el curso específico del alumno.

- Las citas de los apoderados a entrevistas con los profesores se dan en los horarios de los cuales se dispone en el establecimiento para que el docente pueda atender a las personas citadas. Si bien la institución dispone de un lugar acomodado para la realización de tales encuentros la gran mayoría de los apoderados no puede asistir debido al hecho de encontrarse trabajando sin poder dejar de lado sus labores para poder atender al proceso pedagógico de sus hijos. En muchas ocasiones los apoderados asisten al colegio al término de los periodos académicos, cuando ya muy poco se puede aportar o apoyar desde el hogar y que en realidad dicha cita se convierte en una instancia en la que se termina por informar al apoderado sobre los riesgos de perder el año académico.
- Sólo el 40% de los apoderados posee vivienda propia, el resto vive en lugares arrendado o de allegados, por lo que ni siquiera se dispone de un espacio adecuado para que los padres puedan juntarse a sus hijos y en conjunto desarrollar horas de estudio que serían muy efectivas para reforzar el proceso educativo de los alumnos.
- Otro factor que impide un mayor compromiso de los apoderados con el proceso educativo de sus hijos es el hecho de las bajas expectativas que estos poseen en el futuro de sus pupilos. En su gran mayoría los apoderados del colegio Insignia consideran que sus hijos sólo terminarán la enseñanza media. El 60% de los apoderados de esta institución solo cursaron enseñanza básica incompleta, sin terminar el 7º u 8º básico, por lo que para ellos el hecho de que sus hijos terminen 4º medio ya es un logro que consideran más que suficiente. La enseñanza de nivel superior o universitaria se ve muy lejana para este grupo de apoderados ya que aún consideran el ingreso a las instituciones de nivel superior como un imposible al momento de enfrentarse al pago de matrículas o mensualidades. La realidad del Colegio Insignia de Chillan Viejo da a conocer que el 95% de sus estudiantes estudia

completamente gratis ya que son becados por la propia institución, además se les regala el buzo, y útiles para el desempeño de sus labores. La JUNAEB ha desarrollado una importante labor enviado set de útiles que alcanzan a llegar hasta los 25 alumnos por curso, que si bien no es suficiente para todos los alumnos, si es una ayuda que abarca a prácticamente el 60% del colegio, a esto hay que agregar que de los 1700 alumnos de los que dispone la institución apróx. 900 de ellos reciben beca de alimentación con desayuno, colación y almuerzo por parte de la JUNAEB y el mismo establecimiento. Un 5% del universo total de los alumnos paga mensualidad en el establecimiento, pago que alcanza a la suma total de \$5.000.- por mes.

- Los profesores jefes dan a conocer que al parecer los apoderados de este establecimiento consideran un deber u obligación de la institución el proveer los medios necesarios para un proceso educativo propicio, tales como libros de estudio, set de cuadernos u otros, no está dentro de las prioridades de los padres y apoderados el hecho de invertir en el proceso educativo de sus hijos, muchos de ellos se molestan cuando algún profesor les recuerda que la educación es un deber prioritario para el hogar. Por lo mismo el sólo hecho de pensar en la posibilidad de que sus pupilos ingresen a una institución de nivel superior la consideran imposible a no ser de que sean beneficiados por créditos o becas, a las cuales renuncian de antemano ya que se conforman con que los hijos pasen de nivel a nivel sin mayor esfuerzo, así sea que pasen con notas mínimas para ser promovidos.
- La familia no se involucra en el proceso educativo de sus hijos, en un alto porcentaje solo madre o padre se encuentran junto a sus hijos, no existe una mayor red de apoyo en el hogar que pueda brindar la base necesaria para que los alumnos tengan la supervisión de un adulto responsable en su proceso educativo. Al ser un gran número de hogares uniparental el alumno se ve mucho tiempo solo ya que el padre o madre debe trabajar para el sostén económico del hogar. Dichas características ya se observa en el

establecimiento desde los primeros niveles educativos ante lo cual el colegio debió hacer frente extendiendo la jornada de tiempo de permanencia de los estudiantes desde pre-kinder llegando muchos de ellos a las 8⁰⁰ de la mañana al establecimiento, para ser retirados entre las 17:30 a 18⁰⁰ hrs., es decir gran parte del día son dejados en el colegio ya que sus progenitores por motivos laborales no pueden retirarlos en ningún otro horario.

2.3.5. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

2.3.5.1. Respuestas a las Preguntas de Investigación.

La descripción del tipo de compromiso de los Padres y Apoderados con el proceso de aprendizaje se realizará a partir de los aspectos:

Ámbito de Tipo Formal – Administrativo:

- La presencia de los padres y apoderados en las reuniones calendarizadas para mantener una comunicación efectiva con el establecimiento, a fin de participar en el proceso de aprendizaje de sus pupilos, es insuficiente en todos los niveles educativos que componen el establecimiento educacional. Los profesores jefes estiman que dicha situación se debe al hecho de la poca importancia que los apoderados tienen en ésta instancia que consideran sólo informativa y de poco provecho para interiorizarse respecto a los procesos pedagógicos de los alumnos.

Sin embargo los docentes que si dedican tiempo en estas reuniones para tratar de integrar a los apoderados en el proceso educativo, informan que los apoderados no colaboran con el alumno debido a la falta de tiempo o la percepción de poca preparación que tienen de sí mismos.

- La asistencia de los apoderados a las entrevistas realizadas por los docentes, es insuficiente en todos los niveles educativos, en ninguno de los casos ésta llega al 100% que debiera ser lo óptimo, lo que impide que el apoderado se integre plenamente al proceso educativo de sus hijos ya que desconoce cualquier aspecto de quehacer educativo del alumno.
- En cuanto a la asistencia de los alumnos a las clases, es el único indicador positivo que presentan los apoderados de establecimiento. En todos los

niveles el promedio de asistencia sobrepasa la línea límite (85%) que podría marcar la repitencia de los alumnos. La presencia del colegio y en general de las escuelas se ha transformado en una necesidad para los padres, ya que muchas veces cumple el rol de guardería en donde el alumno está provisto del alimento y la seguridad necesaria.

- La participación de los padres y apoderados en los actos cívicos o actividades se limita a un pequeño número de personas que siempre están comprometidas con su presencia en el establecimiento, lo que demuestra el poco compromiso de los padres o apoderados con el proceso educativo de sus hijos, ya que está comprobado que la presencia de éstos en el proceso educativo favorece el aprendizaje significativo de los alumnos.
- A la luz de los resultados podemos evidenciar la importancia que tiene el hecho que los líderes educativos puedan desarrollar habilidades tan importantes como la motivación a fin de incentivar a los agentes que componen la comunidad escolar, y especialmente a los padres y apoderados, para que sean parte de la construcción en conjunto de una visión organizacional que pueda incentivar la genuina participación elevando de esta manera un verdadero compromiso de los padres y apoderados del establecimiento, así los establecen en su obra los autores Tapia, Becerra, Mansilla y Saavedra (2009).
- Bolívar (2010) establece que las instituciones educativas se mantienen con un tipo de organización burocrática, que en caso de la institución de estudio se limita a calendarizar reuniones o actividades más bien informativas, no se podrá romper con la cultura imperante y que está caracterizada por la poca integración de los padres y apoderados. Todo cuanto organice la institución escolar será considerado como algo ajeno o distante para los padres y apoderados ya que la estructura administrativa vertical que posee el

establecimiento impide su participación más allá del hecho de asistir a reuniones y actos.

Ámbito de Tipo Académico.

- La supervisión y acompañamiento a los alumnos por parte de los apoderados es una actividad que sólo realizan a veces y en determinada ocasiones. Misma situación ocurre en cuanto al seguimiento y monitoreo de las calificaciones de sus pupilos, ambas situaciones dificultan el aprendizaje de los alumnos ya que sin tener el respaldo y refuerzo en el hogar, no podrá asimilar completamente la enseñanza entregada.
- La mayoría de los apoderados del establecimiento no presenta gran preocupación por el hecho de que sus hijos presenten los materiales necesarios para que éstos puedan desarrollar con normalidad sus actividades educativas. Un alto porcentaje de padres o apoderados cumple con la compra de materiales y la entrega de éstos a principio de año, pero al transcurrir el periodo de estudio, muchos de estos extravía o finalmente desgasta por el uso, sin embargo no existe una reposición o restitución. Por otra parte el hogar espera que el establecimiento o JUNAEB entregue lo necesario para que los alumnos puedan trabajar en sus tareas y actividades.
- Sin un clima propicio en el aula no hay un aprendizaje significativo, una buena conducta y comportamiento adquiere una vital importancia en la actualidad, ya que es de conocimiento público el hecho de que muchos alumnos presentan poco interés en el proceso educativo. El trabajo en conjunto hogar – escuela ejerce gran influencia en la conducta del alumno, ya que no sólo tiene contención en el colegio sino también el ejemplo y guía efectiva en el hogar. En éste ámbito el grado de compromiso de los padres sigue siendo bajo, ya que cuando el colegio solicita la presencia de los padres o representantes

para indicar alguna falta en la conducta, no se hace presente o si lo hace tiende a justificar las actitudes del alumno.

- El bajo nivel de participación de los padres y apoderados en las actividades extra programáticas organizadas por el establecimiento, demuestra también en este punto el escaso compromiso de éstos por el proceso educativo de sus pupilos, toda actividad programada por los establecimientos educacionales tiene un trasfondo educativo, sin embargo, si no se cuenta con la presencia o participación de los padres no se logra un afianzamiento en los respectivos aprendizajes.
- Los medios de comunicación de los que dispone el establecimiento, para mantener una comunicación fluida con los padres son poco visitados por los apoderados de todos los niveles y ciclos, lo que impide que éstos mismos conozcan el proceso y quehacer educativo de sus propios hijos, impidiendo de ésta manera el poder tomar cualquier decisión en beneficio de una mejora en el proceso educativo.
- Se demuestra en este Ámbito de estudio, como lo establecen los autores Weistein (2004) y Bolívar (2010), que la organización de los establecimientos educacionales si se centra en lo administrativo no podrá producir un impacto significativo en los padres y apoderados, a fin de que estos puedan apoyar a sus pupilos. En otras palabras, si la institución escolar que es el lugar donde se trabaja para mejorar la calidad en el aprendizaje de los alumnos, desestima este objetivo para centrarse en otras actividades, mucho menos el hogar se verá estimulado para incidir en el aprendizaje de sus hijos.
- Rojas (2004) ha señalado claramente que el liderazgo escolar debe centrarse en lo pedagógico estableciendo una visión clara que conduzca a la comunidad educativa, especialmente padres y apoderados, hacia el principal objetivo que es la mejora en los niveles de logro en cada aprendizaje. Si el liderazgo del

establecimiento potencia como su gran objetivo el aprendizaje de los alumnos, los padres serán influenciados para llegar a comprender que su aporte, ayuda y colaboración desde el hogar en el ámbito académico no es sólo necesaria si no más bien indispensable.

Los antecedentes que pueden determinar o explicar el tipo de compromiso de los padres y apoderados se pueden evidenciar por:

Aspectos de tipo Socio – Económico – Cultural:

- Dos tercios de padres y representantes que componen el grupo de apoderados del establecimiento pertenecen al grupo socio económico medio – bajo, el 85% de éstos cae bajo la determinación de vulnerabilidad. Éste alto índice se debe a que la gran mayoría recibe apenas la remuneración de salario mínimo, por lo que el colegio se convierte en la única fuente social que le otorga cierto grado de ayuda o sustento económico, ya que dentro de sus paredes se ofrece a todos los alumnos que pertenecen a este tipo de familias beneficios becarios, alimenticios y de salud. La falta de una vivienda propia explica el hecho de que gran cantidad de los alumnos no disponen de un lugar específico para poder desarrollar sus actividades o labores pedagógicas en el hogar, muchos de ellos se hayan solos gran parte del tiempo que pasa en la casa, ya que sus padres deben velar por sus propios medios laborales. La educación no es una prioridad para los apoderados de estos alumnos ya que ésta se centra en la obtención de necesidades de primer orden tales como vivienda, alimento o vestuario.
- El capital cultural de los apoderados alcanza al grado que se puede obtener de 8° básico o 1° medio, ya que un alto porcentaje de estos sólo alcanzó hasta éstos niveles de escolaridad, por lo que la gran mayoría no considera que el aprendizaje en sus hijos o pupilos sea algo necesario para poder subsistir o

mantenerse en la vida, esto tiene directa relación con las expectativas que tienen los apoderados respecto a los niveles de educación que alcanzarán sus hijos y que finalmente no va más allá del hecho que terminen la Enseñanza Media. La escasez de libros en el hogar que puedan motivar la lectura comprensiva o el deseo de conocer o descubrir más, es otro factor que afecta a las familias vulnerables de este establecimiento, ya que no existe una potencialidad por el hecho de que puedan aprender más por sí mismos, puesto que carecen de los medios necesarios en sus propios hogares.

- Chiang, Nuñez y Huerta (2007), argumentan que si el establecimiento posee un clima organizacional, que contempla una comunicación fluida con los integrantes de la comunidad educativa, las personas se integrarán para participar en todo proceso educativo, para eso es necesario conocer los aspectos Socio, económicos y culturales de quienes conforman el grupo general de apoderados, a fin de organizar actividades atingentes para que a través de una mayor participación, exista un real compromiso por parte de los padres y apoderados.

- S. Freedman y B. Aschheim (2013), han establecido que para incrementar el compromiso de los padres y apoderados, no solo basta llamarles para que escuchen un comunicado o información, el compromiso de todos es trabajar para incrementar el nivel de compromiso de los padres y apoderados pero considerando sus propias realidades y expectativas, que en muchas ocasiones no son favorables hacia el sistema educativo.

Aspectos de tipo académico.

- Los docentes que desarrollan la labor de profesores jefes, consideran que su labor es de gran importancia y muy valorada por toda la comunidad educativa, especialmente por el plantel directivo del establecimiento, sin embargo,

consideran que el tiempo para poder brindar un mayor y mejor apoyo a sus propios alumnos es escaso debido a las limitantes que se presentan en las cargas horarias que no permiten tener mayor tiempo de consejo u orientación con los cursos a su cargo. Por otra parte los docentes consideran que su labor no es apoyada desde el hogar y existe la percepción de que los padres y apoderados delegan total responsabilidad del proceso educativo de sus hijos, convirtiéndose los profesores en una especie de empleados al servicio del hogar, quien a su vez debe informar oportunamente de todo cuanto sucede con el alumno, a la vez que se debe encargar y responsabilizar completamente de toda la enseñanza de los pupilos. El profesor jefe ha venido a tomar el rol de padre para con los alumnos, lo que no debe ser, ya que significa desligar de una responsabilidad tan grande a la propia familia quien en definitiva es la verdadera responsable de la educación integral de sus hijos.

- El equipo de gestión ha establecido y organizado calendarios de actividades en las cuales los padres puedan estar más presentes en el proceso educativo de sus hijos mediante charlas o encuentros denominados “escuela para padres”, se han otorgado las instancias y las dependencias para que estos puedan sentirse más integrados en el quehacer educativo de sus propios pupilos, sin embargo la respuesta a todos estos estímulos sigue siendo ínfima en cuanto al número de padres que asiste o participa. El equipo de gestión y los docentes en sí consideran que los padres se hallan en una actitud muy cómoda, en la cual se desligan del proceso educativo y entregan plena responsabilidad de él al establecimiento educativo.
- Por su parte autores como Anderson, S. (2010), concluyen que el establecimiento educacional de motivar e incentivar la mayor participación de padres y apoderados, teniendo como ejes principales la motivación y la empatía, aspectos indispensables a tener por parte de docentes y directivos al momento de guiar un establecimiento educacional.

2.3.6. CONCLUSIONES FINALES DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA

- Los apoderados del colegio Insignia de Chillán Viejo, presentan un bajo nivel de compromiso en el proceso de aprendizaje de sus alumnos esto se evidencia en los ámbitos que han sido parte del proceso investigativo del presente trabajo.
- En el ámbito de tipo formal – administrativo los padres y apoderados no concurren a las reuniones de apoderados, entrevistas, actos y otros, que propenden a una comunicación eficaz entre el establecimiento y el hogar, esto dificulta el hecho de que el hogar pueda integrarse al proceso educativo de sus hijos.
- La asistencia de los alumnos a clases es buena y constante, esto se debe al hecho de que el colegio es visto como un lugar seguro que provee más que educación, alimentación y beneficios de salud.
- En el ámbito de tipo académico los apoderados no presentan interés por el proceso educativo de sus hijos, no realizan actividades tan importantes para el aprendizaje significativo como revisión de cuadernos, seguimiento de calificaciones y disciplina. Esto deja en una posición de desventaja a los alumnos frente al proceso educativo.
- Los medios de comunicación de los que dispone el establecimiento para crear lazos comunicativos con el hogar no son efectivos, ya que sólo a veces son visitados por los apoderados los que finalmente desconocen completamente las características y detalles del proceso educativo de sus hijos, presentando una despreocupación general por todo lo que diga referencia al proceso académico.

- En los aspectos de tipo socio – económico – cultural, el 85% de los apoderados del establecimiento es catalogado como vulnerable, por lo que su capacidad de participar activamente en el proceso educativo de sus hijos, se ve limitado por sus propias expectativas que sólo consideran como importante el hecho de que lleguen a cursar sólo enseñanza media completa, de esto desprende el hecho de que la educación no sea una prioridad para ellos y sea vista sólo como un medio inmediato que ayude al hogar en lo que es lugar de estadía, mientras los padres trabajan, y de alimentación durante gran parte de la jornada.
- En el aspecto académico la labor de los profesores jefes ha venido a sustituir en un alto porcentaje las labores del hogar, sin embargo el tiempo de preocupación para los alumnos es limitada.
- Los apoderados se han desligado del proceso educativo de sus hijos, considerándolo como un elemento propio de la institución educativa del cual se ha desligado en gran parte el hogar.
- El equipo directivo y el plantel docente en general, promueven mediante algunas estrategias una mayor participación de los padres que incremente el compromiso de los apoderados, pero la actual situación es cómoda para los padres quienes finalmente desligan gran parte de sus responsabilidades en el colegio.
- Los padres no participan ni acompañan a sus hijos en el proceso educativo, ya sea por falta de tiempo, indiferencia o su propia justificación que expresa el hecho de no sentirse preparados para poder ayudar a sus hijos en el hogar.

CAPITULO III
DISEÑO PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Colegio Insignia de Chillán Viejo, posee una cantidad aproximada de 1500 apoderados, con los cuales se ha deseado incrementar su participación con el fin de que haya un mayor involucramiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los pupilos. Sin embargo y a pesar de los medios de comunicación que ha establecido el colegio Darío Salas de Chillán Viejo, y que va desde la tradicional comunicación en agendas hasta el uso de un facebook oficial, no se aprecia una devolución o respuesta a la información que otorga el establecimiento, se produce de esta forma una preocupación real por parte de todo el plantel directivo y docente del colegio que no sólo ve la ausencia presencial del hogar sino que también una escasa respuesta a participar de mayor y mejor manera en el proceso educativo de sus hijos.

Del total de apoderados un 48% asiste regularmente a las reuniones de apoderados calendarizadas por el establecimiento educacional. El compromiso por parte del hogar que se pudiera ver reflejado en la presencia de los padres y apoderados en el establecimiento llega al 65% en pre-básica y 50% en los niveles de primer ciclo (1°-4° Básico). Los anteriores porcentajes van en franca disminución en los cursos correspondientes a los niveles de 2° Ciclo (5°-8° Básico), llegando a ser prácticamente inexistente en los últimos cursos de la Educación General Básica y Enseñanza Media.

La interacción entre escuela y hogar es muy espaciada en el tiempo, limitándose a las reuniones de apoderados de régimen semestral y que se limitan a la entrega de información irrelevante para el proceso educativo y que tiene que ver más que nada con los compromisos económicos de los apoderados con las actividades organizadas por la directiva de apoderados para finalización de año.

La comunicación o traspaso de información entre colegio y hogar, de lo cual se encargan los profesores jefes se produce de manera informal mediante comunicación verbal que se desarrolla en los pasillos del establecimiento ya que se

carece del espacio físico necesario para poder llevar a efecto la entrevista entre profesor jefe y apoderado.

A lo anterior se agrega el escaso tiempo del cual disponen los profesores jefes para implementar un sistema de entrevista o atención a los apoderados a fin de que exista una mayor participación de éstos en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

En todos los niveles de aprendizaje se observa un escaso compromiso de los padres y apoderados con el proceso educativo de sus alumnos mediante hechos tales como:

- Alumnos carecen de habilidades tales como seguir indicaciones.
- Alumnos carecen de hábitos básicos necesarios para una buena convivencia.
- Alumnos se presentan a clase sin los materiales necesarios para un normal proceso educativo.
- Alumnos no cumplen con tareas y actividades.

Todo lo anterior repercute negativamente en los aprendizajes de los alumnos.

3.1.1. Justificación Técnica de la Propuesta de Intervención

Si algún establecimiento educacional desea que los padres puedan comprometerse aún más con el proceso de aprendizaje de sus hijos, no puede esperar en el surgimiento espontáneo de las personas. Los autores S. Freedman y B. Aschheim (2013) exponen los siguientes puntos:

- Todo el personal del establecimiento educacional debe tener un alto grado de compromiso para trabajar en pos de este objetivo.
- Toda acción ha de ser planificada y puesta en marcha cuidadosamente, teniendo como base la cooperación y coordinación de todos quienes conformen la comunidad escolar.

- Es primordial acercarse a los padres a fin de conocer con exactitud cuáles son sus intereses y necesidades. Todo esto toma su tiempo, uso de energías y creatividad. El éxito de los programas planificados tendrá éxito sólo si se toman en cuenta las necesidades de los padres. Siempre hay que recordar que toda posición de los padres hacia un establecimiento se basa en numerosas actitudes que tienen su origen en las experiencias y expectativas propias.

- Se debe velar para que los padres se sientan cómodos en todo proceso de participación, para ello la administración escolar debe considerar aspectos importantes del contexto o cultura en la que se desenvuelven apoderados.

- Todo programa diseñado, para incrementar el compromiso de los padres debe tomar en cuenta el tiempo del que disponen a fin de que no existan impedimentos para su participación en las acciones que se señalen.

- El programa para incrementar el compromiso de los padres debe adaptarse a las características de cada participante, tratando de cubrir las necesidades de estos, ayudándolos para que sepan cómo deben apoyar al establecimiento educacional y el proceso de aprendizaje de sus hijos.

Para que el compromiso de los padres y apoderados se incremente y sea efectivo es necesario involucrarles en el proceso de aprendizaje de sus hijos o pupilos. Para esto nuestra propuesta de intervención aborda las áreas que consideramos indispensables para lograr un mayor y real compromiso de los apoderados basados en lo que estipulan los autores antes señalados.

Siguiendo en la línea de lo que exponen S. Freedman y B. Aschheim (2013), consideramos las propuestas que estos presentan y que están basadas en la organización y desarrollo de diferentes estrategias que por distintos caminos buscan incrementar el compromiso de los apoderados. Las tres principales rutas a seguir para alcanzar estos objetivos son:

1. Comunicación entre Hogar y Escuela: La comunicación es fundamental para toda actividad que busque comprometer a los padres y apoderados. Las comunicaciones pueden ser a través de informativos internos, diarios murales, entrevistas personales, reuniones mensuales y llamadas telefónicas. No se debe nunca dejar de lado o ignorar la información que llegue desde el hogar. (S. Freedman, 2013)

2. Apoyo de los padres a las escuelas y su propia labor docente: La participación de los padres para apoyar la labor de la escuela puede ser a través de una variada gama de acciones tales como su presencia en actos, supervisando en el hogar las labores académicas de sus hijos, dialogando sobre las actividades pedagógicas, etc. Son los padres quienes tienen la primera responsabilidad de educar a sus hijos, el hogar es la primera escuela y el desarrollo de actividades tales como el ayudar a sus hijos en tareas difíciles o leer en conjunto, permite que los alumnos desarrollen importantes habilidades cognitivas. (B. Aschheim, 2013)

3. Los padres como estudiantes: La escuela también puede instruir a los padres respecto de importantes experiencias de aprendizaje en los que conozcan de temas sobre el desarrollo de sus hijos, programas de trabajo en las escuelas, como ayudar de mejor manera a los alumnos en el hogar, etc. (S. Freedman y B. Aschheim, 2013).

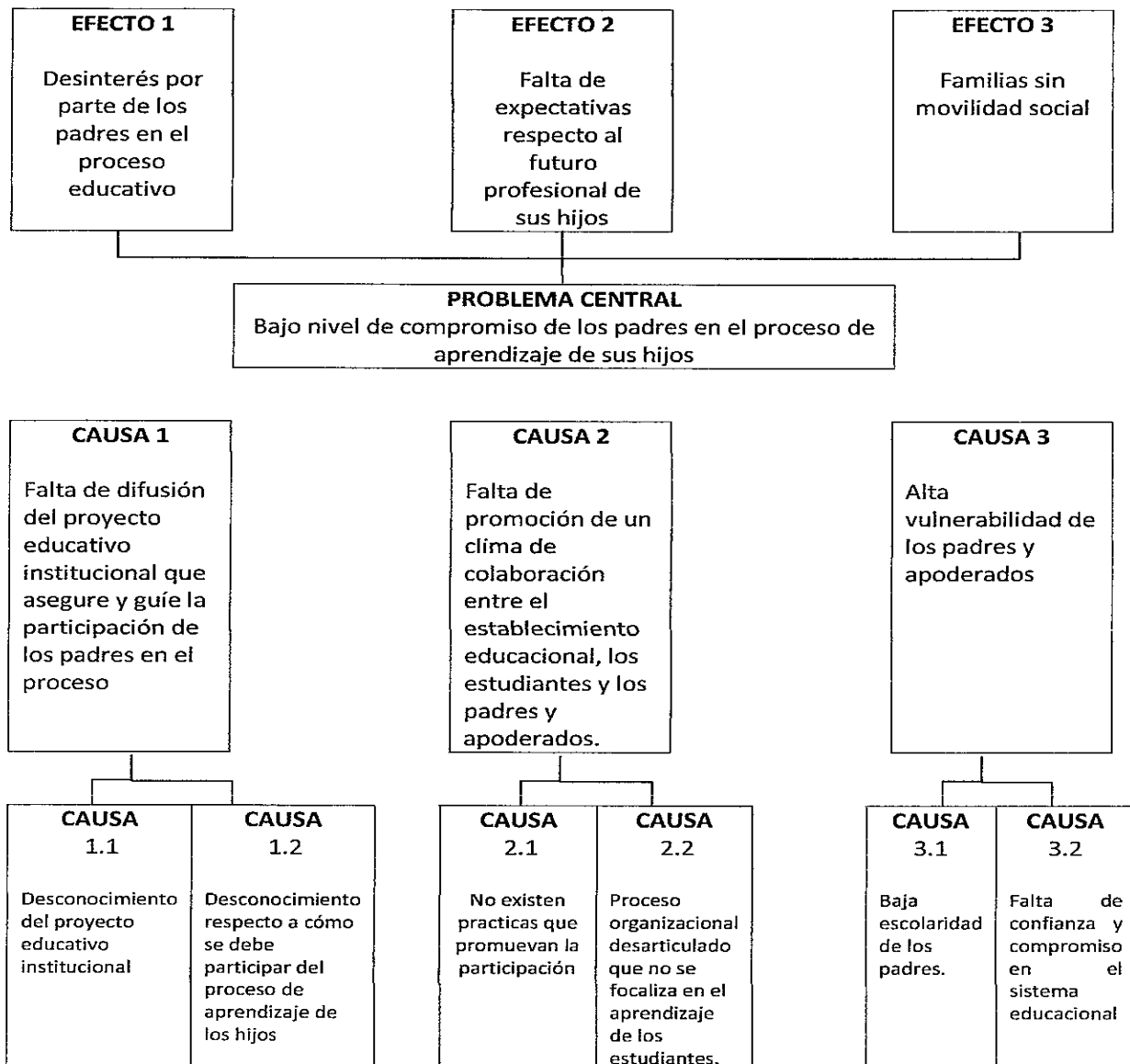
Bronfenbrenner (2004), sostiene que el desarrollo de la persona tiene lugar en entornos sociales inmediatos o *microsistemas* como la familia y escuela y que estos a su vez son influenciados fuertemente por otros entornos sociales inmediatos.

Todos estos microsistemas influyen en el desarrollo de la personalidad, experiencias, conocimientos y actitudes de los niños, por ende los padres cumplen un rol fundamental en el desarrollo de aprendizaje de sus hijos.

3.1.2. Focalización del Problema

Dentro del Marco de la Buena Dirección, encontramos 4 áreas para el desarrollo profesional. Para la presente propuesta el problema se ha focalizado en algunos aspectos del ámbito letra A – “LIDERAZGO”, aspecto A.5 – “El Director y equipo directivo difunden el proyecto educativo institucional y aseguran la participación de los principales actores de la comunidad”.

3.1.3. Árbol de Problemas



3.2. OBJETIVOS

Nombre de la Propuesta de Intervención

Plan de optimización del nivel de compromiso de los Padres y Apoderados en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

3.2.1. Objetivos de la Propuesta

Los objetivos de la propuesta difieren de los de investigación en que están orientados, no a resolver el problema de la aproximación científica al objeto investigado, sino que van destinados a expresar el "qué hacer" concreto sobre la situación problemática.

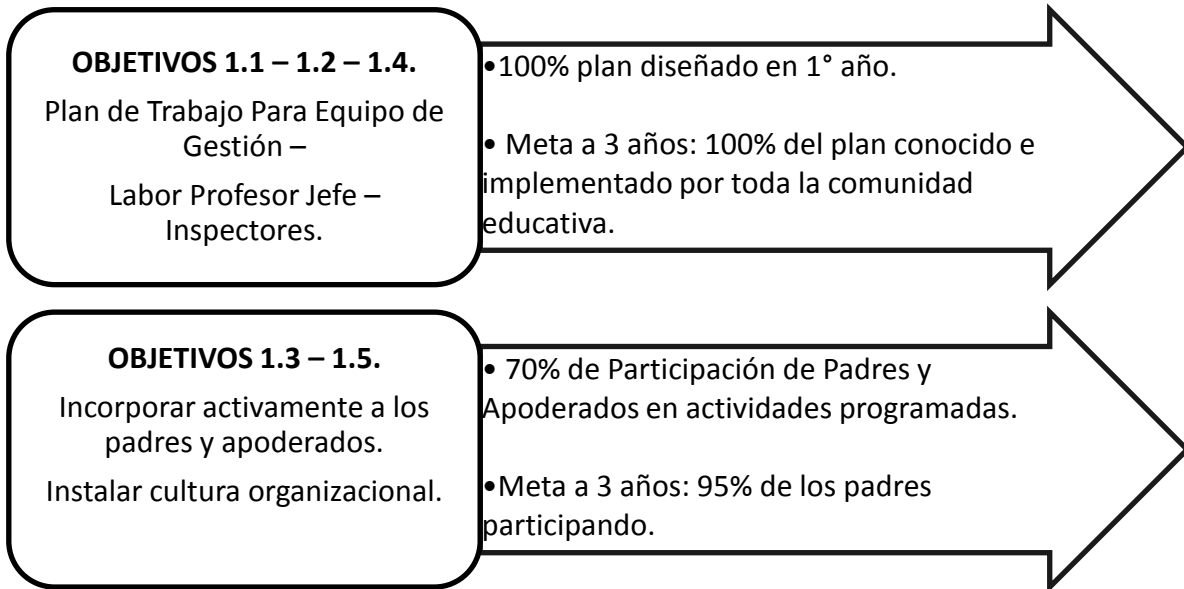
3.2.1.1. Objetivo General

- Instalar y gestionar desde el equipo de dirección un plan de trabajo sostenido y continuo con la finalidad de mejorar el compromiso de los padres y apoderados con el aprendizaje de sus pupilos.

3.2.1.2. Objetivos Específicos

- 1.1. Optimizar la función del equipo de gestión.
- 1.2. Diseñar un plan de trabajo para los profesores jefes.
- 1.3. Incorporar activamente a los padres y apoderados a través de actividades formativas.
- 1.4. Involucrar activamente a los Inspectores.
- 1.5. Instalar progresivamente una cultura organizacional.

3.3. NIVELES DE LOGRO



3.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA.

El autor Heinsen, (2007) establece que *“la niñez crece en un entorno familiar que determinará las experiencias que poseerán antes del inicio en la escuela. Padres/madres son los primeros educadores y las personas de mayor conocimiento sobre su niño/a.”* p.21

El Instituto Internacional para la participación de los padres en las escuelas (IIPE, 2002) expresa que *“...la transformación del papel de los padres en el de clientes de un establecimiento escolar es una muestra de la cada vez más directa introducción de los mecanismos del libre mercado en la educación...”* p. 8

Machen y Wison (2005), dan a conocer que: *“la participación de los padres puede ayudar a mejorar la calidad de los sistemas escolares públicos y que sus hijos/as tengan éxito en su tránsito por la escuela”* p. 16

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2004), *“aboga por la articulación familia y fundamenta esta necesidad en tres razones: el reconocimiento de que los padres son los primeros educadores de sus hijos e hijas; el impacto positivo que puede tener una educación temprana de calidad en el desarrollo y aprendizaje de los niños; y la familia como un espacio privilegiado para lograr una ampliación de la cobertura de la educación de la primera infancia.”* p. 34

Que los padres se involucren en la escuela no surge espontáneamente, para que exista un compromiso real S. Freedman y B. Aschheim (2013) exponen los siguientes puntos:

- *“Requiere de un compromiso por parte del personal de la escuela.”*
- *“Debe ser planeado y llevado a cabo cuidadosamente.”*

- *“Implica cooperación y coordinación.”*
- *“Implica llegar a los padres para determinar sus intereses y necesidades.”*

“Toma tiempo, energía y creatividad. Los programas para involucrar a los padres sólo tendrán éxito, si se diseñan comprendiendo las necesidades de los padres y respetando las diferencias entre ellos. La población paterna de una escuela puede mostrar una amplia gama de actitudes hacia las escuelas, basadas en:

- *Sus propias experiencias en la escuela.*
- *Sus expectativas respecto de la escuela.” p. 13*

Según el Centro de Estudio de Integración y Educación, (2002) *"la integración Escolar es uno de los fenómenos sociales, psicológicos y educativos de mayor atractivo en la actualidad y probablemente, es el que presenta mayores desafíos a las diferentes disciplinas". p.14* Bill Clinton (2005) plantea que *"Los padres que conocen a los maestros de sus hijos, apagan el televisor y ayudan a sus hijos con sus tareas y les educan sobre lo correcto y lo incorrecto, aquellos padres, si hacen una diferencia."*

Heinsen (2007), sugiere a demás un importante número de estrategias que promueven un mayor compromiso por parte de los padres y apoderados y que pueden lograr *“Asistiendo a charlas y talleres que brinda el centro, expresando dudas o inquietudes con respecto al desenvolvimiento de niño/a. Acompañando a su hijo/a a las excursiones, recogiendo las evaluaciones personalmente, realizando las tareas con su hijo/a y entregándolas a tiempo, reforzando la comunicación, preguntando ¿Qué aprendiste? ¿Cómo fue tu día? Compartiendo y cooperando con la realización de distintas actividades.” p. 37*

“Otras formas para integrar padres y madres a la escuela son escogiendo un día para compartir un momento de la mañana con su hijo/a, ya sea para leerle un cuento, hacer una receta, hablar de su profesión o realizar cualquier actividad

artística, o bien compartiendo con la escuela cuentos o materiales que tenga su niño y de esta forma contribuir con el aprendizaje de los demás, leyendo las comunicaciones e informaciones que envía el centro, cuando ayudamos y compartimos la maravillosa experiencia de aprender, la unión hogar-escuela establece una base para el futuro éxito del alumno en la escuela.”

El mejorar la calidad de la educación de los alumnos en Chile, ha estado en el centro de la discusión especialmente en la última década. Muchos se preguntan qué tipo de educación están recibiendo nuestros niños y jóvenes en los establecimientos educacionales. Las respuestas a estas interrogantes es encontrada por los estudios en los mismos resultados entregados por los sistemas de medición nacional, como lo son el SIMCE y la PSU, e internacional TIMMSS y PISA, donde los alumnos de nuestro país no obtienen los resultados que podrían ser considerados como óptimos (López, P. 2010)

Nuestro país ha realizado una importante inversión en todos los establecimientos educativos el que prácticamente se ha cuadruplicado en los últimos 20 años, sin embargo, todos los resultados resultan altamente insatisfactorios (López, P. 2010).

La atención, ahora se ha centrado en la organización que poseen los establecimientos educacionales, donde se halla uno de los más influyentes factores en el desarrollo e incremento en la calidad de educación de los alumnos. López (2010) determina que para alcanzar logros significativos en el aprendizaje de los alumnos, se requiere de una clara y eficiente gestión escolar en los establecimientos educacionales. Al respecto Martinic (2002), citado por López, P. (2010), establece que los establecimientos educacionales de hoy carecen de un liderazgo efectivo para dirigir las organizaciones, a la vez que determina un desconocimiento de nuevas estrategias en gestión tales como: La existencia de buenas relaciones entre directivos y docentes, y la presencia de espacios de reflexión o diálogo en la que el establecimiento educacional invite a todos los integrantes de la comunidad educativa,

especialmente a padres y apoderados, para que aporten y sean parte en el establecimiento de metas y objetivos que desean alcanzar como institución.

La cultura que existe en el establecimiento educacional que es objeto de este informe, está arraigada por años, desde su fundación en el año 1998. Esto también genera resistencia como lo establece Raczynsky (2001) citado por López (2010), ya que está enraizada una cultura que sólo evalúa a los alumnos, pero que carece de la capacidad para autoevaluarse en forma constante, lo que impide centrarse en los aspectos que son parte de las acciones del área académica o educativa.

Anderson (2010), dentro de su estudio de Liderazgo Directivo, determina que uno de los factores claves para poder potenciar el aprendizaje de calidad en los alumnos de los establecimientos educacionales es el rediseño de las organizaciones, la que se debe expresar en un cambio de las prácticas de los equipos directivos, ya que si éstas no son eficientes y claras pueden ser un obstáculo para el desarrollo de los integrantes de la comunidad escolar. Al respecto el autor mencionado, establece que son cuatro las áreas que debería rediseñar toda institución educativa si desea mejoras significativas en los niveles de aprendizaje de sus alumnos. Al respecto señalaremos el aspecto que dice relación con potenciar las relaciones productivas con la familia y la comunidad. Concordamos con lo señalado por el autor en que no se puede pensar en hacer participar a los padres sólo en ocasiones restringidas a las reuniones de apoderados o consejo escolar, se hace necesario crear un rol significativo de participación para la mayoría de los padres y de la comunidad educativa, a fin de que se incrementen sus niveles de compromiso con el mejoramiento en los niveles de calidad de la educación dentro de su institución escolar.

Epstein (1995) citado por Anderson (2010), delimita en algunas prácticas, estrategias que son significativas para que exista un mayor compromiso por parte de los padres y apoderados con el proceso de aprendizaje de sus hijos y con el quehacer educativo de las instituciones escolares, estas estrategias consistirían en Educar a Padres y apoderados, Existencia de Comunicación efectiva, Voluntariado

de padres que quisieran en ciertas horas asistir al colegio, entre otras. Para que una escuela sea efectiva debe contar con participación, pero por sobre con el compromiso de todos, especialmente de padres y apoderados.

Senge, P. (1998), en su obra la “Quinta disciplina”, establece como medios para incrementar el compromiso de padres y apoderados y en general de toda la comunidad escolar, la idea de que todo líder para poder motivar un mayor compromiso de quienes están junto a él, debe construir una visión compartida. Todo líder puede tener sinceros deseos de crecimiento para su institución escolar, pero nada de lo que piense hacer tendrá tan alto grado de eficiencia de no contar con el apoyo de todos los integrantes de la comunidad escolar. Las personas desean que la visión que tenga la institución de la cual forman parte, sea genuina, y para ello no necesitan que se les imponga u ordene lo que se pretende hacer, la configuración de “visiones de futuro” en conjunto traerá como resultado un compromiso genuino por parte de los padres y apoderados.

El aprendizaje en equipo es otra vital disciplina para poder incrementar el nivel de compromiso de los padres y apoderados. Este trabajo en equipo se debe centrar en la habilidad del diálogo, lo que conlleva un aprendizaje en conjunto por parte de todos los integrantes de la comunidad escolar, quienes deben cultivar las virtudes de un diálogo sincero sin obstáculos que erosionen los espacios dados para tales efectos. Toda institución moderna comprende que en la actualidad, lo importante no es el trabajo que pueda realizar un solo individuo, sino que el trabajo en equipo es lo que permite un real aprendizaje de todas las partes. (Senge, P. 1998).

Consideramos a la luz de lo que los autores establecen, que toda cultura organizacional escolar por ningún motivo puede quedar estancada en viejas costumbres que impidan la innovación en el área de gestión. Todo plan de acción que puedan realizar los establecimientos educacionales debe contar con la participación de los integrantes de la comunidad escolar, a través de medios efectivos que motiven a una participación efectiva de los agentes educativos a fin de su compromiso sea genuino

3.5. ESTRATEGIA – METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

La investigación realizada en el Colegio Insignia de Chillán Viejo presenta como deficiencia el escaso nivel de compromiso de los padres y apoderados con el proceso de aprendizaje de sus hijos. Nuestra propuesta de intervención consiste en crear planes de acción que permitan desarrollar un trabajo colaborativo entre el cuerpo directivo, plantel docente y apoderados, para que mediante una comunicación efectiva, el establecimiento educacional promuevan una mayor participación de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje de sus pupilos.

La propuesta se proyecta para ser implementada durante el año 2014, a fin de trabajar en el perfeccionamiento del Proyecto educativo Institucional, capacitación de los docentes y apoderados. La propuesta de análisis y difusión del PEI, tiene como base la participación de todos los agentes que componen la comunidad escolar, especialmente de los padres y apoderados, a fin de que se sientan plenamente integrados en el quehacer educativo.

La capacitación de los padres y apoderados se desarrollará durante todo el año en dos ámbitos, el primero buscará nivelarles en los ciclos de escolaridad a través de escuela para padres, donde los docentes impartirán las clases. De forma paralela y en el mismo tiempo se organizarán talleres de capacitación laboral, a fin de orientar y apoyar a los apoderados en esta área.

La falta de compromiso por parte de los padres se debe a innumerables motivos, por lo mismo es necesario determinar estrategias y actividades diversas que puedan permitir a los padres ser más activos y participativos a fin de incrementar su nivel de compromiso.

3.6. PLAN DE ACCIÓN

OBJ. ESPECÍFICO	NOMBRE DE ACTIVIDADES
<p>OBJETIVOS 1.1 – 1.2 – 1.4.</p> <p>Plan de Trabajo Para Equipo de Gestión – Labor Profesor Jefe – Inspectores</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrega y Difusión del PEI. 2. Charlas de sensibilización del PEI. 3. Jornadas de análisis y revisión del PEI. 4. Formulación Plan de Acción. 5. Operacionalización Plan de Acción. 6. Planificación de actividades colegio – apoderados utilizando diversos medios de comunicación efectivos
<p>OBJETIVOS 1.3 – 1.5.</p> <p>Incorporar activamente a los padres y apoderados.</p> <p>Instalar cultura organizacional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escuela para Padres. 2. Reuniones, entrevistas, invitaciones para padres.

3.6.1. Actividades

1. Plan de trabajo desde el Equipo de Gestión:

El trabajo del equipo de gestión a fin de fomentar la participación de los padres y apoderados en el proceso educativo de sus hijos, se basará en las líneas de acción establecidas que en su momento determinó la ex - ministra de educación Sra. Mariana Aylwin.

Cada línea de acción va acompañada con propuestas de actividades a fin de que se puedan realizar avances concretos en la obtención de la meta que es optimizar la función del equipo directivo a fin de aumentar el compromiso de los apoderados.

Las líneas de acción son las siguientes:

- 1. *Fomentar el diálogo y la alianza entre actores.***
- 2. *Formar y apoyar a los actores para la participación del sistema educativo.***
- 3. *Sensibilizar, motivar y difundir la política de participación.***

A continuación se expresan en detalle cada una de las actividades establecidas para el logro de cada línea de acción:

1. Fomentar el diálogo y la alianza entre actores.

1.1. ***Generar instancias de convivencia entre los actores de la comunidad educativa***

- **Descripción:** El equipo directivo, desde su visión coordinadora establecerá de manera institucional un calendario de actividades que propicien la convivencia

entre los actores de la comunidad educativa a fin de incentivar una mayor participación de los padres y apoderados mediante su presencia en actos y ceremonias que contemplen la realización de actividades recreativas e informativas, de manera de fomentar su conocimiento y compromiso con respecto a la educación de sus hijos.

- **Propuestas para su implementación:** Las actividades de convivencia estarán a cargo del Departamento de Actividades Extra-Programáticas quien apoyado por los distintos directivos organizará jornadas de participación masivas tales como: Primer día de Clases, Semana del Colegio, del día del Maestro, Muestra de Talleres, Galas expositivas del trabajo por ciclos, etc.

Se incentivará la participación de los padres mediante invitaciones y publicidad a través de los medios de comunicación de que dispone el establecimiento.

- **Tiempo Estimado:** La reunión de calendarización se realizará en Marzo de 2014, las actividades se distribuirán durante el año académico, para finalizar en Diciembre de 2014.
- **Recursos:** en cuanto a los recursos humanos se contará con la participación de cada directivo, los que se turnarán con el encargado del Depto. Extraescolar a fin de organizar las comisiones necesarias, para que en el tiempo señalado puedan organizar las diversas actividades. El establecimiento educacional dispondrá de los lugares necesarios para reunir a los asistentes (Gimnasio, salas, y centro de recreación), implementos tecnológicos y en cuanto a recursos financieros se destinará un ítem del 2% de los recursos de la caja propia del colegio a fin de adquirir lo necesario para el normal desarrollo de las diferentes actividades.
- **Responsables:** Como organizador y gestor de estas actividades estará el Encargado del Depto. Extra – escolar, junto con los directivos, que por turno,

deban presentar su colaboración para el desarrollo de las actividades calendarizadas.

- **Medio de Verificación:** Bitácora de trabajo llevada por el Encargado del Depto. Extra – escolar, además la Unidad de Inspectoría General, llevará un registro de los padres y apoderados que asisten a las diversas actividades calendarizadas.

- **Evaluación:** La propuesta será evaluada mediante una encuesta con preguntas cerradas que permita obtener la opinión y apreciación de cada uno de los asistentes a las actividades señaladas. Esta encuesta contará con un n° limitado no superior a 5 preguntas y que permita enfocarse en el tema esencial que dice relación a la apreciación del apoderado respecto a lo que fue la actividad, a fin de poder mejorar los aspectos deficitarios y comprometer de esta forma la participación de los padres quienes a su vez se sentirán considerados a través de este medio de consulta. La encuesta será distribuida al término de cada acto y se solicitará su envío al día siguiente para ser tabulada por los respectivos inspectores de ciclo. El posterior análisis y medidas de corrección a las actividades se realizarán en la reunión de gestión realizada en la semana más próxima.

2. Formar y apoyar a los actores para la participación del sistema educativo

2.1. *Creación, impulso y apoyo de diversas estrategias e instancias que posibiliten la formación y la plena participación de los diversos actores de la comunidad educativa en la implementación del proyecto educativo.*

- **Descripción:** El equipo directivo, convocado en reuniones de gestión mensuales, organizará en conjunto con los estamentos representativos de los

docentes y del Centro General de Padres, crearán diversas estrategias que permitan la plena participación de toda la comunidad educativa en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), a fin de lograr una plena integración de todos los actores educativos, de esta forma al sentirse parte de la organización del establecimiento presentarán un compromiso mayor.

- **Propuestas para su implementación:** Se calendarizarán Jornadas de Diálogo Mensuales, en las que el equipo de gestión en conjunto con los representantes de cada estamento de la comunidad educativa, se analice el PEI, a fin de que recoja las opiniones de todos los grupos que conforman el establecimiento.

Junto con analizar y reestructurar el PEI, se establecerán estrategias y metodologías que posibiliten su implementación en todo el quehacer del establecimiento educacional.

- **Tiempo Estimado:** Las jornadas de diálogo, para alcanzar lo propuesto, se realizarán una vez al mes desde Marzo a Diciembre de 2014.
- **Recursos:** En cuanto a los recursos humanos se contará con la participación de cada directivo, además de los representantes de cada estamento del establecimiento. El establecimiento educacional dispondrá de los lugares necesarios para reunir a los asistentes (Sala de reunión, Oficinas, etc.), implementos tecnológicos y en cuanto a recursos financieros se destinará un ítem del 2% de los recursos de la caja propia del colegio a fin de adquirir lo necesario para el normal desarrollo de las diferentes reuniones.
- **Responsables:** Como organizador y gestor de estas reuniones estará la Dirección del establecimiento, junto con los directivos.

- **Medio de Verificación:** Acta de reuniones llevada por el Secretario(a) señalado(a) para dicha instancia, en ella además, se registrarán las observaciones y firmas de todos los asistentes.
- **Evaluación:** Las propuestas o estrategias de integración de los padres y apoderados serán evaluadas en las reuniones mensuales, mediante una pauta de cotejo, que permita determinar el grado de impacto que las propuestas han tenido sobre el objeto final que dice relación con una participación mayor por parte de los apoderados.

Dicha pauta será tabulada y se dará a conocer mediante planilla los resultados obtenidos de la apreciación de los organizadores, participantes y registro de asistencia que controla la Unidad de Inspectoría General.

3. Sensibilizar, motivar y difundir la política de participación.

3.1. *Disposición amplia de información clara y útil, a nivel de la comunidad nacional y en las comunidades educativas sobre temas educacionales de relevancia, relacionados con el propósito de comprometer la participación de padres, madres y apoderados en el mejoramiento de la calidad de la educación .*

- **Descripción:** El equipo directivo, de entre sus miembros organizará comisiones que puedan elaborar y difundir Material Informativo sobre temas, tales como Sistemas de Evaluación de la Calidad de Educación, Objetivos de Aprendizaje, etc., para ellos utilizará medios de comunicación de masas, de los que dispone la corporación educativa de que forma parte (TV, radio, Internet).

Junto con lo anterior se realizarán campañas comunicacionales que resalten la importancia y las ventajas de la participación e invite a integrarse a todos los actores, particularmente de padres, madres, apoderados y

comunidad en el sistema educativo, y promuevan una comunidad educativa, dialogante y participativa.

Se recopilará, difundirá y fomentará el intercambio de medios, materiales y experiencias exitosas de participación de padres y apoderados en la gestión del sistema educativo, a nivel nacional y local.

- **Propuestas para su implementación:** Las comisiones designadas de entre el equipo directivo, se distribuirán las funciones mencionadas en el apartado descriptivo de la presente propuesta, para que mediante los diversos medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento, se pueda difundir de manera amplia y clara a toda la comunidad escolar las características del mejoramiento en la calidad de la educación de sus hijos, a fin de comprometer su participación. La recopilación y confección del material a difundir será realizada por los directivos, en tanto que su promoción y conocimiento por parte de la comunidad escolar estará en manos del depto. de Tecnología quien administra los medios de comunicación de los que dispone el establecimiento.
- **Tiempo Estimado:** La propuesta antes señalada se desarrollará durante todo el año académico, que comprende los meses de Marzo a Diciembre de 2014.
- **Recursos:** En cuanto a los recursos humanos se contará con la participación de cada directivo, y del encargado de los medios de Comunicación del Establecimiento que es el depto. de Tecnología. La administración del colegio dispondrá de los lugares necesarios para reunir a los asistentes (Sala de reunión, Oficinas, Internet, etc.), implementos tecnológicos y en cuanto a recursos financieros se recurrirá al 5% de los recursos de la caja propia del colegio destinados a la publicidad y promoción de la institución.

- **Responsables:** Directivos, encargado del Depto. De Informática.
- **Medio de Verificación:** La presentación del material de difusión y promoción a través de los medios de comunicación del establecimiento.
- **Evaluación:** El depto. de Informática llevará un registro en el cual se encuestará a los padres para conocer su nivel de información sobre lo comunicado por el colegio, se determinará además cuales son los canales informativos que resultan ser más efectivos para los padres.

2. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PROFESORES JEFES: (Modelo tomado de la Fundación Chile)

Se espera que el profesor jefe desarrolle competencias FUNCIONALES, a fin de que su labor sea efectiva.

Competencias Funcionales.

Dentro de las Competencias Funcionales, la labor del docente jefe se desarrollará en los ámbitos de Gestión y Currículo, de las cuales deberá desarrollar las siguientes actividades:

1. Gestión:

1.1. Coordinar las actividades del curso del cual asume la jefatura:

2. Currículum:

2.1. Implementar planes de acción preventivos y de desarrollo de los estudiantes y sus familias.

1.1. Coordinar las actividades del curso del cual asume la jefatura

Descripción: Capacidad para programar, coordinar y comunicar eficientemente las diversas actividades de los estudiantes del curso, facilitando su desarrollo personal y académico, en conjunto con los diferentes apoyos que presta el establecimiento y en estrecha comunicación con los padres y apoderados.

Desempeño:

1. Aplica diversas estrategias para conocer la realidad de su curso (revisión de ficha del estudiante, encuestas, entrevistas, autobiografías, dinámicas grupales y otras).
2. Visita cada día a su curso para estar informado de las novedades.
3. Mantiene una base de datos actualizada con información sobre estudiantes y apoderados.
4. Se informa de los registros diarios de anotaciones u observaciones de sus estudiantes.
5. Entrevista formal y continuamente a todos los estudiantes de su curso.
6. Entrevista periódicamente a todos los apoderados.
7. Se mantiene informado de la asistencia de los estudiantes, comunicándose con los apoderados en caso de enfermedad o ausencias sin justificación.

8. Deriva oportunamente a los estudiantes con dificultades de aprendizaje y/o emocionales al Departamento de Orientación.
9. Confía en la capacidad de cambio de los estudiantes, persistiendo en generar nuevas estrategias hasta lograr buenos resultados.
10. Hace seguimiento sistemático a los estudiantes con dificultades académicas o socio-afectivas para asegurar su atención por los especialistas, su progreso y su permanencia en la institución.
11. Supervisa el cumplimiento de las normas de convivencia y disciplinarias de su curso.
12. Aplica las actividades de los programas de desarrollo personal, orientación vocacional, prevención u otros, en coordinación con el Departamento de Orientación.
13. Capacita a la directiva del curso para motivar, dirigir y evaluar las actividades del Consejo de Curso.
14. Dirige, motiva y evalúa las reuniones de apoderados del curso.
15. Colabora con la Directiva en las actividades del Consejo de Curso.
16. Asesora al subcentro de padres en la programación y ejecución de su plan de trabajo.
17. Presenta información académica y de desarrollo personal de los estudiantes al Consejo de Profesores.
18. Realiza el Informe de Personalidad o de Desarrollo Personal de los estudiantes de su curso.

19. Realiza en forma eficiente y oportuna las tareas administrativas propias del Profesor/a Jefe de acuerdo a los lineamientos de la institución.

2.1. Implementar planes de acción preventivos y de desarrollo para los estudiantes y sus familias.

Descripción: Capacidad para ejecutar y evaluar proyectos de vida saludable, así como de promoción de valores y comportamientos que permitan a los estudiantes hacerse cargo de su autocuidado.

Desempeño

1. Coordina con el Departamento de Orientación y/o Psicología las acciones para llevar a cabo el proyecto de prevención de acuerdo a los lineamientos del establecimiento.
2. Recoge información respecto a los factores de riesgo de los estudiantes y sus familias.
3. Aplica estrategias para la detección temprana de consumo.
4. Sensibiliza a los padres y apoderados, involucrándolos en el proyecto.
5. Promueve debates y charlas con relación al uso indebido de drogas y alcohol.
6. Promueve debates y charlas con relación al desarrollo de la afectividad y sexualidad en la preadolescencia y adolescencia.
7. Escucha los problemas y dificultades de sus estudiantes.

8. Integra en las estrategias de prevención elementos propios de la cultura de sus estudiantes.
9. Compromete a los estudiantes en la participación activa en campañas de prevención.
10. Realiza actividades orientadas al desarrollo de los Factores Protectores en los estudiantes.
11. Mantiene informado al Departamento de Orientación y/o Psicología de los casos en riesgo de su curso.
12. Define la red de apoyo de los estudiantes, en coordinación con el Departamento de Orientación y/o Psicología del establecimiento.
13. Desarrolla talleres de apoyo a las familias, en conjunto con el Departamento de Orientación y/o Psicología.
14. Solicita la intervención de la red de apoyo interna en caso de estudiantes con dificultades, involucrando a la familia y monitoreando el proceso.
15. Solicita al Departamento de Orientación y/o Psicología la derivación del alumno con dificultades a los especialistas que corresponde.
16. Desarrolla el programa de Seguridad Escolar.

Evaluación: Para Evaluar el desempeño del plan de acción correspondiente a la labor de profesor Jefe, se han tomado como base las siguientes pautas propuesta por la Fundación Chile.

ASPECTO: LIDERAZGO

Descripción: Capacidad para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo, para que actúen con eficacia y efectividad en situaciones profesionales, de acuerdo a los estándares del establecimiento.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Aplica la visión en su trabajo.	Posee una percepción poco clara de los objetivos, valores y estrategias de la institución. No logra transmitir la Visión de la organización al equipo de trabajo.	Posee una visión clara de los objetivos, valores y estrategias de la institución, pero necesita ayuda para plasmar esa visión en la actividad diaria y transmitirla al equipo de trabajo.	Posee una visión clara de los objetivos, valores y estrategias de la institución y la transmite a su equipo de trabajo con claridad.	Su gestión corresponde plenamente a los objetivos, valores y estrategias de la institución. Ha logrado transmitir la Visión de la organización a su equipo de trabajo y comprometerlo con ella.
Mejora las prácticas de la escuela.	Necesita ayuda para identificar las actitudes y prácticas que se requiere cambiar para mejorar las prácticas de la escuela.	Identifica las actitudes y prácticas que se requiere cambiar, pero las estrategias implementadas para producir el cambio no siempre son eficaces.	Desarrolla estrategias para provocar el cambio de prácticas y actitudes. Logra cambios importantes que repercuten en la cultura institucional.	Su liderazgo es reconocido por la capacidad de provocar cambios que han instalado una cultura de mejoramiento permanente. El establecimiento ha recibido reconocimiento público por ello.
Asume responsabilidad.	Rara vez asume la responsabilidad del cumplimiento de las metas personales y del equipo de trabajo. No da cuenta pública de los resultados obtenidos.	Frecuentemente asume la responsabilidad por el nivel de cumplimiento de las metas propias y del equipo de trabajo. Informa en forma parcial de los resultados.	Asume responsabilidad por el logro de las metas propias y, en forma parcial por las metas de su equipo. Destaca la contribución de su equipo y atribuye los resultados al trabajo conjunto. Da cuenta pública de los resultados.	Asume plena responsabilidad por el nivel de cumplimiento de las metas propias y las del equipo de trabajo. Destaca la contribución de ellos sobre la propia. Da cuenta pública de los resultados.
Desarrolla a otros.	Rara vez promueve y facilita el acceso a situaciones de crecimiento profesional	Retroalimenta a su equipo en la necesidad de crecimiento profesional. Facilita el acceso a situaciones de crecimiento profesional de manera no planificada y poco sistemática.	Dialoga con el equipo acerca de sus necesidades de desarrollo profesional. Logra acuerdos y facilita el acceso a situaciones de crecimiento profesional en forma planificada y sistemática.	Forma un equipo de trabajo con competencias profesionales altamente desarrolladas y reconocidas, capaces de responder plenamente a las demandas de la comunidad educativa.
Impulsa la innovación.	Rara vez establece espacios para reflexionar acerca de cómo trabajar la innovación en la institución.	Introduce la reflexión acerca de la necesidad de nuevas ideas que rompan el estilo tradicional de trabajar, instalando ocasionalmente prácticas innovadoras.	Abre espacios para que el equipo de trabajo asuma el desafío y el riesgo de experimentar formas innovadoras de hacer las cosas.	Forma un equipo de trabajo altamente capacitado para administrar prácticas innovadoras. La institución logra reconocimiento público por ello.

ASPECTO: ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Descripción: Capacidad para realizar oportunamente los ajustes necesarios en los objetivos y metas con el fin de mantener el nivel de eficiencia.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Entiende el cambio de escenario o contexto.	Necesita ayuda para comprender los cambios de contexto. Maneja con dificultad la incertidumbre.	En ocasiones necesita ayuda para comprender las nuevas necesidades que surgirán a partir de los cambios de contexto.	Se adapta fácilmente a diversos escenarios, contextos, situaciones y personas en la organización educativa.	Es reconocida su capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. Tiene una actitud proactiva frente a los cambios, manteniendo e incluso aumentando su nivel de eficiencia.
Tiene una actitud flexible frente a los cambios.	Presenta alguna dificultad para modificar su punto de vista y aceptar los cambios, a pesar de las evidencias o razones que se le proporcionan.	Escucha con atención otros puntos de vista, analiza las evidencias y adopta una actitud de apertura frente a los cambios.	Integra nuevas ideas y criterios que le permiten modificar en todo o en parte su manera habitual de hacer las cosas.	Se anticipa a los cambios preparándose con una actitud positiva. Fomenta la apertura al cambio entre las personas de la organización educativa.
Ajusta su comportamiento a nuevas demandas.	Tiene dificultades para identificar las necesidades de cambio que se presentan en su trabajo.	Se muestra hábil en la generación de nuevas respuestas aplicando soluciones conocidas frente a situaciones nuevas.	Se muestra atento y receptivo a los cambios de contexto. Busca las mejores maneras de reaccionar frente a situaciones y demandas nuevas.	Se reconoce ampliamente su capacidad para reformular su actividad. Motiva a los demás a adaptarse a los cambios creativamente.

ASPECTO: RELACIONES INTERPERSONALES

Descripción: Capacidad para generar relaciones que promuevan un ambiente de trabajo cordial, colaborativo y cooperativo.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Mantiene un trato cordial con todas las personas.	En ocasiones se muestra impulsivo al dar sus respuestas y hace comentarios inoportunos. Necesita ayuda para adaptarse al contexto de sus interlocutores.	Adecua su lenguaje y trato según las características particulares de sus interlocutores. En ocasiones necesita ayuda para adaptarse a diferentes contextos.	Su trato es amable y respetuoso con todas las personas.	Es reconocido por su empatía, cordialidad y trato respetuoso con todas las personas. Ayuda a los demás a mejorar su estilo para relacionarse.
Se comunica efectivamente.	Le es difícil comunicar lo que realmente quiere decir. Requiere apoyo para expresar sus ideas.	Manifiesta seguridad en la expresión de sus ideas. Ocasionalmente requiere ayuda para aclarar el sentido de sus ideas.	Se expresa claramente. Genera confianza y credibilidad.	Sus competencias como buen comunicador son ampliamente reconocidas por la comunidad educativa. Ayuda a otros a preparar sus presentaciones y a mejorar su estilo de comunicación.
Establece redes de colaboración.	Requiere apoyo para idear y aplicar estrategias para formar alianzas de colaboración mutua.	Logra convencer a otros para establecer alianzas de colaboración mutua. En ocasiones requiere ayuda para que éstas perduren.	Convence a otros para establecer alianzas duraderas de colaboración mutua. Es sólido en sus argumentos.	Es reconocida su capacidad para armar redes de contactos que permitan la colaboración mutua. Ha logrado instalar estilos de trabajo colaborativo.
Demuestra apoyo y confianza en el trabajo conjunto.	En general, no presta apoyo a sus compañeros de trabajo. Le es difícil confiar en la capacidad de los demás para colaborar.	Presta apoyo a otros cuando se lo solicitan. Necesita ayuda para confiar en la capacidad de los demás para ayudar y colaborar.	Apoya a los demás en la realización de sus actividades. Confía en la capacidad de los demás para ayudar y colaborar.	Es reconocido por la confianza que deposita en las capacidades de los otros. Apoya en forma preactiva a los demás logrando un trabajo de equipo cooperativo y sin conflictos.
Hace contactos con personas e instituciones fuera de la comunidad escolar.	Requiere apoyo para adoptar una actitud proactiva y generar contactos, con personas e instituciones ajenas al establecimiento.	En general, logra proyectar la visión del establecimiento en su entorno inmediato. Ocasionalmente requiere ayuda para concretar acciones de apoyo mutuo.	Hace contactos con personas e instituciones con quienes constituye alianzas, generando confianza y credibilidad.	Es reconocida su capacidad de relacionar a la institución con otras, para lograr los objetivos organizacionales y proyectar la institución en la comunidad.

ASPECTO: NEGOCIAR Y RESOLVER CONFLICTOS

Descripción: Capacidad para facilitar el logro de acuerdos que cuenten con el apoyo y aprobación de todos los involucrados.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Afronta los conflictos y busca soluciones.	Frecuentemente requiere apoyo para identificar los conflictos y buscar soluciones. Suele evadir los conflictos.	En ocasiones necesita ayuda para reconocer los conflictos, comprender su origen y buscar soluciones.	Enfrenta los conflictos con decisión. Busca comprender su origen y encuentra soluciones oportunas.	Enfrenta los conflictos y los resuelve con éxito. Ayuda a los demás en forma constructiva a solucionar los conflictos en los que se ven involucrados.
Demuestra capacidad de negociación.	Visualiza los conflictos como un problema que resolver y no como una oportunidad de crecimiento. Necesita ayuda para negociar.	Frecuentemente puede negociar soluciones con éxito. En ocasiones requiere apoyo en situaciones de mayor complejidad.	Es persistente en la búsqueda de fórmulas exitosas de negociación. Posee capacidad de argumentación y convencimiento.	Es ampliamente reconocido por su capacidad de negociar en situaciones complejas. Reformula los conflictos transformándolos en oportunidades de aprendizaje.
Toma decisiones.	Toma decisiones en forma unilateral. No considera la opinión de los demás cuando interviene en un conflicto.	Generalmente toma decisiones en forma autónoma y tranquila, sin ceder a las presiones de las partes en conflicto. En ocasiones necesita ayuda para tender puentes entre los involucrados.	Toma decisiones en forma rápida y oportuna, considerando las consecuencias y pidiendo opiniones de otras personas cuando es necesario. Es un buen mediador.	Es ampliamente reconocido por su capacidad de mediar en los conflictos: acerca a las partes y protege el clima laboral. Es considerado un gran apoyo para los demás en sus procesos de negociación.

3. ESCUELA FORMATIVA PARA PADRES

La información obtenida en el proceso de investigación diagnóstica nos entregó relevante conocimiento respecto de algunas situaciones que se viven en los hogares de los alumnos del establecimiento objeto de estudio, algunas de estas situaciones tenemos:

- Los padres no presentan mayor preocupación por el desarrollo escolar de sus hijos en el hogar.
- No existe en padres y apoderados el sentido de responsabilidad para preocuparse de que sus hijos realicen sus tareas o tengan horas de estudio necesarias para poder reforzar conocimientos en las diferentes disciplinas pedagógicas.
- Los padres no participan en las actividades organizadas por el establecimiento educacional.
- La situación económica de los padres es precaria, la remuneración promedio es el sueldo mínimo, la gran mayoría no posee vivienda propia por lo que se infiere el hecho que los padres pasan gran parte del tiempo fuera del hogar trabajando y los miembros de la familia viven en condiciones de hacinamiento.
- De igual forma se infiere una baja comunicación por parte de los padres para con sus hijos, ya que la gran mayoría de ellos no conoce los medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento, situación que debiera

ser informada por los alumnos puesto que a través de los alumnos los profesores jefes conocen las instancias de información.

Teniendo estos factores como una realidad urge la necesidad de que el establecimiento promueva en los apoderados un cambio a fin de que su participación incremente sus niveles de compromiso en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

Presentación

La propuesta de “Escuela para padres” tiene como principal función el preparar y capacitar a los padres y apoderados del establecimiento educacional en estudio a fin de que puedan obtener y desarrollar habilidades necesarias y participen plenamente del proceso educativo de sus hijos, siendo capaces de poder enfrentar situaciones complejas en el ámbito educativo para potenciar a los alumnos desde el hogar.

El desarrollo de esta propuesta se llevará a cabo en diferentes módulos que tienen como base la importancia de la comunicación en el hogar, hasta llegar a temas de tanta importancia como la sexualidad y drogadicción entre otros. Estos módulos se realizarán durante el año académico, siendo evaluado al término de cada semestre a fin de realizar procesos de retroalimentación y realizar las modificaciones pertinentes.

Justificación

Todo institución que tenga como objetivo el educar a personas, especialmente desde 1° básico hasta 4° Medio, necesita del apoyo del hogar, para eso es necesario que las familias estén empoderadas y preparadas para poder aportar y ser un pilar fundamental en el proceso educativo de los alumnos.

Muchos son los factores que se presentan como obstáculos para que el hogar se integre y comprometa genuinamente con el proceso educativo de los alumnos, de ahí la importancia de que los establecimientos educacionales puedan desarrollar estrategias tan importantes como estas a fin de hacer partícipes de la institución a padres y apoderados que tengan como base un conocimiento sólido de cómo debiera ser su rol en la comunidad escolar.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Dar a conocer herramientas necesarias para que los padres y apoderados puedan tomar la iniciativa en el apoyo a sus hijos en su proceso académico y personal, promoviendo un mayor compromiso a través de su participación en las actividades de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar talleres que propicien una mayor interacción entre padres e hijos a partir de experiencias compartidas.
- Propiciar en la familia una cultura que tenga como base su responsabilidad en el acompañamiento en las labores escolares de sus hijos.
- Establecer habilidades que permitan una comunicación efectiva entre padres e hijos.

Metodología

La escuela para padres tendrá como base la participación abierta de todos los padres y apoderados a través de talleres expositivos, charlas, Focus Group entre otros medios que permitan integrar a las familias en el proceso educativo de sus hijos.

Población

La propuesta va dirigida a todos los padres y apoderados que son parte de la institución educativa.

Tiempo de Duración

Durará todo el año académico 2014. Cada año se revisará y modificará el plan de acción.

Recursos

Humanos: Profesores – Padres y Apoderados.

Logísticos: Instalaciones con su respectiva implementación facilitada por el establecimiento educacional. Salas, Oficinas, etc.

Económicos: Los necesarios para solventar las actividades presupuestadas en el plan de acción, obtenidos por el establecimiento educacional.

Didácticos: Material fungible, carteles, papelógrafos, plumones, etc.

MÓDULOS DE ESCUELA PARA PADRES EN ANEXOS DIGITALES

4. PLAN DE TRABAJO PARA LOS INSPECTORES: (Modelo tomado de la Fundación Chile)

Se espera que el Inspector desarrolle sus funciones en base a Competencias Funcionales que permitan una labor eficiente que a su vez promueva una mayor participación de los padres. Para ello la presente propuesta aborda los ámbitos y áreas que propone la Fundación Educar Chile, sobre la cual se han hecho modificaciones a fin de ajustarla a la realidad del establecimiento.

Competencias Funcionales.

Dentro de las Competencias Funcionales, la labor del Inspector se desarrollará en los ámbitos de Gestión y Currículo, dentro de las cuales deberá desempeñar las siguientes actividades:

1. GESTIÓN:

- 1.1. Difundir el PEI y asegurar la participación de la comunidad educativa y el entorno.
- 1.2. Gestionar el clima organizacional y la convivencia.
- 1.3. Asegurar la existencia de información útil para la toma oportuna de decisiones.
- 1.4. Planificar y coordinar las actividades de su área.

2. CURRÍCULUM:

- 2.1. Administrar la disciplina del alumnado.

1.1. Difundir el PEI y asegurar la participación de la comunidad educativa y el entorno.

Descripción: Capacidad de articular e implementar una Planificación Estratégica que sea compartida y apoyada por toda la comunidad educativa y el entorno.

Desempeño:

1. Realiza diversas actividades orientadas a difundir el PEI del establecimiento tanto en la comunidad interna como en la externa.
2. Declara y comunica formalmente los Principios y las Políticas Institucionales.
3. Realiza acciones para comunicar y comprometer con la Planificación Estratégica del establecimiento a todos los estamentos.
4. Establece canales de comunicación permanentes con las personas ligadas al proceso de toma de decisiones.
5. Vela para que todas las actividades de la escuela sean coherentes con los valores y principios declarados.
6. Evalúa permanentemente la coherencia de la práctica educativa con el Proyecto Educativo Institucional.

1.2. Gestionar el clima organizacional y la convivencia

Descripción: Capacidad para propiciar un clima de trabajo que favorezca las relaciones humanas con el fin de facilitar el aprendizaje organizacional.

Desempeño:

1. Demuestra compromiso con los valores institucionales.
2. Promueve un clima de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
3. Mantiene abiertos los canales de comunicación y diálogo.
4. Aborda los conflictos colaborando en la búsqueda de soluciones.
5. Se comunica efectivamente.
6. Establece metas individuales y claras.
7. Retroalimenta oportunamente el desempeño.
8. Promueve un clima de trabajo armónico.
9. Difunde las Normas de Convivencia a todos los miembros de la comunidad educativa.
10. Hace cumplir las normas de convivencia del establecimiento.
11. Informa oportunamente a la comunidad escolar del estado de la disciplina de los estudiantes.
12. Monitorea permanentemente el cumplimiento de las normas de convivencia.
13. Refuerza positivamente a los estudiantes que cumplen con las normas de convivencia de la Institución.

14. Establece y vela por el cumplimiento de norma de seguridad y autocuidado al interior y salida del establecimiento.

1.3. Asegurar la existencia de información útil para la toma oportuna de decisiones.

Descripción: Capacidad para seleccionar y administrar información relevante, generando un sistema de comunicación fluido y eficaz.

1. Diseña y organiza sistemas para recoger y reportar información.
2. Selecciona, jerarquiza y actualiza la información.
3. Establece sistemas y procedimientos para organizar y derivar la información a quien corresponda.
4. Establece sistemas y procedimientos para el manejo de información reservada.
5. Establece procedimientos para constatar la adecuada recepción de la información.
6. Define los conductos regulares por los que debe fluir la información.
7. Define mecanismos conocidos y utilizados por todos para tener acceso a la información necesaria para su trabajo.
8. Utiliza canales diferentes para hacer llegar la información en forma rápida y veraz.
9. Hace respetar los canales regulares y los niveles de información.

1.4. Planificar y coordinar las actividades de su área.

Descripción: Capacidad para organizar las actividades del área, determinando objetivos y metas claras alineadas con las de la institución.

Desempeño:

1. Define los objetivos de su área de acuerdo a los de la Planificación Institucional y los lineamientos del Proyecto Educativo.
2. Alinea los objetivos de la planificación con los objetivos estratégicos de su área y los institucionales.
3. Establece claramente los responsables de la ejecución de las actividades y se asegura que comprenden sus tareas, plazos y metas.
4. Monitorea el avance de la planificación retroalimentando el proceso permanentemente.
5. Evalúa los resultados y productos e informa oportunamente a la Dirección.
6. Propone e implementa soluciones a los problemas que se presentan en el área.

2. CURRICULUM:

2.1. Administrar la disciplina del alumnado.

Descripción: Capacidad para promover un buen clima de convivencia escolar.

Desempeño:

1. Informa a los estudiantes y apoderados acerca de las normas de convivencia del establecimiento.
2. Hace talleres de análisis del Reglamento de Normas y Convivencia, con estudiantes de todos los niveles.
3. Supervisa el correcto cumplimiento de las normas por parte de los estudiantes.
4. Mantiene una base de datos actualizada con el seguimiento de los estudiantes, como por ejemplo: asistencia, anotaciones, enfermedad, entrevistas, sanciones, premios.
5. Supervisa la actualización periódica de la hoja de vida de los estudiantes.
6. Mantiene la confidencialidad de la información relativa a los estudiantes.
7. Mantiene un diálogo permanente con el profesor jefe acerca de la disciplina de su curso.
8. Asigna tareas específicas a sus colaboradores, controlando su cumplimiento.
9. Entrevista y orienta a los estudiantes que presentan dificultades en disciplina, para lograr acuerdos y compromisos de mejora.

10. Entrevista periódicamente a los apoderados de los estudiantes que tienen dificultades de disciplina.
11. Realiza reuniones periódicas con el Centro de Alumnos, y con las directivas de curso, para conocer sus inquietudes y lograr acuerdos.
12. Se mantiene permanentemente informado de lo que sucede en la escuela, evitando así situaciones de conflicto entre los estudiantes.

Evaluación: Para Evaluar el desempeño del plan de acción correspondiente a la labor de Inspector, se han tomado como base las siguientes pautas propuesta por la Fundación Chile.

ASPECTO ÉTICO - SOCIAL

Descripción: Capacidad de influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores del Proyecto Educativo Institucional, como con los principios éticos de la profesión docente.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Transmite, promueve y practica los valores del Proyecto Educativo Institucional.	Necesita ayuda para comprender los valores del Proyecto Educativo del establecimiento. Le es difícil llevar a la práctica los valores del establecimiento.	En ocasiones necesita ayuda para hacer coherente el discurso de valores que declara, con la práctica cotidiana.	Transmite los valores del Proyecto Educativo del Establecimiento. Ha logrado que, generalmente, estos valores se reflejen en su conducta diaria.	Su conducta es un ejemplo para los demás. Es reconocido como un representante excepcional de los valores institucionales.
Se compromete con la institución.	Cumple con lo que se le solicita. Necesita ayuda para involucrarse con la implementación del Proyecto Educativo del establecimiento.	En ocasiones necesita ayuda para comprometerse con actividades orientadas a implementar el Proyecto Educativo Institucional. No es proactivo.	Demuestra entusiasmo y compromiso para trabajar en actividades que permitan difundir el Proyecto Educativo de la institución. Es proactivo.	Su permanente actitud de compromiso convoca a los demás profesores a comprometerse con el Proyecto Educativo de la Institución. Se le reconoce una gran influencia positiva en la adhesión de todos al Proyecto Educativo Institucional.
Se compromete con el entorno social y cultural del establecimiento.	Necesita motivación para entender la educación como un proceso de ayuda al entorno social y cultural del establecimiento. Tiende a valorar solamente la formación académica.	Comprende la vocación pedagógica como un medio de ayudar al desarrollo del entorno social y cultural del establecimiento. Es sensible a las diferentes realidades sociales, sin embargo, en ocasiones requiere apoyo para implementar acciones concretas.	Su vocación pedagógica lo lleva a implementar acciones concretas de ayuda al entorno social y cultural del establecimiento.	Su ejemplo permanente de preocupación por el desarrollo del entorno social y cultural del establecimiento, ha influido positivamente en profesores, alumnos y apoderados.

ASPECTO: ORIENTACIÓN A LA CALIDAD

Descripción: Capacidad de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Realiza un trabajo de calidad de acuerdo a las normas establecidas.	Se esfuerza, pero le es difícil adaptarse al estilo de trabajo y estándares del establecimiento. Necesita ayuda para cumplir con las normas establecidas.	Generalmente su labor se ajusta al estilo de trabajo y estándares del establecimiento. Ocasionalmente necesita ayuda para cumplir con las normas establecidas.	Administra en forma autónoma su trabajo de acuerdo a las normas establecidas y los estándares del establecimiento.	Es reconocida su capacidad para cumplir con su trabajo de acuerdo a las normas y estándares del establecimiento. Ayuda a otros a lograr un desempeño acorde a los estándares institucionales.
Se orienta al mejoramiento continuo.	Necesita ayuda para identificar oportunidades de mejorar su trabajo. Se siente cómodo en tareas definidas y conocidas.	Identifica y aprovecha oportunidades para generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	Cuestiona las prácticas y creencias existentes, proponiendo formas diferentes de hacer las cosas.	Estimula a otros a implementar cambios innovadores y los apoya para que introduzcan nuevas y mejores prácticas.
Asegura resultados de alta calidad.	Requiere apoyo para asegurar la calidad de su trabajo y cumplir con los objetivos y plazos que se propone.	Realiza esfuerzos para asegurar la calidad de su trabajo y/o la de su equipo. Necesita ayuda ocasional para cumplir con los objetivos y plazos comprometidos.	Su trabajo y/o el de su equipo cumplen con objetivos desafiantes, exigentes, pero realistas. Cumple con los plazos comprometidos.	Es ampliamente reconocido en la institución por su capacidad de cumplir con los compromisos desafiantes que adquiere. Ayuda a otros a cumplir con altos estándares de calidad.
Alinea su trabajo con la Visión institucional.	Requiere apoyo para que los objetivos y su práctica profesional estén alineados con la Visión institucional. Tiene una percepción parcial y de corto plazo de la institución.	Ocasionalmente revisa la coherencia de sus objetivos y prácticas con la Visión institucional. Necesita ayuda para ampliar su percepción y proyectarse hacia el futuro de la institución.	Reformula sus objetivos y prácticas para alinearlas con la Visión institucional. Su percepción de la organización educativa le permite proyectarse hacia el futuro.	Es reconocido en la institución por su capacidad para anticiparse a los cambios y mantenerse alineado con la Visión institucional. Genera confianza y credibilidad en los demás que se dejan influenciar por él.

ASPECTO: AUTOAPRENDIZAJE

Descripción: Habilidad para buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Se mantiene actualizado en los nuevos desarrollos de su área.	Necesita ayuda para encontrar procedimientos necesarios tendientes a reunir información actualizada y tenerla disponible para la realización de su trabajo.	Reconoce la importancia de contar con información actualizada para abordar la tarea docente. En ocasiones no tiene disponible la información.	Establece procedimientos permanentes de revisión y organización de la información. Constantemente la actualiza para utilizarla en el futuro. Manifiesta un espíritu investigativo.	Su alto nivel de competencia y actualización en su especialidad es reconocido por todos. Motiva y apoya a otros profesores para encontrar información nueva, organizarla y mantenerla disponible para ser compartida.
Se compromete con su propia formación.	Asiste sólo a las capacitaciones programadas por la institución. No propone temas que desee profundizar.	Manifiesta interés por capacitarse en aquello que se relaciona directamente con su área de trabajo. Sin embargo, no siempre es responsable con sus compromisos de capacitación.	Es responsable con los compromisos de capacitación que adquiere. Valora positivamente la importancia de la formación permanente.	Planifica su propio itinerario de formación, buscando los medios para estar siempre actualizado. Cumple responsablemente con sus compromisos e incentiva a otros profesores a investigar y capacitarse.
Profundiza en temas de su especialidad y hace transferencia a su trabajo de aula.	Le es difícil discriminar en qué temas necesita auto capacitarse. Necesita que le sugieran nuevas áreas de desarrollo personal y profesional.	Profundiza en algunos temas de su área, sin embargo es una práctica asistemática que no transfiere a la práctica pedagógica.	Investiga permanentemente acerca en las innovaciones existentes en su área. Hace adaptaciones y transferencia a la sala de clases de la nueva información.	Es reconocido por sus prácticas pedagógicas innovadoras. Estimula a otros a seguir su ejemplo y a transferir al aula el resultado de sus investigaciones y aprendizajes.
Desarrolla su autoestima profesional.	Necesita ayuda para confiar en sus potencialidades. Tiene bajas expectativas acerca de su desempeño profesional.	Su confianza en sí mismo es inestable. En ocasiones necesita refuerzo para confiar en su capacidad y asumir nuevos desafíos.	Confía en sí mismo y asume nuevos desafíos con altas expectativas sobre su desempeño profesional.	Logra un desempeño profesional de excelencia. Entrena a otros en el desarrollo de la autoestima profesional.

ASPECTO: RESPONSABILIDAD

Descripción: Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Se compromete con los objetivos de trabajos o proyectos.	Tienen dificultades para adaptar su trabajo en función con los objetivos fijados en conjunto.	Logra comprometerse con los objetivos de los trabajos en los que participa. En ocasiones necesita ayuda para cumplir eficientemente con su parte dentro de los plazos acordados.	Cumple con los plazos preestablecidos y con la calidad requerida para el trabajo que realiza.	Es reconocido por su autoexigencia. Siempre busca mejorar la calidad del trabajo o proyecto asignado. Motiva a los demás a trabajar con altos estándares de calidad.
Entrega los resultados a tiempo.	Cumple con las tareas asignadas proveyendo lo estrictamente encomendado.	Asume con seriedad sus trabajos y obtiene resultados, utilizando el máximo plazo disponible.	Identifica con claridad las tareas que requieren mayor dedicación y sabe redistribuir sus tiempos para desarrollarlas adecuadamente.	Es proactivo en las tareas encomendadas. Se anticipa a los plazos y es propositivo para mejorar la calidad de la entrega.
Provee apoyo, supervisión y se responsabiliza por las tareas que ha delegado.	Brinda apoyo sólo si se le solicita. Necesita ayuda para asumir la responsabilidad por las tareas que ha delegado.	Está atento para brindar apoyo a los demás en las tareas que ha delegado. En ocasiones es necesario recordarle su responsabilidad sobre los resultados de las tareas que ha delegado.	Tiene una actitud comprometida con las tareas en las que está involucrado. Brinda apoyo, supervisa y se responsabiliza por el cumplimiento de las tareas que ha delegado.	Se reconoce ampliamente el apoyo que brinda. Siempre está atento a proponer diferentes alternativas de trabajo a favor del mejor cumplimiento de las tareas o proyectos. Asume la responsabilidad de los resultados de las tareas delegadas como propia.
Asume responsabilidad por los errores cometidos por su equipo de trabajo.	Se conforma con el resultado de sus tareas y espera que el equipo cumpla con lo asignado.	Actúa cooperativamente en el desarrollo de sus tareas y cumple con lo esperado. Ocasionalmente se hace cargo de las deficiencias del equipo.	Se hace cargo de las deficiencias del equipo. Modifica con buena disposición la organización de sus tiempos para cumplir con las tareas asignadas y delegadas.	Asume plena responsabilidad por el desempeño del equipo a su cargo. Se reconoce su capacidad tanto para reformular estrategias, como para lograr los objetivos propuestos, lo que genera una fuerte adhesión del grupo.

ASPECTO: RELACIONES INTERPERSONALES

Descripción: Capacidad para generar relaciones que promuevan un ambiente de trabajo cordial, colaborativo y cooperativo.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Mantiene un trato cordial con todas las personas.	En ocasiones se muestra impulsivo al dar sus respuestas y hace comentarios inoportunos. Necesita ayuda para adaptarse al contexto de sus interlocutores.	Adecua su lenguaje y trato según las características particulares de sus interlocutores. En ocasiones necesita ayuda para adaptarse a diferentes contextos.	Su trato es amable y respetuoso con todas las personas.	Es reconocido por su empatía, cordialidad y trato respetuoso con todas las personas. Ayuda a los demás a mejorar su estilo para relacionarse.
Se comunica efectivamente.	Le es difícil comunicar lo que realmente quiere decir. Requiere apoyo para expresar sus ideas.	Manifiesta seguridad en la expresión de sus ideas. Ocasionalmente requiere ayuda para aclarar el sentido de sus ideas.	Se expresa claramente. Genera confianza y credibilidad.	Sus competencias como buen comunicador son ampliamente reconocidas por la comunidad educativa. Ayuda a otros a preparar sus presentaciones y a mejorar su estilo de comunicación.
Establece redes de colaboración.	Requiere apoyo para idear y aplicar estrategias para formar alianzas de colaboración mutua.	Logra convencer a otros para establecer alianzas de colaboración mutua. En ocasiones requiere ayuda para que éstas perduren.	Convence a otros para establecer alianzas duraderas de colaboración mutua. Es sólido en sus argumentos.	Es reconocida su capacidad para armar redes de contactos que permitan la colaboración mutua. Ha logrado instalar estilos de trabajo colaborativo.
Demuestra apoyo y confianza en el trabajo conjunto.	En general, no presta apoyo a sus compañeros de trabajo. Le es difícil confiar en la capacidad de los demás para colaborar.	Presta apoyo a otros cuando se lo solicitan. Necesita ayuda para confiar en la capacidad de los demás para ayudar y colaborar.	Apoya a los demás en la realización de sus actividades. Confía en la capacidad de los demás para ayudar y colaborar.	Es reconocido por la confianza que deposita en las capacidades de los otros. Apoya en forma preactiva a los demás logrando un trabajo de equipo cooperativo y sin conflictos.
Hace contactos con personas e instituciones fuera de la comunidad escolar.	Requiere apoyo para adoptar una actitud proactiva y generar contactos, con personas e instituciones ajenas al establecimiento.	En general, logra proyectar la visión del establecimiento en su entorno inmediato. Ocasionalmente requiere ayuda para concretar acciones de apoyo mutuo.	Hace contactos con personas e instituciones con quienes constituye alianzas, generando confianza y credibilidad.	Es reconocida su capacidad de relacionar a la institución con otras, para lograr los objetivos organizacionales y proyectar la institución en la comunidad.

ASPECTO: NEGOCIAR Y RESOLVER CONFLICTOS

Descripción: Capacidad para facilitar el logro de acuerdos que cuenten con el apoyo y aprobación de todos los involucrados.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Afronta los conflictos y busca soluciones.	Frecuentemente requiere apoyo para identificar los conflictos y buscar soluciones. Suele evadir los conflictos.	En ocasiones necesita ayuda para reconocer los conflictos, comprender su origen y buscar soluciones.	Enfrenta los conflictos con decisión. Busca comprender su origen y encuentra soluciones oportunas.	Enfrenta los conflictos y los resuelve con éxito. Ayuda a los demás en forma constructiva a solucionar los conflictos en los que se ven involucrados.
Demuestra capacidad de negociación.	Visualiza los conflictos como un problema que resolver y no como una oportunidad de crecimiento. Necesita ayuda para negociar.	Frecuentemente puede negociar soluciones con éxito. En ocasiones requiere apoyo en situaciones de mayor complejidad.	Es persistente en la búsqueda de fórmulas exitosas de negociación. Posee capacidad de argumentación y convencimiento.	Es ampliamente reconocido por su capacidad de negociar en situaciones complejas. Reformula los conflictos transformándolos en oportunidades de aprendizaje.
Toma decisiones.	Toma decisiones en forma unilateral. No considera la opinión de los demás cuando interviene en un conflicto.	Generalmente toma decisiones en forma autónoma y tranquila, sin ceder a las presiones de las partes en conflicto. En ocasiones necesita ayuda para tender puentes entre los involucrados.	Toma decisiones en forma rápida y oportuna, considerando las consecuencias y pidiendo opiniones de otras personas cuando es necesario. Es un buen mediador.	Es ampliamente reconocido por su capacidad de mediar en los conflictos: acerca a las partes y protege el clima laboral. Es considerado un gran apoyo para los demás en sus procesos de negociación.

ASPECTO: ASERTIVIDAD

Descripción: Capacidad para declarar en forma oportuna y con honestidad lo que se piensa y siente, cuidando la relación con los otros.

Criterios Conductuales	Nivel 1 (Mínimo)	Nivel 2 (En desarrollo)	Nivel 3 (Desarrollado)	Nivel 4 (Excepcional)
Aborda las situaciones de conflicto con seguridad y tranquilidad.	Tiene dificultades para abordar situaciones conflictivas. Tiende a evitar el conflicto aun cuando eso le cause problemas o lo deje molesto.	Aborda las situaciones de conflicto con seguridad. En ocasiones necesita ayuda para mantener la calma.	Generalmente aborda los conflictos con seguridad y tranquilidad. Elige el vocabulario, momento y lugar adecuado para expresar sus opiniones.	Es ampliamente reconocida su habilidad para expresar sus opiniones oportunamente, resistiendo la presión del medio. Ayuda a otros a desarrollar un estilo de comunicación franco.
Se muestra seguro de sí mismo.	En ocasiones requiere ayuda para expresar claramente sus opiniones. Necesita apoyo para mantener su independencia de criterio.	Expresa sus opiniones con claridad. En ocasiones necesita ayuda para mantener su criterio en contra de lo que piensan otros.	Confía en sus apreciaciones y juicios, aun cuando no sean compartidos por los demás.	Es reconocido por la autonomía y seguridad con que plantea sus puntos de vista. Asume plena responsabilidad por sus opiniones.
Solicita ayuda cuando es necesario.	Le es difícil solicitar ayuda en forma oportuna y adecuada.	Generalmente pide ayuda en forma oportuna. En ocasiones requiere apoyo para especificar sus necesidades y expectativas.	Solicita ayuda en forma clara y oportuna. Le es natural establecer relaciones de colaboración.	Posee gran claridad acerca de sus fortalezas y debilidades, lo que le permite solicitar ayuda en forma oportuna. Se le reconoce su gran capacidad de establecer vínculos de colaboración mutua.

CRONOGRAMA

ETAPA	FECHA
DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO	MARZO 2014
APLICACIÓN DEL PROYECTO 1° PARTE	ABRIL – JULIO 2014
EVALUACIÓN – RETROALIMENTACIÓN	JULIO 2014
IMPLEMENTACIÓN PROYECTO 2° PARTE	AGOSTO – NOV. 2014
EVALUACIÓN ANUAL PROYECTO	DICIEMBRE 2014

RECURSOS

A. RECURSOS QUE SE DISPONEN.

- **HUMANOS:**
 - *Directivos:* Grupo de trabajo cohesionado, en constante perfeccionamiento, cuenta con competencias en el área de gestión, capacidad de liderazgo en cada uno de los ciclos del establecimiento.
 - *Docentes:* En perfeccionamiento constante, comprometidos, creativos, entusiastas.

- **ESPACIOS FÍSICOS:**
 - Aulas, Sala de atención de apoderados, laboratorios computacionales.

- **INSTRUMENTALES:**
 - Equipos audiovisuales (datos, PC), laboratorios de ciencias, informática.

- **RECURSOS DE APOYO A LA DOCENCIA:**

Equipos computacionales (notebook, personales para cada docente entregado por el colegio), soporte técnico para cada equipo.

B. RECURSOS QUE SE NECESITAN

• **HUMANOS:**

- Institución de capacitación: Taller de Formación en “Clima Colaborativo” para directivos y docentes.
- Directivos: Que cuenten con perfeccionamiento en el área de “clima colaborativo” y “estrategias para trabajar con padres y apoderados”.
- Docentes: Que cuenten con perfeccionamiento en el área de “clima colaborativo” y “estrategias para trabajar con padres y apoderados”.
- Personal dedicado a la mantención y retroalimentación de los medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento.

• **ESPACIOS FÍSICOS:**

Aulas destinadas para la docencia y perfeccionamiento laboral para padres y apoderados, oficinas destinadas a reuniones de trabajo.

• **INSTRUMENTALES:**

Programas de capacitación para docentes y apoderados, computacionales para la mantención de los medios de comunicación.

• **RECURSOS DE APOYO A LA DOCENCIA:**

Material audiovisual para la realización de las capacitaciones tanto para docentes como para apoderados, equipos computacionales renovados para el equipo de capacitación y apoderados que serán capacitados.

C. RECURSOS FINANCIEROS.

Recursos otorgados por SEP, que están destinados para el área de capacitación dentro de la comunidad escolar.

D. REDES DE APOYO

La Corporación educacional de la cual es parte el establecimiento en estudio cuenta con un Centro de Capacitación denominado “CADASA”, destinado a docentes de la institución.

3.7. PLAN DE EVALUACIÓN

3.7.1. Planteamiento de la Evaluación

En esta sección se analizan y toman en consideración los aspectos referidos a la evaluación de la propuesta de acción seleccionada para resolver la situación problemática planteada.

- **a) ¿Quién solicita la evaluación?**

Los investigadores, ya que ellos son los diseñadores del proyecto.

- **b) ¿Qué se pretende evaluar?**

Los capítulos que forman parte de éste proyecto de dirección. Los instrumentos que se utilizarán para la evaluación deben poseer características tales como: recogida de datos que a la vez den la opción de incorporar algunos que no estaban previstos, que el instrumento de evaluación pueda interpretarse y manejarse fácilmente.

- **¿Con qué se evaluará?**

Con un instrumento básico que permita conocer los resultados en cada estrategia del plan de acción a fin de vislumbrar el logro de los objetivos.

- **c) ¿Para qué se solicita la evaluación?**

Para conocer los pro y los contra del proyecto presentado a fin de que se puedan corregir y reorientar las propuestas señaladas en el caso de que no cumplan con los objetivos señalados.

- **d) ¿Qué obstáculos pueden aparecer durante la evaluación?**

La escasa participación de los participantes del proyecto al momento de responder los instrumentos de evaluación.

3.7.2. Selección del Diseño de Evaluación

Para evaluar la propuesta, el instrumento que se utilizará se confeccionará con el fin de que obtenga información de cada una de las estrategias determinadas en el plan de acción, a fin de que concuerde con los criterios de la metodología empleada.

3.7.3. Recogida de la Información

3.7.3.1. Instrumentos de Evaluación.

Para evaluar la propuesta se tomará un instrumento evaluativo que es una escala de estimación, que ha sido confeccionada por la autora Isabel Hernández (2012). Este instrumento será aplicado para poder en cada área determinar el impacto de la estrategia el que será determinado por la valoración que represente cada número.

ESCALA ESTIMACIÓN APLICADA AL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN.

Nº	ASPECTOS A EVALUAR	1	2	3	4	5
1	La propuesta mejora los problemas existentes					
2	Considera que el desarrollo de la propuesta ayuda al proceso de integración de los padres y apoderados a la educación					
3	Los facilitadores invitados cubrieron las expectativas					
4	La intervención docente – padres, mejoro sustancialmente.					
5	Este tipo de actividades pudiera implementarse en otras instituciones.					
6	Las estrategias presentadas son innovadoras.					
7	La propuesta resulta viable y factible					
8	El material suministrado es suficiente					
9	Los recursos materiales se ajustan a la propuesta.					

10	El tiempo de aplicación de la propuesta fue suficiente					
----	--	--	--	--	--	--

Fuente: Hernández, Isabel, 2012.

Leyenda:

- 1. Totalmente**
- 2. Bueno**
- 3. Parcialmente**
- 4. Regular**
- 5. Deficiente**

3.7.3.2. Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizará una vez se recojan las encuestas que serán entregadas a todos quienes formen parte de plan de acción establecido.

Los datos serán tabulados en planillas computacionales, luego de lo cual se realizará el análisis cualicuantitativo, que permitirá no sólo tener una cantidad o % de las opciones, sino que también permitirá al grupo investigador realizar inferencias de cada una de las opciones.

3.7.3.3. Informe

En el informe final se darán a conocer los resultados obtenidos luego del análisis de los datos, lo que permitirá tener claridad de las áreas deficitarias del proyecto, a fin de poder tomar las medidas necesarias para reorientar las estrategias y actividades que permitan alcanzar los objetivos planteados.

3.7.3.4. Fases en la evaluación.

Se realizará un monitoreo mensual de las actividades el seguimiento se llevará mediante el registro del cumplimiento y efectividad de las actividades, para tener un primer control al término del 1° Semestre y un segundo al finalizar el año académico 2014. Dicha organización en las fases de evaluación se repetirá cada año.

3.7.4. IMPACTO ESPERADO

Las áreas en las cuales pueden tener un impacto este proyecto se enmarcan dentro de las que están establecidas en el marco para la buena dirección, cuya potencialidad en conjunto permite avanzar en la calidad educativa dentro del mismo establecimiento.

Instrumento que evalúa el nivel de impacto del proyecto.

ÁREA DE IMPACTO	INDICADOR	SI	NO
LIDERAZGO	¿Se observa un cambio en la administración al interior del colegio? ¿Existe una comunicación clara y fluida por parte del equipo directivo? El equipo de gestión ¿asegura la participación de los principales actores de la comunidad educativa?		
GESTIÓN CURRICULAR	¿Se organizan eficientemente los tiempos para la implementación curricular en el aula? ¿Se han asegurado la calidad de las estrategias didácticas?		
GESTIÓN DE RECURSOS	¿Se observa una administración y organización de los recursos en función del proyecto? ¿Se motiva, apoya y administra al personal para aumentar la efectividad del establecimiento?		
GESTIÓN DEL CLIMA	¿Se ha promovido un clima de colaboración? ¿Se informa a la comunidad sobre los logros y las necesidades del proyecto?		

Fuente: Elaboración Propia.

CAPITULO IV
VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

4.1. METODOLOGÍA

Para validar la presente propuesta se ha recurrido a la metodología de Focus Group, mediante la cual se ha hecho participar a todos los estamentos que están involucrados en el Proyecto de Dirección, para que a través de sus opiniones puedan declarar sus apreciaciones respecto a la propuesta.

Antes de iniciar el Focus, se procedió a la exposición de entre 20 a 30 minutos de los resultados obtenidos en la investigación y su posterior propuesta para poder intervenir en la situación problemática. Luego una persona ajena a la investigación, (a fin de no ser un ente de intervención en las respuestas que pudieran dar los participantes) encabezó y guió el Focus Group.

El Focus es de carácter semi - estructurado, las preguntas que orientaron la participación de los estamentos fueron organizadas en 4 tópicos que iban en la dirección de obtener las impresiones de la comunidad educativa respecto a la propuesta en los ámbitos de: Pertinencia, Factibilidad, Calidad y Aportes del Proyecto estipulado. Se presentaron dos preguntas por área para conocer las respuestas de los participantes, la primera dirigida a cada participante quienes respondían por turno, posterior a esto la segunda pregunta era planteada al grupo quien podía socializar la respuesta que podía ser dada por cualquiera de los integrantes de cada estamento.

El Focus Group fue realizado a 21 personas, en tres instancias de participación, uno por cada estamento. El resumen de estas es el siguiente:

1° Focus Group: Realizado al Estamento de Inspectores. 6 Participantes.

2° Focus Group: Realizado al Estamento de Profesores. 7 Participantes.

3° Focus Group: Realizado al Estamento de Apoderados. 8 Participantes.

En el primer Focus, participaron el universo total de inspectores de Piso, que componen el establecimiento.

En el Segundo Focus, fueron escogidos al azar un profesor que representarán todos los niveles y ciclos del establecimiento. Los niveles representados fueron 1°-2° Básico (1° Ciclo A); 3°-4° Básico (1° Ciclo B); 5°-6° Básico (2° Ciclo A); 7°-8° Básico (2° Ciclo B), 1°-2° Medio (E. Media), 3°, y 4° Medio (E. Media).

En el tercer Focus, participaron apoderados, que al igual que el estamento anterior de profesores, representaran a todos los niveles educativos del establecimiento. Los niveles representados fueron 1°-2° Básico (1° Ciclo A); 3°-4° Básico (1° Ciclo B); 5°-6° Básico (2° Ciclo A); 7°-8° Básico (2° Ciclo B), 1°, 2°, 3°, y 4° Medio (E. Media).

Los Focus Group duraron en promedio 1 hora 35 minutos.

Las respuestas individuales y grupales de cada Focus Group fueron registradas textuales por estamento en las Tablas denominadas como “Respuesta de los participantes del Focus”, para luego ser registradas como texto normal dentro de la propuesta.

Una vez tenido el registro de todas las respuestas se procedió a realizar un resumen que infiere las respuestas de los participantes en cada pregunta y finalmente en cada tópico.

Finalmente se realizó una triangulación de las inferencias que se hicieron por cada estamento a fin de establecer la opinión general de la comunidad educativa que pudiese validar o no la propuesta planteada.

4.2. FUENTES DE VALIDACIÓN

En el presente apartado del capítulo IV, se presentan las Fuentes de Validación que son los siguientes estamentos: Inspectores, Profesores y Apoderados, éstos son los grupos que van a tener la mayor participación e involucramiento en las actividades planteadas en la propuesta de Dirección, a fin de promover un mayor compromiso por parte de los padres y apoderados. Han sido tomados como fuente para conocer su opinión respecto a validar o no, la propuesta presentada.

En primera instancia se presentan las respuestas textuales de cada participante, para luego en registrar el resumen con las respuestas que se infiere por cada estamento.

Los resultados obtenidos de todos los estamentos se muestran triangulados en el apartado 4.3.

4.2.1. Respuesta textual de los participantes en el Focus Group

FOCUS GROUP N°1

DATOS: FOCUS GROUP REALIZADO AL ESTAMENTO DE INSPECTORES DE CADA CICLO.

COORDINADOR(A): SRA. MARÍA ANDREA FIGUEROA SEGUEL.

PARTICIPANTES:

- Sujeto 1: Inspector N°1 – 1° Ciclo A.
- Sujeto 2: Inspector N°2 – 1° Ciclo B.
- Sujeto 3: Inspectora N°3 – 2° Ciclo A.
- Sujeto 4: Inspectora N°4 - 2° Ciclo B.

- Sujeto 5: Inspector N°5 – Enseñanza Media.
- Sujeto 6: Inspector N°6 – Enseñanza Media.

FECHA – HORA: MIÉRCOLES 11 DE DICIEMBRE DE 2013 – 8:30 – 9:50 HRS.

OTROS DATOS: ORGANIZADA EN SALA DE REUNIONES.

ASPECTOS / TÓPICOS CONSULTADOS:

I. PERTINENCIA

PREGUNTA:

1. ¿Considera pertinente esta propuesta? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 1: Inspector N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Si, debido a que ayuda a mejorar la calidad de educación de nuestros alumnos, punto número uno, con la posibilidad de que los padres puedan tener esa cercanía tanto alumno, establecimiento – colegio y establecimiento – alumno – apoderado.

- **Sujeto 2: Inspector N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Si, creo que es muy bueno, es muy bueno en todo sentido, como dijo mi colega acá Alejandro, es muy buena porque logra que se pueda trabajar mejor así con el apoderado, la cercanía con el apoderado siempre ha sido buena, entonces, el poder hacer eso creo nos ayudaría a todos.

- **Sujeto 3: Inspectora N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Si, súper pertinente creo que al apoderado le hace falta acercarse al colegio y que si se da la instancia de que pueda trabajar alumno, apoderado y colegio es beneficioso para todos.

- **Sujeto 4: Inspectora N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Si, a mi me gusta la propuesta, por el hecho de que también le pueda servir al alumno el ver a su papá estudiando y tratar de salir adelante al niño lo pueda incentivar también a salir adelante en estudios superiores.

- **Sujeto 5: Inspector N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Sí, porque puede unir más a los alumnos con el papa y todos estudiando como dice la colega y es una mejora para que los alumnos surjan, para salir adelante, con él para con la mama, si es muy buena.

- **Sujeto 6: Inspector N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: Bueno, ya todo lo han dicho mis compañeros, pero yo creo que es muy importante que el papa, especialmente aquí dentro del establecimiento donde tiene un nivel socio – económico bajo pueda regularizar los que son sus estudios, con las mismas casas abiertas que dicen ustedes eso va a conllevar de que pueda tener un mejor trabajo lo cual el alumno va a tener un mejor estilo de vida y va a ver la solución para comprar sus materiales y pueda superarse en todo tipo de sentido de deficiencias que tienen en la casa, yo creo que va ayudar mucho, aquí yo creo que mis colegas todos vamos a aportar con todo lo humanamente posible, porque igual tenemos el lado afectuoso con los alumnos y también con algunos padres que se acercan bastante y nos ayudan, así que es bastante buena.

2. ¿Qué aspectos de la propuesta no considera como pertinentes?

RESP.: Los horarios pueden ser, acomodar los horarios de nosotros y de los apoderados como la mayoría trabajan, el horario habría que buscar un

horario adecuado porque sí entro a estudiar a las ocho con quien dejo a mi hijo en la casa, entro a estudiar pero dejo solo a mi hijo.

- La parte que dice usted, acercarse al apoderado al establecimiento, encuentro también que el establecimiento se tiene que acercarse a la casa porque solamente llamar a buscar gente... también el colegio se tiene que dar el trabajo de acercarse al domicilio a ver qué está pasando.

II. FACTIBILIDAD

3. ¿Considera que es factible esta propuesta? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 1: Inspector N°1 – 1° Ciclo A.**
RESP.: Por supuesto 100% factible. Todo lo que ayude a la mejor educación de los alumnos va a ser bienvenida.
- **Sujeto 2: Inspector N°2 – 1° Ciclo B.**
RESP.: Si como dicen acá mi colega siento que mientras sea algo que le pueda ayudar y ser bueno al alumno es todo factible, mientras todo se trabaje en conformidad y sea bueno al alumno, positivo para todo.
- **Sujeto 3: Inspectora N°3 – 2° Ciclo A.**
RESP.: Yo creo que va a ser factible en la medida en que se organice el establecimiento y primero el equipo de trabajo dentro de él, si no logramos coordinarnos nosotros primero las propuestas que quieren diseñar no van a ser factibles, todo debe empezar por dentro para mostrarlo al exterior.
- **Sujeto 4: Inspectora N°4 - 2° Ciclo B.**
RESP.: Si creo que puede ser factible, pero puede ser con un estudio previo de los interesados, de invitar a la familia en general, a los padres, a

los hermanos mayores que de repente tuvieron que dejar sus estudios a la mitad por x motivos y todo en el fondo igual para que ellos puedan apoyar a los alumnos.

- **Sujeto 5: Inspector N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Si puede ser factible, previo a la encuesta que se pueda hacer al apoderado, cuantos apoderados hay interesados, como apoyando la opinión de los colegas aquí, del colegio, que les ofrece, del tema de los horarios, si insisto si el tema puede ser, si todos queremos aprender, todos queremos salir adelante, solo que nos dé el tiempo y los horarios apropiados, si el colegio propone algo bueno, ya po', veré con quien dejo a mi hijo, si así si me interesa voy a lograr tal cosa de aquí a dos años me sacrifico un poco pero depende de la propuesta que haya, que gano yo, si en realidad todos buscamos que gano, o sea se gana hartito aprendiendo.

- **Sujeto 6: Inspector N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: Bueno, yo opino que sí, pero a medida de que este todo bien organizado, todo entra por la vista, y si nosotros podemos ver que si algo que esta desordenado no nos va a gustar, no nos va a llamar la atención para nada y va a ser como una carga mas, entonces esto es como este organizado, como este a mi vista como apoderado si realmente me llama la atención, si es atractivo, si es beneficioso el apoderado va a participar, pero si ve el más mínimo desorden al comienzo el apoderado va a decir esto no es para mí.

4. ¿Qué aspectos de la propuesta considera no son factibles de realizar?

Incluso la asistencia va a disminuir bastante.

RESP.: Desorganización, es que estuviéramos a nivel de colegio desorganizados como lo que le diga al inspector de que si yo llego el primer día o segundo día y veo que hay mucha desorganización yo, que si falta

esto o falta esto otro, no se po', algo que nos juegue en contra, es desmotivante para mí para que pueda seguir asistiendo al colegio.

Llegar a las ocho de la tarde y que empiece a las 9:15, ya es una hora de perdida que pierdo de estar en la casa con mi hijo o avanzando no se po' si él tiene... entonces eso va desmotivando a la persona. La carga laboral si son muchas horas a la semana, porque entiendo que si son ocho horas que trabaja diariamente estar todos los días acá unas dos horas o tres horas es una carga que no va a soportar, porque si le decimos al profesor que sale a las cinco de la tarde y que vuelva a las ocho y salir a las once si tiene esa carga por una semana, ya el rendimiento de esa persona que tiene a cargo esto no va a ser el óptimo.

III. CALIDAD

5. ¿Considera que esta propuesta es de calidad? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 1: Inspector N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Yo no podría decir si la propuesta es de calidad o no, pero, más que una propuesta es una idea. La propuesta es buena como propuesta.

- **Sujeto 2: Inspector N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Para yo decir si es de calidad, tengo que ver las bases, mientras no tengamos algo concreto, se está viendo la opción, mientras no se vea eso a la medida que va pasando el tiempo y al paso vamos a ir viendo si realmente está funcionando y veremos si es de calidad porque antes no.

- **Sujeto 3: Inspectora N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Yo, creo que la propuesta es buena, y creo que la calidad va a depender de la organización que hay dentro, nosotros podemos ver las

bases que nosotros vamos a ver acá en los grupos de trabajo que se formen, de cómo se va a implementar, vamos a ver si es bueno o no, la calidad, yo creo que eso lo tienen que decir los apoderados, las personas que participan, si lo que le están entregando es de calidad.

- **Sujeto 4: Inspectora N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Creo que si es una buena propuesta, es una propuesta excelente, a mí me gusta la propuesta pero comparto con mis colegas que el tema de la calidad se va a ver cuándo el proyecto este andando.

- **Sujeto 5: Inspector N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Si la propuesta es buena, pero creo que todos opinamos lo mismo, la calidad es que vamos a dar nosotros como funcionarios, ahora las personas que sean contratadas para dicho proceso, una vez que empiece a avanzar ahí van saliendo las equivocaciones, pero de primera empiezan bien o sea tengo ganas de muchas cosas o vamos viendo si se va dando a través de los días, dependiendo del ánimo.

- **Sujeto 6: Inspector N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: La calidad se va ver, más que todo con la aprobación de los mismos apoderados y de los alumnos, nosotros vamos a ser sólo meras herramientas para que esto funcione más que todo pero nosotros no podemos decir si es o no, la verdadera evaluación viene por parte de los beneficiarios, que en este caso serían apoderados y alumnos. Ellos deciden si es de calidad o no.

6. ¿Qué aspectos de la propuesta carecen de consistencia o congruencia en el proyecto?

RESP.: Horarios de trabajo, un tope sería el horario de trabajo de los apoderados, hay apoderados que y trabajan de lunes a domingo, todos los días de la semana, feriados, efectivos, y todo depende del tiempo de ellos

porque si van a trabajar las 7 u 8 horas diarias es imposible que le pidamos lo que decía yo que si ya se hace una casa abierta o no sé que se le proponga nivelar estudios que venga todos los días de lunes a viernes el apoderado, es imposible, para mi es imposible y esto demuestra bueno, que somos padres la gran mayoría y que tenemos un hogar, que tenemos una familia.

Yo creo que sí y trabajamos con apoderados vulnerables y yo creo que con ellos es un poco más difícil y ellos no pueden transar mucho en su trabajo entonces yo digo de repente trabajan horas extras porque necesitan, porque no hay otra forma...

Lo que puede jugar en contra es el dinero, el pasaje el traslado, porque eso es un gasto para la familia.

Lo malo de la propuesta es porque, nosotros los apoderados tenemos que acomodarnos al colegio...porque claro si el niño estudia dentro de un horario... hay que acomodarse mutuo acuerdo para acomodarse entre las partes.

IV. APORTES

7. ¿En qué área del quehacer educativo considera es un aporte la propuesta establecida?

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 1: Inspector N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: En la calidad en que el apoderado se comprometa de manera positiva para que los alumnos puedan subir sus calificaciones, que los alumnos que tengan comportamiento más o menos o malo, se aun poco mejor, que los papás nos sintamos participes de este programa, que si bien yo lo encuentro excelente, pero hay que estudiarlo, que si llega a ejecutar,

yo creo que como institución daríamos un tremendo salto, porque aquí en Chillan Viejo no está.

- **Sujeto 2: Inspector N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Yo también creo que es bueno en el sentido de que vamos a poder trabajar en conjunto sea vamos a poder trabajar en conjunto con los apoderados que nos va a poder permitir que mejore, mejor conducta de parte de los niños a lo mejor las calificaciones van a poder cambiar, todo lo que es trabajar en conjunto que todo funcione en una sola línea yo creo que siempre ha sido bueno, es demasiado bueno poder trabajar así.

- **Sujeto 3: Inspectora N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: En crecimiento, para el apoderado, para el alumno, para los integrantes de la comunidad educativa, una posibilidad que se le pueda entregar al trabajo, apoderado y alumno, va a ser beneficioso.

- **Sujeto 4: Inspectora N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Creo que es un gran aporte en el sentido en que el apoderado teniendo mayor información, a mayor cultura, y más estudio es beneficioso para el alumno, que si lo va a poder acompañarlo, porque no sabe y ahora en ese sentido va a ser un aporte para el alumno.

- **Sujeto 5: Inspector N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Es lo mismo, siempre y cuando ganen los alumnos, si educamos a los papas vamos a ser que el papa ayude a los alumnos salir adelante.

- **Sujeto 6: Inspector N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: No mucho que decir, pero creo que bastante bueno para todos y especialmente para la familia en sí, no tanto para el establecimiento... y vamos viendo que podemos lograr, crecer y crecer, a ponerle ganas.

8. ¿Qué aportes haría a la propuesta?

RESP.: o creo que esas cuatro o cinco ideas están buenas pero hay que ver ahora como lograr esas cuatro ideas, no sacamos de llenar con 50 ideas si vamos a hacer una.

Mi idea sería mejorar la calidad de atención de la gente, desde la puerta hasta el último inspector, secretaria o auxiliar si bien no todos y tenemos la misma llegada a la gente, yo creo que ay que dar unos cursos de capacitación al área administrativa de atención al cliente, de saber cómo se tratan... yo haría un curso a todo el establecimiento.

FOCUS GROUP N°2

DATOS: FOCUS GROUP, REALIZADO AL ESTAMENTO COMPUESTO POR PROFESORES JEFES.

COORDINADOR(A): SRA. MARÍA ANDREA FIGUEROA SEGUEL.

PARTICIPANTES:

- *Sujeto 7: Docente N°1 – 1° Ciclo A.*
- *Sujeto 8: Docente N°2 – 1° Ciclo B.*
- *Sujeto 8: Docente N°3 – 2° Ciclo A.*
- *Sujeto 10: Docente N°4 - 2° Ciclo B.*
- *Sujeto 11: Docente N°5 – Enseñanza Media 1°- 2°.*
- *Sujeto 12: Docente N°6 – Enseñanza Media 3°.*
- *Sujeto 13: Docente N°7 – Enseñanza Media 4°.*

FECHA – HORA: MIÉRCOLES 11 DE DICIEMBRE DE 2013 – 9:50 – 11:30 HRS.

OTROS DATOS: ACTIVIDAD REALIZADA EN SALA DE REUNIONES.

ASPECTOS / TÓPICOS CONSULTADOS:

I. PERTINENCIA

PREGUNTA:

1. ¿Considera pertinente esta propuesta? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 7: Docente N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Si la considero pertinente porque es una necesidad que tenemos como colegio, involucrar más a los apoderados con los alumnos, tanto en el tema académico como también en la parte afectiva, los niños se sienten muy solos en las casa, se sienten poco apoyados en sus tareas que a veces son básicas, son lo mínimo como un material que se pide a veces, y que no está, no porque el papá no pueda, sino que no está para pedírselo. Entonces cuando el apoderado este mas involucrado en el colegio, va a tener mejores resultados el alumno también.

- **Sujeto 8: Docente N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Por supuesto , viviendo la realidad hoy en día me he dado cuenta que el apoderado por lo general nos hace a nosotros responsables de todo a lo cual uno siendo también apoderada de nuestros hijos vemos que es necesario el interés de cada padre, sabemos que ellos van a mejorar teniendo esa figura de papa o mama o alguien que se haga responsable, y que viva con ellos, por lo tanto es necesario y fundamental para nuestro colegio tener, optimizar todas estas propuestas que se están haciendo y que se lleven a cabo.

- **Sujeto 9: Docente N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Si es pertinente y es factible que se pueda dar, como bien dice delante es necesario que el apoderado se realice un compromiso con el alumno y también se dé cuenta que, como dicen no está como sólo, uno como docente sin ver que los papas no se sienten comprometidos en lo que quiere, hacer, porque por lo general los niños en el colegio, en la casa no ven como un apoyo, esta instancias esta como para que también ellos puedan ehh, entrelazar mas el tema familiar también y el tema del compromiso de los papás con el colegio y ellos se sientan comprometidos con sus niños.

- **Sujeto 10: Docente N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Me parece que esta es una propuesta bastante pertinente de acuerdo a la realidad que vivimos diariamente con los alumnos, necesitamos que los papas se sientan parte de la educación de sus hijos y no que los profesores sean los responsables de eso, necesitamos que también se sientan involucrados en los espacios que se les están dando a sus hijos y en el colegio, y tengan también las herramientas de ayudarlos y apoyarlos, acá en el colegio de cierta forma es limitada la ayuda que nosotros le podemos dar ya que se entrega solamente dentro del aula, pero en la casa también es donde ellos necesitan que se les de un apoyo extra a la formación que uno le está dando a la enseñanza que le está dando a los alumnos.

- **Sujeto 11: Docente N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Es pertinente, considero, que los profesores en muchos casos hacemos grandes esfuerzos para tener buenos resultados, pero esto se ve desfavorecido por la falta de interés y poco apoyo de los padres, se pierden los esfuerzos del colegio por la falta apoyo y falta de motivación de los padres y seguimiento del aprendizaje de sus hijos, tienen poco...como que no tienen metas, nooo, hay como un sueño, una inspiración tampoco en sus hijos, les interesa que terminen luego, eso como terminar con el trámite. Pero no existe eso de, eso de decir yo quiero más, quiero que, no importa lo que tenga que hacer, pero quiero que mi hijo llegue más lejos, aquí yo siento poco eso de que yo quiero que mi hijo sea mucho mas, o que alcance algo que yo no pude no veo eso como que haya un esfuerzo tan grande.

- **Sujeto 12: Docente N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: Yo creo que es pertinente y fundamental más allá de, tenemos que preocuparnos también nosotros como colegio de ayudar al apoderado, como el apoderado de repente no tiene como instancias para educarse o

para como decía Cecilia, como para encontrar la forma de ayudará sus hijos, entonces nosotros como colegio no podemos también responsabilizar 100% al apoderada, porque nosotros también nuestra función es ayudar a ellos. para que ellos también puedan ayudar a sus hijos y eso también es trabajar en conjunto, entonces en la medida en que nosotros trabajemos todos coordinados, creo que es muy factible la propuesta.

- **Sujeto 13: Docente N°7 – Enseñanza Media.**

RESP.: Si la considero pertinente y mi respuesta se fundamenta en la experiencia vivida como profesora jefe, ya que como tal ehh, uno siente y percibe, y además como el escaso compromiso, respecto de la formación general de su hijo, y considero que la formación de un individuo se logra en un trabajo complementado entre familia y colegio.

2. ¿Qué aspectos de la propuesta no considera como pertinentes?

RESP.: Yo creo que en la propuesta se nosotros la realidad del colegio, no tenemos mucha asistencia, en realidad los apoderados vienen en el horario que no se les ha llamado, nosotros dentro de nuestra buena voluntad se hace un espacio para atenderlo, porque nosotros sabemos que en otro momento no lo vamos a encontrar y ehm, yo creo también en la vulnerabilidad no hay aspiraciones, ni metas de parte de ellos, entonces, por lo menos yo encuentro en esta oportunidad que está acorde con la propuesta.

Pero yo quiero decir algo, respecto de eso que lo atendemos, yo creo que con eso más que estar formando, lo estamos mal educando, porque nosotros cuando le estamos permitiendo al apoderado como colegio que el venga al colegio en el momento que el estime conveniente... nosotros también como profesionales estamos desmereciendo nuestras funciones...

Tiene que ser una propuesta que respete los tiempos...

II. FACTIBILIDAD

3. ¿Considera que es factible esta propuesta? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 7: Docente N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Yo creo que si es factible y como decían anteriormente las colegas, respetando nuestros horarios, nuestros tiempos y manteniendo eso claro y establecido, porque mientras se mantengan horarios que para todos sean conocidos, que para todos sean claros para nosotros como profesores, y para apoderados también se respeten y que todos los colegas lo respetemos también...

- **Sujeto 8: Docente N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Si es factible, es necesaria, y eh como dicen no quitando el tiempo a otras actividades que ya son necesarias por ejemplo preparación de material, de atención de apoderados, que el PIE, el proyecto de integración, todos esos horarios que ya son necesarios eeh, si se viera la posibilidad de ver y extender un horario obviamente respetando, es factible y muy necesario.

- **Sujeto 9: Docente N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Es factible, y es muy claro el respeto del tiempo, que eso es como lo principal como par que uno tenga la motivación para efectuar las cosas, dado el grado de responsabilidad que se toma y es más que nada por el trabajo... aparte que igual también toda actividad es importante y merece su tiempo necesario en lo que se estime conveniente, entonces también por lo mismo podemos decir que el respeto del tiempo está en función con la motivación para poder realizarlo.

- **Sujeto 10: Docente N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Yo creo que bastante necesaria esta propuesta, pero al igual que el resto de los colegas, es factible también siempre y cuando se respeten nuestros tiempos y sin pasar a llevar el tiempo de los apoderados, creo que se debe coordinar que todas personas, toda aquella gente que está participando estén coordinados para que ninguno de ellos o atienda apoderados en horarios que no corresponda, para que así ninguno de nosotros se ve afectado por esto ...

- **Sujeto 11: Docente N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Si es factible de realizar, respetando tiempos, que los objetivos se expliquen a cada actor que va a trabajar aquí de forma clara porque en el camino nos podíamos encontrar que por, ya que si queremos que los inspectores sean más partícipes y queremos que los apoderados trabajen con los apoderados, se acerquen con los apoderados, yo creo que ellos todos deberíamos tener claras nuestras y no toparnos...

- **Sujeto 12: Docente N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: Es factible mientras exista coordinación como dicen mis colegas para actividades con los apoderados y también labores entre nosotros como colegas, para que actuemos de la misma forma y eduquemos de la misma forma.

- **Sujeto 13: Docente N°7 – Enseñanza Media.**

RESP.: Considero que la propuesta es factible, si se establecen las normas y las reglas que tienen relación con el tiempo que implica redactar y organizar un cronograma de trabajo y la posterior aplicación de este programa.

4. ¿Qué aspectos de la propuesta considera no son factibles de realizar?

RESP.: Yo creo que todo se puede hacer, Es como un conjunto, Una cosa lleva a la otra, Que exista cronograma detallados, Que existan las funciones clara que va a ser cada uno, Todo funciona bien si existe un cronograma con el detalles de las actividades, todo va a salir bien, Yo creo que hay una, que no es que no funcionaria, pero si no depende exclusivamente de nosotros y tiene que ver con el tema de la escolarización, porque allí ya habrían recursos de por medio, habría otro tipo de actividades y no depende solo de nosotros ahí ya es un tema corporativo...

De principio a fin se requiere de los recursos...mucho dinero,

No solo es voluntad sino se necesita de un apoyo.

III. CALIDAD

5. ¿Considera que esta propuesta es de calidad? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 7: Docente N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Si, considero que es de calidad porque tiene metas claras, tiene objetivos, un plan de trabajo de cómo se va a efectuar y tiene todo lo necesario para ser un proyecto que debiera funcionar si es que se realiza como está planteado.

- **Sujeto 8: Docente N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Buena, muy buena, comenzando con haber enviado entrevistas y que fueran una visión real y no algo que nosotros creíamos porque todo lo que se presento es lo real, no hay nada inventado estamos todos claros que la entrevista se envió, nosotros tuvimos que entregarla y al presentarle se nota que hubo trabajo previo a presentar esta propuesta a cada uno de nosotros.

- **Sujeto 9: Docente N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Si se ve calidad por el tema que, tiene metas como bien constituidas que se muestra y en base a las entrevistas que sean como... con términos reales, no con algo ficticio como en el aire sacar las conclusiones, ya que uno con base con datos reales setas afirmando esto.

- **Sujeto 10: Docente N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Considero que es una propuesta de bastante calidad y tendría bastantes resultados si se aplica así tal cual se está presentando porque si está basada en nuestra realidad, y yo veo que por qué se ve acá,... visualizando los resultados que podríamos obtener con esta propuesta es bastante buena de bastante calidad, yo creo que tendríamos bastante resultados con los alumnos si se aplicara así tal cual y tomando las sugerencias que se están dando ahora...

- **Sujeto 11: Docente N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: De muy buena calidad porque trabaja con datos verídicos yo creo que lo que debiese irse haciendo para que no pierda fuerza con el tiempo, es ir evaluando y realizando este tipo de focus y no solamente al final ni al principio sino que al intermedio del plan de trabajo.

- **Sujeto 12: Docente N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: Considero que es una propuesta de calidad está bien estructurada, es real, efectiva y tiene metas concretas que se puedan llevar a cabo, es un aporte positivo que mejora la calidad de educación de nuestro colegio.

- **Sujeto 13: Docente N°7 – Enseñanza Media.**

RESP.: Si creo que es una propuesta de calidad, ya que se ha formulado en base a las prácticas de nuestro colegio, el objetivo general , y objetivos específicos, han sido bien formulados las respuesta directas que se obtuvieron de las entrevistas.

6. ¿Qué aspectos de la propuesta carecen de consistencia o congruencia en el proyecto?

RESP.: Yo creo no que carezca de consistencia, en el sentido de escolaridad, como decíamos anteriormente el tema que no depende 100% de nosotros como colegio y como profesores, sino que es algo más que nada corporativo, como que implica más estamentos del colegio...

Si se pretende hacer eso, esta agenda a nosotros en lo económico,

Se necesita gente que haga la escuela para padres.

IV. APORTES

7. ¿En qué área del quehacer educativo considera es un aporte la propuesta establecida?

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 7: Docente N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Yo creo que en varias de la formación del niño tanto en la académica, como también en la parte valórica, seguridad del alumno en su trabajo, porque se va a sentir más apoyado porque su padre va a estar más preparado para apoyarlos a ellos...

- **Sujeto 8: Docente N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Con respecto a los alumnos creo que si esta propuesta llegara a buen fin , los alumnos primeramente habría un mayor interés de parte de ellos en querer aprender habría un interés de los padres de querer ampliarse ellos en lo que concierne a educación para sus hijos por lo tanto habría más amor propio porque los niños se quieren muy poco ellos .. por lo

tanto necesitan involucrar a los padres para ellos sentirse queridos, respetados y así rendir acá...

- **Sujeto 9: Docente N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Es un aporte dentro de esto para los alumnos demostrarían una mayor aprendizaje quizás, al sentir que los apoderados van a dar un apoyo por ellos y una motivación por parte de los padres y también en la parte valórica sería un aporte por decirlo así de por vida porque las personas recibirían formación...

- **Sujeto 10: Docente N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Yo creo que si esta propuesta se llevara a cabo ehm, se ampliaría la visión de educación que tienen los apoderados... y también la visión de educación, incrementaría la motivación que tienen los alumnos hacia la educación hacia lo que están aprendiendo los padres no verían la educación como algo simplemente pasa de curso, sino que tendrían... más que las notas o que el alumno pase de curso, lo verían como la adquisición del conocimiento...

- **Sujeto 11: Docente N°5 – Enseñanza Media.**

RESP.: Mejorar los resultados con la participación de los padres afirma los aprendizaje del hijo, los alumnos al ver que sus padres están interesados estarían más motivados y con mayor iniciativa y también los llevaría a fortalecer su área emocional.

- **Sujeto 12: Docente N°6 – Enseñanza Media.**

RESP.: Yo creo que aporta en todo sentido, académico, valórico, yo creo que si los niños ven que nosotros como colegio estamos preocupados por sus papas ellos, y por ende sus papas se preocupan por ellos se genera una formación en todo sentido porque ellos se motivan y al momento de

motivarse ellos amplían sus metas su visión de futuro, entonces en el fondo se genera una formación integral.

- **Sujeto 13: Docente N°7 – Enseñanza Media.**

RESP.: Estas propuesta sería beneficiosa en diversas áreas del quehacer educativo en el área de una formación real del estudiante me refiero a real por el hecho de estar en común acuerdo del profesor. Apoderado en cuanto a la formación integral de su hijo, en el área académica respecto a los apoderados les permite tener una visión de futuro, y por último en el área valórica se refuerzan estos con padres y apoderados.

8. ¿Qué aportes haría a la propuesta?

RESP.: Me gustaría que hubiera una comprobación una comprobación de todos los objetivos planteados,

Una evaluación constante de todo el proceso.

Que sea una buena evaluación constante.

A veces nos pasa con los proyecto acá que se dice al final no funciono, pero a la mitad se podría haber mejorado...

Que uno se dé cuenta como estas funcionando y que no está funcionando y como se puede mejorar, y eso permite que el proyecto funcione y que al final la propuesta sea buena y no que fracase a la mitad...

También estar atento en qué momento las personas se estén desencantando, y hacer algo... si vemos que la cosa esta como fome... hacer algo nuevo pero para lograr el mismo objetivo.

FOCUS GROUP N°3

DATOS: FOCUS GROUP REALIZADO AL ESTAMENTO COMPUESTO POR APODERADOS DE LOS DISTINTOS CICLOS.

COORDINADOR(A): SRA. MARIA ANDREA FIGUEROA SEGUEL.

PARTICIPANTES:

- ***Sujeto 14: Apoderado N°1 – 1° Ciclo A.***
- ***Sujeto 15: Apoderado N°2 – 1° Ciclo B.***
- ***Sujeto 16: Apoderado N°3 – 2° Ciclo A.***
- ***Sujeto 17: Apoderado N°4 - 2° Ciclo B.***
- ***Sujeto 18: Apoderado N°5 – Enseñanza Media 1°.***
- ***Sujeto 19: Apoderado N°6 – Enseñanza Media 2°.***
- ***Sujeto 20: Apoderado N°7 – Enseñanza Media 3°.***
- ***Sujeto 21: Apoderado N°8 – Enseñanza Media 4°.***

FECHA – HORA: MIÉRCOLES 11 DE DICIEMBRE DE 2013 – 11:20 A 13:00 HRS.

OTROS DATOS: ACTIVIDAD REALIZADA EN SALA DE REUNIONES.

ASPECTOS / TÓPICOS CONSULTADOS:

I. PERTINENCIA

PREGUNTA:

1. ¿Considera pertinente esta propuesta? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 14: Apoderado N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Yo por lo menos encuentro que esta buena, porque en realidad falta apoyo de los apoderados, porque uno se da cuenta que hay poco apoyo de ellos, hay muy poco afluencia, uno necesita colaboración y no llega, entonces es una buena manera de incentivar al apoderado de que se pueda integrar más a lo que es el colegio.

- **Sujeto 15: Apoderado N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Si yo también la encuentra bueno, y que los apoderados nos apoyen, porque como se dice en las reuniones viene igual poca gente y si necesitamos apoyo no lo hacen, por eso es bueno que se integren más proyectos a la educación al plan de trabajo del colegio.

- **Sujeto 16: Apoderado N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: La propuesta esta buena y considero que desde los niveles más chicos, hasta los más grandes el apoderado debería tener compromiso con el colegio, porque una parte es la casa y la otra parte es el colegio, porque si no, no tiene, como se corta.

- **Sujeto 17: Apoderado N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Si buena yo creo que los apoderados tienen, deben más asistir al colegio para saber más de sus alumnos, encuentro buena la propuesta.

- **Sujeto 18: Apoderado N°5 – Enseñanza Media 1°.**

RESP.: La verdad es que pienso que es una propuesta muy viable debido a que está muy relacionada a la visión y misión en que está el colegio y pienso que además de poder motivar a los padres para que se involucren con el proceso también es una buena oportunidad para entregarle herramientas a aquellos que si tienen voluntad para participar y no pueden porque no tienen acceso al sistema escolar, y yo encuentro bueno lo que se plantea en la propuesta.

- **Sujeto 19: Apoderado N°6 – Enseñanza Media 2°.**

RESP.: Me gusta mucho la propuesta, porque falta mayor instalación de los papás, en las reuniones se ve que siempre son los mismos, se ven las mismas caritas, y la idea es que todos participen, porque la base, empieza en la casa, en la casa nosotros somos el apoyo, pero aquí se supone que el trabajo es en conjunto sino es así no resulta, así que muy buena la propuesta.

- **Sujeto 20: Apoderado N°7 – Enseñanza Media 3°.**

RESP.: Me parece buena la propuesta está bastante, me gusta la propuesta, porque incorpora más a los padres no tan sólo en las reuniones de apoderados sino que en instancias como por ejemplo ayudarles a terminar sus estudios, capacitarlos en el tema de lo que ellos están emprendiendo incentivarlos también para que apoyen a sus hijos, para que tengan visión con sus hijos, estudien, no sé, en la universidad, nos van a entregar herramientas para nosotros también ayudar a nuestros hijos, en cuanto, que se yo, no se becas, potenciar también a nuestros hijos, me gusta mucho la propuesta y que se involucre más a los apoderados, y ojalá los apoderados se involucren más con el colegio.

- **Sujeto 21: Apoderado N°8 – Enseñanza Media 4°.**

RESP.: Si a mi también me gusta mucho la propuesta, lo que se dijo acá está muy bueno, incorporar a los apoderados, porque aunque se repetitivo, siempre somos los mismos ehm , los profesores prácticamente trabajan con la pura directiva , los apoderados aportan muy poco lo que no corresponde porque es nuestra obligación, son nuestros hijos, todo va en conjunto, todo va de la mano, el profesor, el apoderado, pero el 100% lo pone uno como papá.

2. ¿Qué aspectos de la propuesta no considera como pertinentes?

- **RESP.:** Yo encuentro que están todos bien, al menos cumplen todas las necesidades que uno tiene.

II. FACTIBILIDAD

3. ¿Considera que es factible esta propuesta? Por qué

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 14: Apoderado N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Yo creo que si puede ser factible, por el hecho de que si nosotros colocamos empeño, las cosas si se pueden hacer entonces si nosotros como apoderados apoyamos el proyecto puede salir, porque todo se puede hacer con empeño.

- **Sujeto 15: Apoderado N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Por supuesto del hecho igual como dijimos apoderados como profesores, el apoyo de ellos en común todo se hace posible, por eso hay que hacer ambos, entre los dos.

- **Sujeto 16: Apoderado N°3 – 2° Ciclo A.**
RESP.: Yo creo que si se compromete, pero bien comprometidos a los apoderados ya no tanto la directiva, sino que se junten todos, se junten la directivas, se junten todos los apoderados con los profesores se logra todo, se logran las propuestas.

- **Sujeto 17: Apoderado N°4 - 2° Ciclo B.**
RESP.: Si creo que es factible, en conjunto se pueden lograr muchas cosas y creo que funcionaria.

- **Sujeto 18: Apoderado N°5 – Enseñanza Media 1°.**
RESP.: Yo creo que si cada uno de los apoderados se comprometen con éste proyecto y se hace un monitoreo y un seguimiento de tal proyecto, yo creo que es muy factible que se realice.

- **Sujeto 19: Apoderado N°6 – Enseñanza Media 2°.**
RESP.: Si yo creo que sí, y creo que es totalmente positivo para todos en general, porque yo creo que depende de nosotros para que esto se cumpla, así que es totalmente posible.

- **Sujeto 20: Apoderado N°7 – Enseñanza Media 3°.**
RESP.: Yo lo veo posible, me parece que va a funcionar, pero en la medida en que se fije el tema de los horarios, porque en éste tiempo papás trabajan mamás trabajan quizás muchos , por ejemplo porque no viene a reunión, no dicen por mi trabajo, si se aplican los horarios para cada quien, yo creo que es súper factible.

- **Sujeto 21: Apoderado N°8 – Enseñanza Media 4°.**
RESP.: Yo creo que va a ser súper factible todo, va a ser súper bueno, yo soy súper positiva en ese sentido, creo que vamos a estar todos... en el

fondo vamos a ganar todos tanto apoderados como profesores, nuestros hijos van a ser los más privilegiados de este proyecto. Yo digo que sí.

4. ¿Qué aspectos de la propuesta considera no son factibles de realizar?

RESP.: Yo creo que lo que va a costar son los tiempos...

Pero no es imposible, pero va a costar...

La mayoría de los padres no quieren...

Además los padres siempre delegan la responsabilidad a la mamá...

Siempre va haber una excusa, siempre va a ver algo...

III. CALIDAD

5. ¿Considera que esta propuesta es de calidad? Por qué
RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 14: Apoderado N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Si porque va en beneficio de los niños y lo principal son los niños.

- **Sujeto 15: Apoderado N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Yo creo que si porque es para dar mayor apoyo a nuestros hijos.

- **Sujeto 16: Apoderado N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Bueno, porque mientras mayor compromiso tengan los padres, más beneficiados van a ser los hijos.

- **Sujeto 17: Apoderado N°4 - 2° Ciclo B.**

RESP.: Si, opino lo mismo, que es bueno y que los beneficiarios van a ser nuestros niños.

- **Sujeto 18: Apoderado N°5 – Enseñanza Media 1°.**

RESP.: Si la verdad es que igual yo opino que es de calidad ya que considera cada una de las necesidades reales que tiene nuestro colegio está muy acotada a lo que es la cultura y lo social que traen los niños, porque se comentaba en uno de los ítems, las expectativas y además el nivel de escolaridad de los apoderados y esto está abocado a solucionar realmente eso, a las necesidades que como colegio tenemos.

- **Sujeto 19: Apoderado N°6 – Enseñanza Media 2°.**

RESP.: Si totalmente, si de calidad, totalmente, porque es en beneficio de nuestros niños y también es una apoyo grande hacia los papás, y esto se va a ver también a futuro, que bueno los niños, si, un 100% totalmente de acuerdo.

- **Sujeto 20: Apoderado N°7 – Enseñanza Media 3°.**

RESP.: Bueno, también yo estoy de acuerdo, buena calidad, muy buena calidad, porque aparte de que van a salir beneficiados nuestros niños yo veo que va a salir beneficiada la familia en general, los profesores, el colegio, como todos nos vamos a ayudar, para que todo funcione bien, si hasta el momento ha funcionado, pero como se decía la propuesta quizás, como puntas, que están como aislados ahora como que se quiere potenciar que todo funcione en conjunto y si ya funciona bien va a funcionar mucho mejor.

- **Sujeto 21: Apoderado N°8 – Enseñanza Media 4°.**

RESP.: Yo creo que está bien, muy buena calidad, o sea que el colegio haya pensado en los padres, que, tratar de sacar a los padres también de su entorno, hacerlos también partícipe, mostrarles las nuevas propuestas,

mostrarles, lo que el colegio está dando yo lo encuentro genial, para nuestros hijos, en el fondo para la familia completa esto es todo en conjunto, si se trabajó a media máquina, ahora se va a trabajar a máquina completa, estoy demasiado contenta, me gusta, se aporta mucho, porque esa es la idea que en el colegio se vea la excelencia académica, se vea en nuestros padres, en nuestros apoderados y por nuestros niños a futuro.

6. ¿Qué aspectos de la propuesta carecen de consistencia o congruencia en el proyecto?

RESP.: Si, si, si, es consistente.

No se ve una buena base, ahora va a depender de nosotros.

IV.APORTES

7. ¿En qué área del quehacer educativo considera es un aporte la propuesta establecida?

RESPUESTAS POR PARTICIPANTE:

- **Sujeto 14: Apoderado N°1 – 1° Ciclo A.**

RESP.: Es que yo creo que va netamente en lo que es aprendizaje de los niños porque si todos ponemos de nuestra parte el niño va a salir adelante, porque todos como padres buscamos el beneficio del niño, entonces si el padre está más y se incorpora más dentro del niño la va a ir mejor.

- **Sujeto 15: Apoderado N°2 – 1° Ciclo B.**

RESP.: Si en el área del aprendizaje.

- **Sujeto 16: Apoderado N°3 – 2° Ciclo A.**

RESP.: Yo creo que igual en enseñanza - aprendizaje

- **Sujeto 17: Apoderado N°4 - 2° Ciclo B.**
RESP.: Si yo creo que en área de aprendizaje.

- **Sujeto 18: Apoderado N°5 – Enseñanza Media 1°.**
RESP.: Si yo creo que en área de enseñanza – aprendizaje por qué estar comunicado al profesor con el apoderado, todos vamos a saber para que lado remar, para que lado tenemos que ir, como mejoramos las cosas y tenemos avances.

- **Sujeto 19: Apoderado N°6 – Enseñanza Media 2°.**
RESP.: Si, enseñanza – aprendizaje, totalmente es así como yo mama y apoderada busco yo que el colegio sea de calidad y de chiquitito tenga una buena base, al final depende de nosotros, como es la cosa.

- **Sujeto 20: Apoderado N°7 – Enseñanza Media 3°.**
RESP.: Yo también creo que en la enseñanza – aprendizaje y convivencia escolar, porque entre todos vamos a remar hacia un mismo lado para lograr una buena convivencia escolar, ya sea entre alumnos, profesor alumno, inspectores, eso también es bueno porque son los que más ven a los alumnos en el pasillo, no sólo los profesores jefes, los inspectores también y también ellos están involucrados en esto y eso también les ayuda a una buena convivencia escolar, aprendizaje.

- **Sujeto 21: Apoderado N°8 – Enseñanza Media 4°.**
RESP.: Enseñanza – aprendizaje, yo creo que está más que dicho por las mamás acá, es lo que todos queremos para nuestros hijos, incorporar a los papás, el proyecto está, se incorpora a los inspectores yo creo que está todo dicho...

8. ¿Qué aportes haría a la propuesta?

RESP.: Yo por mi parte el aporte que uno podría hacer como apoderada y delegada del curso, difundir lo que nosotros hoy día sabemos lo que nos están planteando y entusiasmar a nuestros padres.

El proyecto es buenísimo, que no haya vergüenza...

Entre nosotros apoderados apoyarnos para terminar nuestros estudios, para aprovechar más las instancias que nos da el colegio para desarrollarnos.

Todo depende de la manera de cómo se va a publicitar el proyecto.

4.2.2. CONSTRUCCIÓN DE INFERENCIAS INTERPRETATIVAS POR CATEGORÍAS

FOCUS GROUP N°1

DATOS: FOCUS GROUP REALIZADO AL ESTAMENTO COMPUESTO POR APODERADOS DE LOS DISTINTOS CICLOS.

ASPECTOS / TÓPICOS CONSULTADOS:

I. PERTINENCIA

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

1. ¿Considera pertinente esta propuesta? Por qué

RESP.: A partir de las respuestas dadas por los participantes podemos inferir que éste estamento considera pertinente la propuesta presentada. Ponen especial énfasis en el hecho de que consideran relevante el hecho de que incluya más a los apoderados.

2. ¿Qué aspectos de la propuesta no considera como pertinentes?

- **RESP.:** El estamento en general, no encuentra ninguna actividad poco pertinente, pero sí a modo de sugerencia presentan la posibilidad de que se respeten los horarios de funcionarios y apoderados en todo momento.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

Los participantes de éste Focus consideran que la propuesta es pertinente ya que alude al hecho de propiciar una mayor participación de los padres y

apoderados, situación que ellos consideran está al déficit dentro de la comunidad educativa.

II. FACTIBILIDAD

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

3. ¿Considera que es factible esta propuesta? Por qué

RESP.: El estamento de inspectores considera por unanimidad que la propuesta planteada es 100% factible de realizar considerando la realidad del establecimiento.

4. ¿Qué aspectos de la propuesta considera no son factibles de realizar?

RESP.: Los entrevistados no consideran ninguna de las actividades propuestas como no factibles de realizar, una vez ponen énfasis en el hecho de que organicen muy bien los horarios de funcionarios y apoderados.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

Los inspectores de piso consideran que todas las actividades propuestas son factibles de realizar siempre y cuando se consideren con mucha exhaustividad los tiempos para cada uno de ellos.

III. CALIDAD

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

5. ¿Considera que esta propuesta es de calidad? Por qué

RESP.: Las respuestas dadas por los entrevistados en éste ámbito dan a conocer que ninguno se atreve en el momento a emitir un juicio de calidad sobre la propuesta, antes bien señalan que esperarán al inicio de las actividades señaladas para recién entonces considerar si la propuesta es de calidad o no.

6. ¿Qué aspectos de la propuesta carecen de consistencia o congruencia en el proyecto?

RESP.: Todos los entrevistados expresan a modo de preocupación y posterior sugerencia la necesidad de que el proyecto organice muy bien los tiempos, pensando especialmente en la disponibilidad de los apoderados.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

No atreviéndose a emitir juicio en el momento sobre su impresión en cuanto a la calidad de la propuesta presentada, los participantes, consideran que si bien las propuestas son buenas, ellos en particular esperarían a ver las actividades ya implementadas y en marcha para opinar sobre la calidad de lo establecido.

IV. APORTES

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

7. ¿En qué área del quehacer educativo considera es un aporte la propuesta establecida?

RESP.: El estamento en general considera que la propuesta es un gran aporte para el proceso de aprendizaje de los alumnos, a la vez que contempla una mayor integración de los padres y apoderados. Además

establecen que una de las grandes fortalezas de ésta propuesta es el hecho de que como base se tenga el lograr un trabajo en conjunto que propicie principalmente la participación de los padres.

8. ¿Qué aportes haría a la propuesta?

RESP.: Como aporte del estamento a la propuesta sugieren considerar el hecho de que se realice una capacitación que ellos mismo denominan “atención al cliente” haciendo referencia a la importancia de que el apoderado se sienta bien atendido dentro del establecimiento.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

Los participantes establecen que la propuesta es un gran aporte para el establecimiento, ya que promueve no sólo el bienestar de los alumnos, si no que considera a todos los agentes involucrados en la comunidad educativa.

FOCUS GROUP N°2

DATOS: FOCUS GROUP REALIZADO AL ESTAMENTO COMPUESTO POR APODERADOS DE LOS DISTINTOS CICLOS.

ASPECTOS / TÓPICOS CONSULTADOS:

I. PERTINENCIA

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

1. ¿Considera pertinente esta propuesta? Por qué

RESP.: En base a las respuestas dadas por los representantes del grupo de profesores jefes, podemos inferir que todos ellos consideran ésta propuesta como pertinente, ya que observa el bajo compromiso de los padres, lo que es de primera importancia al momento de trabajar en comunidad para lograr el avance de los alumnos

2. ¿Qué aspectos de la propuesta no considera como pertinentes?

- **RESP.:** Los participantes consideran que todas las actividades planteadas son pertinentes y van en el orden de lograr los objetivos propuestos.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

El grupo de participantes señalado considera la propuesta como pertinente ya que tiene como base el solucionar uno de los problemas más grandes de la comunidad educativa y que es precisamente la falta de compromiso de los padres y apoderados.

II. FACTIBILIDAD

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

3. ¿Considera que es factible esta propuesta? Por qué

RESP.: El estamento de docentes jefes expresa en sus opiniones de que todas las actividades planteadas en la propuesta son factibles de realizar considerando la realidad del establecimiento.

4. ¿Qué aspectos de la propuesta considera no son factibles de realizar?

RESP.: Como sugerencia por parte de los participantes se presenta el hecho de que para que todo lo propuesto sea factible se respeten siempre los horarios, en su caso particular, al momento de realizar, entrevistas, charlas u otros, ya que consideran indispensable realizar todas estas labores con plena disposición y no como una carga más por la estreches del tiempo.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

Las opiniones vertidas por los profesores jefes, reconocen que es factible llevar a cabo lo señalado en la propuesta, en tanto que se dé prioridad al tiempo de los funcionarios.

III. CALIDAD

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

5. ¿Considera que esta propuesta es de calidad? Por qué

RESP.: Los profesores jefes en su totalidad encuentran la propuesta como de calidad por el hecho de todos los planes de acción planteados están fundados en una investigación que respalda las decisiones a tomar.

6. ¿Qué aspectos de la propuesta carecen de consistencia o congruencia

RESP.: Los participantes, o consideran que ninguna acción sea incongruente para el desarrollo de la propuesta, antes bien reconocen que cada uno de los objetivos planteados llevan a establecer una cultura organizacional que permita una mayor participación de los padres y apoderados. en el proyecto?

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

Los entrevistados reconocen que la propuesta es de calidad ya que se plantea con objetivos claros, indicadores y metas, lo que permite una organización clara que finalmente repercute en el éxito de las propuestas.

IV. APORTES

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

7. ¿En qué área del quehacer educativo considera es un aporte la propuesta establecida?

RESP.: El estamento participante responde estableciendo que la propuesta es un aporte tanto en el ámbito académico como valórico, ya que reconocen la importancia del hecho que los padres tengan una activa participación en el proceso educativo de sus hijos.

8. ¿Qué aportes haría a la propuesta?

RESP.: Más que algún aporte, el grupo de profesores jefes, señala como sugerencia a la propuesta el hecho de que exista una evaluación y retroalimentación mas continua del proyecto a fin de que se tomen a tiempo las medidas que puedan hacer realidad lo establecido.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

La propuesta es vista como un aporte en todas las áreas y para todos los agentes que componen la comunidad educativa, finalmente se solicita continua evaluación e información sobre el desarrollo de las actividades una vez implementado el plan de acción.

FOCUS GROUP N°3

DATOS: FOCUS GROUP REALIZADO AL ESTAMENTO COMPUESTO POR APODERADOS DE LOS DISTINTOS CICLOS.

ASPECTOS / TÓPICOS CONSULTADOS:

I. PERTINENCIA

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

1. ¿Considera pertinente esta propuesta? Por qué

RESP.: De las respuestas dadas por las apoderadas entrevistadas podemos inferir que consideran la propuesta como pertinente, ya que se enfoca en la gran necesidad que tiene el colegio y que consiste en promover una mayor participación de los padres, aspecto que ellas ven muy bajo en el simple hecho del ausentismo a las reuniones de apoderados.

2. ¿Qué aspectos de la propuesta no considera como pertinentes?

- **RESP.:** El estamento no considera ninguna actividad no pertinente.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

El estamento de apoderados establece que la propuesta es pertinente ya que promueve un trabajo colaborativo que incentiva la participación de los apoderados.

II. FACTIBILIDAD

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

3. ¿Considera que es factible esta propuesta? Por qué.

RESP.: Las apoderadas participantes consideran que todo lo señalado en la propuesta es factible y necesario que se realice.

4. ¿Qué aspectos de la propuesta considera no son factibles de realizar?

RESP.: A modo de sugerencia solicitan las participantes se tome en cuenta los tiempos de lo que disponen en su caso, los apoderados para poder realizar las actividades señaladas.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

La opinión de los apoderados respecto a la factibilidad de la propuesta es que todo lo planteado se puede realizar en el establecimiento, considerándose siempre los tiempos de los apoderados.

III. CALIDAD

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

5. ¿Considera que esta propuesta es de calidad? Por qué.

RESP.: Todas las participantes concuerdan que la propuesta es de calidad ya que promueve la participación de todos los agentes de la comunidad, pero especialmente de los apoderados.

6. ¿Qué aspectos de la propuesta carecen de consistencia o congruencia en el proyecto?

RESP.: No existe en la propuesta ninguna actividad que carezca de congruencia.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

Los apoderados del establecimiento consideran que la propuesta es de calidad ya que no sólo fomentará un mayor crecimiento de los alumnos en lo académico, sino que además contempla la participación de los padres ya apoderados.

IV. APORTES

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR PREGUNTAS:

7. ¿En qué área del quehacer educativo considera es un aporte la propuesta establecida?

RESP.: Los participantes concuerdan todos de que la propuesta es un gran aporte para el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

8. ¿Qué aportes haría a la propuesta?

RESP.: Como aporte el estamento solicita se pueda hacer una difusión y publicitación pertinente a fin de que la propuesta sea implementada.

RESPUESTAS INFERIDAS DE LOS PARTICIPANTES POR CATEGORIA.

La opinión del estamento compuesto por los apoderados no considera el hecho de hacer aportes ya que consideran que la propuesta contempla lo suficiente, si sugieren una difusión eficiente del mismo.

4.3. PRESENTACIÓN RESULTADOS

INFERENCIA INTERPRETATIVA GENERAL DE LOS PARTICIPANTES SOBRE LA PROPUESTA EN GENERAL.

Resumiendo y de acuerdo a la opinión de cada categoría por cada uno de los estamentos podemos establecer que en cuanto a la pertinencia la propuesta es considerada como atingente a la situación problémica que presenta el establecimiento, ya que todos los participantes concuerdan en que el nivel de compromiso de los padres y apoderados es baja en todos los aspectos del quehacer educativo y consideran que el proyecto presentado viene precisamente a dar una solución a dicho problema.

En el ámbito de la factibilidad, todos los estamentos concuerdan en que las actividades señaladas se pueden realizar de acuerdo a la realidad del establecimiento en un 100%, ya que éstas son parte de un plan de Acción aterrizado que contempla aspectos importantes y que requieren de un gran esfuerzo y desafío por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, pero que de ninguna forma es imposible de lograr.

Todos los participantes concuerdan en sugerir a la propuesta el hecho de que se consideren los tiempos de cada uno de los estamentos a fin de que las actividades señaladas se puedan realizar, en los horarios de trabajo establecidos para el personal a fin de no intervenir en su tiempo libre, lo que podría causar una desmotivación general en los participantes. Por otro lado los apoderados también solicitan se pueda tener en cuenta los tiempos de los que disponen a fin de que se les respete sin hacerlos esperar en demasía.

La opinión general de la comunidad educativa establece que la propuesta es de calidad, ya que presenta de manera clara los objetivos, indicadores y metas

a seguir, lo que da una base de organización a lo planteado otorgando seguridad a los participantes.

A modo de sugerencia los participantes expresan la necesidad de que el monitoreo, posterior seguimiento y control de la propuesta sea una realidad.

En resumen los estamentos entrevistados expresan que la propuesta es un aporte para el quehacer educativo, no sólo en el ámbito académico, sino también en el área de la convivencia escolar, ya que promueve el trabajo en equipo, y en el ámbito valórico, ya que se busca integrar de mejor manera a los padres lo que en definitiva repercutirá positivamente en la actitud, conducta y proceder de los alumnos del establecimiento.

Podríamos concluir que todos los estamentos en todas las categorías consideran de gran valor para el establecimiento la propuesta presentada.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones generales sobre la propuesta presentada son las siguientes:

Padres y madres lograron integrarse de una forma satisfactoria al proceso de diagnóstico y validación de la propuesta, teniendo más contacto con sus profesores/as, el director y todo el personal que interviene en el proceso educativo, sirviendo de guía y supervisando cada proceso y cada etapa por la que atraviesan sus hijos.

Se logró que padres y madres a través de las encuestas de diagnóstico aprendieran que existen nuevas estrategias para ayudar a sus hijos, tanto en el hogar como en la escuela, como son mejor comunicación, mejora la manera de corregirle o llamarle la atención, supervisión de las tareas y actividades realizadas por sus hijos, visitas más a menudo al centro educativo a indagar sobre la situación en que se encuentran sus hijos.

El equipo investigador mantuvo buena relación con el grupo de padres y madres, lo que proporcionó un ambiente eficaz para el desarrollo de las intervenciones. La participación e integración de padres y madres a esta experiencia modificó su actitud frente al proceso de formación de sus hijos, entendiendo que estos deben ser agentes activos en el proceso educativo.

El grupo que participa en la experiencia de la validación del proyecto muestra entusiasmo por las propuestas señaladas lo que permite que las relaciones interpersonales entre el director, estudiantes, maestros/as, padres y madres, mejoraran considerablemente, favoreciendo la relación familia-escuela y

permitiendo un ambiente más adecuado para el desarrollo de un mejor proceso educativo.

Como equipo investigador nos sentimos complacidos con los logros alcanzados, pues por medio de esta experiencia ha mejorado nuestra práctica educativa, conocemos mejor nuestra área de trabajo, optimizando el resultado de nuestra práctica laboral, por lo que nos sentimos con mayor capacidad y apertura para enfrentar las dificultades que se presentan, además de brindar un trabajo de calidad a los usuarios. Manejamos nuevas estrategias, las cuales fueron aprendidas durante el proceso.

5.2. RECOMENDACIONES

Motivar a profesores y directivos a fin de que planifiquen acciones que tengan como objetivo el mejorar la relación padre – docente, a fin de que puedan ser integrados a ellos en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos.

Generar diversas estrategias para que los padres y apoderados puedan incrementar el grado de responsabilidad en su labor de tutores principales de sus hijos.

Incentivar a los padres y apoderados a fin de que puedan estrechar lazos y potenciar el acercamiento con todos los integrantes de la comunidad educativa, tomando como base la realización de talleres, escuelas para padres, jornadas recreativas y de reflexión, etc.

Ayudar y acompañar a los docentes frente a los problemas conductuales y disciplinarios de los alumnos, a través de asesoría y colaboración de manera que se puedan prevenir e intervenir aquellos casos que lo ameriten.

Contribuir con el proceso de capacitación de los padres y apoderados a fin de que estos puedan incrementar sus niveles de conocimiento y de esta manera puedan guiar de mejor manera a sus hijos.

Incentivar a todos los especialistas que trabajan con alumnos, especialmente en el área de la Orientación y la Psicología a fin de que puedan entregar una atención de calidad acorde a las necesidades de los alumnos.

Tomar en cuenta para todas las actividades planificadas, el tiempo del que disponen todos los integrantes de la comunidad educativa, a fin de que se respeten, realizando todo lo organizado con puntualidad y responsabilidad.

Publicitar las actividades que se realicen a fin de que el resto de la comunidad educativa se entere y de ésta forma se motive.

BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2),34 - 52.
- Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla.
- Bolívar, A. (2010). La autonomía de los centros educativos en España. Disponible en: [ttp://www.educacion.es/cescs/revista/presentacion_revista.htm](http://www.educacion.es/cescs/revista/presentacion_revista.htm)
- Chiang, M.; Salazar, M.; Huerta, P.; Nuñez, A. (2008). Clima Organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23 (2), 66 – 85.
- Freedman, S, y Aschheim, B. (2013). La Colaboración entre los padres y la escuela: Compendio de estrategias para involucrar a los padres. Oficina Educación Comunitaria. Quince, Massachusetts.
- Garay, S. y Uribe, M. (2006). Dirección escolar como factor de eficacia y cambio: Situación de la dirección escolar en Chile. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4), 39-64.
- Heinsen (2007). Participación de los padres de alumnos de educación primaria en las actividades académicas de sus hijos. *Revista electrónica de investigación educativa*, Vol. 11, No. http://redie.uabe.mx/vol_11_no1/contenido-valdes.html

- IIFE. INSTITUTO INTERNACIONAL DE PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES EN LA EDUCACIÓN. (2002). *La participación de los padres en las escuelas*. Buenos Aires: IIFE.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: the contribution of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44 (4), 496-528.
- Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, O.; Harris, A. y Hopkins, D. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. Disponible en; <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR800.pdf>
- López, P. (2010). Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa. *Estudios Pedagógicos*. 36 (1), 147 – 158.
- Machen y Wilson (2005). Participación de los padres de alumnos de educación primaria en las actividades académicas de sus hijos. *Revista electrónica de investigación educativa*, Vol. 11, No. http://redie.uabe.mx/vol_11_no1/contenido-valdes.html
- MINEDUC, (2010). Manual para la Buena Dirección. Santiago.
- OCDE (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS. Disponible en <http://www.oecd.org/TALIS>
- Printy, S. (2010). Principal's influence on instructional quality: insights from US schools. *School Leadership and Management*, 30(2), 111-126.

- Restrepo-Torres, J.M., Restrepo-Torres, M. L. (2012). Cinco desafíos en el ejercicio del liderazgo en los rectores de colegios. *Educ. Educ.* 15 (1), 117 – 129.
- Rojas, A. (2004). ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza. ¿Qué es el liderazgo escolar?. UNICEF. Santiago.
- Senge M., P. (1998). *La Quinta disciplina. El Arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.* Nueva York.
- Tapia, C.; Becerra, S.; Mansilla, J.; Saavedra, J. (2009). Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables. *Educ. Educ.*, 14 (2), 389 – 409.
- Weinstein, J. (2009). Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la Reforma Educacional Chilena, *Revista Estudios Sociales*, 117, 123-148.

ANEXOS

ITERPRETACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN BASE A LA ENCUESTA DE APODERADOS

Interpretación resultados 1° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 1° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. Lo anterior refleja que la gran mayoría de los apoderados en este nivel presentan una preocupación especial por sus hijos, lo que es fundamental a esta edad a fin de que los educándos puedan reforzar en el hogar las primeras habilidades que les enseñan en el colegio como lo son leer y escribir.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran NUNCA realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. La totalidad de los apoderados están preocupados en forma constante de las calificaciones que sus hijos van obteniendo a fin de llevar un control más cercano en el proceso de enseñanza – aprendizaje de su hijo.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. No siempre los padres están preocupados de que sus hijos porten los materiales necesarios para que puedan desarrollar con normalidad sus labores. Los alumnos en éste edad constantemente suelen extraviar, romper o intercambiar sus útiles lo que no les permite desarrollar con normalidad sus labores dentro de la aula.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2. Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran NUNCA realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. Lo anterior permite que el alumno de 1° básico tenga un mejor comportamiento en relación a los alumnos de los demás niveles, el apoderado conoce siempre como su hijo(a) se comporta y en conjunto con el docente van orientando la conducta del alumno en el aula.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. Los padres se comprometen y participan activamente en las actividades que se organizan, especialmente en actos conmemorativos.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran NUNCA realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. La falta de comunicación a través de los medios tecnológicos de los cuales dispone el establecimiento se puede deber al hecho de que los apoderados en éste nivel prefieren mantener una relación más cercana y cara a cara con el docente.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Consideramos que los apoderados de éste nivel creen que sus hijos sólo terminarán Enseñanza Media Completa por el hecho de considerar el nivel universitario como algo inalcanzable producto del factor económico.

Por lo general un alto número de apoderados de 1º nivel básico presente un alto grado de compromiso hacia el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Interpretación resultados 2° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 2° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. El apoderado en 2° básico, sigue manteniendo una participación constante en el proceso educativo de sus hijos, involucrándose en el desarrollo y tareas que los alumnos llevan desde el colegio.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran NUNCA realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. Es una preocupación general de los padres en éste nivel, el poder conocer los resultados de las evaluaciones de las cuales son participantes los alumnos. Esto permite que los apoderados lleven un control más cercano del proceso de sus hijos y les pueden ayudar a fin de superar algún problema de aprendizaje.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. En éste caso específico, los apoderados de 2º básico presentan siempre la preocupación de que sus hijos porten en la mayoría de las ocasiones los materiales necesarios para poder desarrollar con normalidad las diferentes actividades dentro del aula. Sin embargo dicho indicador del compromiso debiera presentarse siempre a fin de que ningún alumno se vea afectado por la falta de algún material.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2. Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO AVECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. Los apoderados de 2º básico, se presentan como un grupo preocupado y comprometido con la conducta que presenta su pupilo en el establecimiento, esto se debe al hecho de que existe un mayor contacto con los profesores y están informando continuamente del comportamiento de su pupilo.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. Al ser los alumnos tan menores en edad, los padres presentan una mayor preocupación por ellos al momento de tener que presentarse en alguna actividad extra-programática. A esto hay que agregar el buen grado de comunicación entre padres y profesores, lo que

facilita una mayor y mejor participación de los apoderados en éste tipo de actividades.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. En el caso específico de los apoderados de 2º básico, están preocupados de poder usar, visitar y registrar los medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento, lo que también refleja el alto grado de compromiso con el proceso de aprendizaje de su alumno, ya que de ésta forma está siempre al tanto de lo que sucede con su quehacer educativo.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. A pesar del alto grado de compromiso que presentan los apoderados de 2º básico sus expectativas no son que sus hijos lleguen a cursar cursos superiores. Al parecer la visión de éste grupo socio-económico considera la enseñanza universitaria como algo muy lejano para su propia familia o cree que basta con terminar la enseñanza media para enfrentarse a cualquier trabajo que permita subsistir.

Interpretación resultados 3° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 3° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. En éste nivel los apoderados mantienen como una actividad regular el hecho de supervigilar el proceso u hora de estudio de sus pupilos en el hogar. Creemos esto se debe al hecho de que los alumnos siguen siendo considerado pequeños y la guía del hogar es vista como un hecho exigible si se quiere progreso en el proceso educativo.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. La preocupación de los apoderados por las calificaciones de los alumnos en los primeros niveles es notoria. Su compromiso con el aprendizaje de los alumnos les lleva a estar siempre al tanto de las calificaciones que van obteniendo en el proceso. Esto les permite tener un conocimiento acabado del área de estudio en la que los pupilos necesitan mayor ayuda o cooperación para poder superar algún aspecto deficitario.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. La participación de los alumnos en sus actividades del aula se presente promisoria al momento de tener los materiales necesarios para su normal desarrollo. Contar con ellos permite que el alumno comprenda a plenitud los diversos aprendizajes que le son impartidos ya que puede participar en el desarrollo de aquellas acciones que fijarán lo enseñado.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2.Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO AVECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. La conducta en el aula es vital para lograr un aprendizaje significativo en los alumnos. El contacto fluido que existe entre padres y apoderado permite que éste último este siempre al tanto del comportamiento de su hijo en clase lo que facilita un control eficaz por parte dl apoderado a fin de que su hijo desarrolle tan importante habilidad de comportamiento en el aula.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. Dicha participación nos habla del compromiso que aún presenten los apoderados por todo el quehacer

educativo de sus hijos. La presencia del apoderado en el establecimiento da un mensaje muy claro al alumno de lo importante que es la educación. Por lo tanto los educándos toman desde temprana edad con un mayor compromiso todo el proceso educativo.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. El apoderado en éste nivel busca estar siempre informado por todos los medios posibles del proceso educativo de sus hijos.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Al igual que en los niveles anteriores, los apoderados de 3º básico consideran o creen que sus hijos no podrán cursar niveles superiores de estudio y que la enseñanza media bastará para su desenvolvimiento en la sociedad. Al parecer puede existir una desinformación general de que si existen los medios necesarios para poder ingresar a alguna institución de nivel superior.

Interpretación resultados 4° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 4° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían CASI SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. Los apoderados de éste nivel dedican tiempo para preocuparse y velar por el hecho de que sus hijos realicen las actividades necesarias para poder reafirmar contenidos y habilidades adquiridas en el proceso educativo.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. Existe una preocupación de todos los apoderados de 1º ciclo, incluyendo el nivel 4º básico, por conocer y estar siempre al tanto de las calificaciones que llevan sus pupilos. La nota o calificación es considerada la norma que marca el éxito o fracaso en el proceso educativo.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. Se mantiene como una constante en todos los cursos del 1º ciclo el hecho de no cumplir en su totalidad con el compromiso de que sus hijos cumplan con portar los materiales, que son tan necesarios para un normal desarrollo de las actividades. Éste es uno de los indicadores en el cual menos cumplen los apoderados.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2. Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. El comportamiento de los cursos básicos es considerado como uno de los mejores dentro de todo el establecimiento, esto se debe al hecho de que los alumnos, en su gran mayoría han pasado un importante tiempo con los profesores jefes, la relación se ha afianzado no sólo entre profesores y alumnos, sino que también entre docentes y apoderados, que a esta altura ya tienen un importante n° de experiencias respecto a éste indicador. La relación más cordial y afectuosa permite que existe una mayor confianza y fluidez en la comunicación que influye directamente en el hecho de que profesores y apoderados en conjunto velen por un buen comportamiento de los alumnos.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. Los apoderados de 1º ciclo por lo general son muy comprometidos con el hecho de estar presente en las actividades que de forma extra-programática organiza el propio curso o el establecimiento. Se observa coordinación y organización en los apoderados para

poder llevar a cabo aquellas actividades que requieren la presencia de los alumnos fuero del horario establecido.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. En la gran mayoría de los apoderados de éste nivel existe una preocupación constante de estar informados sobre el quehacer educativo de sus hijos. Al parecer los padres y apoderados requieren información pertinente sobre el proceso de aprendizaje, pero no precisamente para influir o apoyar en el ámbito pedagógico, del cual se reconoce tienen poca participación, ya sea por ausentismo propiciado por el ámbito laboral o por el hecho de no sentirse preparado para poder apoyar en alguna tarea o actividad.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Un alto porcentaje de apoderados de éste nivel sólo han finalidad la enseñanza básica completa y de informa inconclusa han avanzado por la enseñanza media, su visión del futuro respecto de sus hijos sería el hecho de que sólo terminaran el 4º medio, que considerarían como algo ya superior a lo que ellos alcanzaron.

Interpretación resultados 5° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 5° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían CASI SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. Si bien los apoderados declaran ocupar un importante tiempo en apoyar el proceso pedagógico en el hogar, los docentes no concuerdan con ésta aseveración. Éstos últimos observan a ésta altura un menor grado de compromiso en los padres, lo que se ve reflejado en el hecho de que los alumnos comienzan a venir sin sus tareas, no presentan trabajos o actividades en las fechas establecidas, y al momento de consultar el porqué a los apoderados la respuesta es siempre evasiva dando a conocer de que el hijo(a) no informa sobre la existencia de los tales.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. Para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. Ésta aseveración de los padres, también es puesta en duda por los profesores jefes, los que informan del hecho de que muchos apoderados no asisten a las reuniones o entrevistas calendarizadas y que son los espacios para la entrega oficial de dicha información. Por otro parte, las entrevistas que se realizan entre docentes y padres, éstos nunca conocen las evaluaciones de los hijos, dando a conocer el hecho de que sus pupilos, muy rara vez les informan de sus calificaciones.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. Dicha afirmación es respaldada por los profesores jefes, quienes informan el hecho de que sus alumnos tienen como gran problemática en no cumplir con los materiales necesarios para desarrollar sus actividades, muchos alumnos se presentan a clases sin portar siquiera los más

básico como lo es un lápiz para registro, sin embargo es una realidad el hecho de que la gran mayoría de los alumnos es poseedor de un celular o artefacto tecnológico.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2. Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO AVECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. Las estadísticas que provienen de la unidad inspectoria dan a conocer que un pequeño grupo de apoderados presenta un real compromiso con la conducta de sus alumnos, al parecer la tendencia que se observa en la mayoría de los casos es a justificar las acciones negativas de sus hijos.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. Las lista de asistencia demuestran que los apoderados a partir de 5º básico participan cada vez menos en las actividades extra-programáticas organizadas por el establecimiento.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. Es muy reducido en número de padres que ésta teniendo una comunicación efectiva con el establecimiento, esto repercutirá negativamente en el proceso educativo de sus propios pupilos.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Similar a los niveles anteriores los padres buscan que sus hijos lleguen a algo superior a los alcanzado por ellos mismos, que en el caso particular sería superar la enseñanza básica completa.

Interpretación resultados 6° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 6° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían CASI SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. Ésta declaración no concuerda con lo estipulado por los profesores jefes y que dice relación con el hecho de que los alumnos, en un importante porcentaje, no se presenta con las actividades o tareas solicitadas.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. Dicha afirmación por parte de los apoderados no es confirmada por el registro de entrevistas, en el cual los apoderados no asisten a las citaciones.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. Dicha falencia afecta directamente al quehacer pedagógico de los alumnos, que en muchas ocasiones no velan con el hecho de que sus pupilos porten lo necesario para que desarrollen sus actividades de aprendizaje.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2. Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. En contraposición a lo que los padres declaran, lo docentes afirman que éstos se ven cada vez más desligados del proceso educativo de sus hijos, esto es respaldado por el hecho de que los alumnos de 6º nivel básico presentan una mayor cantidad de anotaciones en su hoja de vida, las que no siempre están firmadas por los apoderados y que sería el hecho que confirmaría su preocupación por la conducta y disciplina de su pupilo.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. Los registros de asistencia de apoderados a las actividades programadas por el colegio informan que contrario a la afirmación hecha por los apoderados, sólo un pequeño número de todos los cursos participa de dichas actividades.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento, lo que les impide conocer a cabalidad los diversos aspectos del proceso educativos de sus pupilos.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Al ser ésta expectativa baja, los esfuerzos de los apoderados para se limitan al sólo hechos de que sus pupilos transiten por el quehacer educativo sin mayor esfuerzo o proyección de futuro.

Interpretación resultados 7° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 7° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían CASI SIEMPRE.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. Las calificaciones y registros de notas de proceso de los profesores afirman lo contrario que declaran los apoderados, los alumnos se presentan sin sus tareas o trabajos, muchas fechas de entrega de informes u otros no son cumplidas, lo que afecta directamente al proceso educativo de los alumnos.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas CASI SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. Esto es una realidad que afecta a los propios alumnos, ya que al no tener un control desde el hogar en cuanto a las calificaciones, los alumnos se relajan y no se esfuerzan para mejorar sus calificaciones.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. La falta de compromiso de los mismos alumnos por su proceso educativo se suma al hecho de que los padres tampoco tienen como una prioridad dentro de su economía el invertir en lo más elemental de la educación de sus pupilos, que es el portar materiales.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar CASI SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2. Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos, sin embargo los registros de las unidades dedicadas dicho indicador nos informa que los apoderados en su gran mayoría de desentienden de las conducta de sus hijos, al no asistir a las entrevistas que son citados para informar precisamente sobre dicho indicador.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento, no obstante las encuestas informar dicha declaración de los padres, los registros de asistencia de los apoderados informan que los padres no asisten a éstas actividades.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. El sistema mateo.net, del cual dispone la institución para informar a los padres sobre el quehacer educativo de sus hijos confirma el hecho de que las visitas por parte de los apoderados par informarse no prácticamente inexistente en éste nivel.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Los padres de establecimiento en más de alguna ocasión han declarado el hecho de que su fin es sólo que el alumno sólo pase de un curso a otro, al parecer las buenas calificaciones o el hecho de que los alumnos lleguen a un mayor nivel educativo, no es un prioridad en la vida de sus familias.

Interpretación resultados 8° Básicos

En relación con los cursos correspondientes a 8° básico, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían SÓLO A VECES.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen SÓLO A VECES.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos, la falta de apoyo desde el hogar repercute en el grado de responsabilidad con la que los alumnos participan de su propio proceso de aprendizaje.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas CASI SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran NUNCA realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. La labor por parte del hogar de poder incentivar al alumno en el hecho de que se supere en lo académico se verá menoscaba al no conocer las calificaciones que van teniendo en el proceso de aprendizaje.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos, lo que al igual que en todos los niveles retrasa todo proceso de aprendizaje.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar CASI SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2.Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos, sin embargo esta afirmación no es confirmada por los registros de la unidad de inspección la que da a conocer un alto grado de inasistencia a las entrevista por éste motivo.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento. El registro de asistencia de apoderados informa que sólo un pequeño número de apoderados está presente en este tipo de actividades.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. La poca información que manejan los apoderados e debe al hecho de que no existe un mayor compromiso de ellos mismos por informarse a través de los medios de comunicación existentes. La gran mayoría de los padres ´solo se interesa por informarse cuando los procesos académicos llegan a su fin.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzaran sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Se entiende de cierta manera el hecho de que no haya un mayor compromiso por parte de los padres, ya que su único objeto es que los alumnos terminen la enseñanza que ya es obligatoria.

Interpretación resultados Enseñanza Media

En relación con los cursos correspondientes a Enseñanza Media, los resultados establecen en las Dimensiones:

B.1 “Supervisión y acompañamiento en tareas y trabajos a los alumnos”, en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.1.1. Revisión de cuadernos: Los apoderados declaran que lo harían SÓLO A VECES.

B.1.2. Supervisión de las horas de Estudio: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

B.1.3. Dedicación de tiempo para apoyo en los estudios: Los apoderados declaran que lo hacen CASI SIEMPRE.

Dimensión B.1. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Supervisan y acompañan en tareas y trabajos a los alumnos. existen niveles de media como 2º, en el que los padres demuestran un alto grado de compromiso, en tanto que en los otros niveles los apoderados no consideran como algo propio o natural el preocuparse por estas actividades, que creen debieran ya ser propias de cada alumno.

B.2. “Seguimiento y monitoreo de las calificaciones” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.2.1. Conocimiento de las notas parciales de los alumnos: Los apoderados dicen conocerlas SIEMPRE.

B.2.2. Visita al sistema Mateo.Net. para monitoreo de las calificaciones: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.2.3. Solicitud de informes escritos de notas: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE realizan dicha solicitud.

Dimensión B.2. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean las calificaciones de los alumnos. al igual que en el indicador anterior la visita de los padres para enterarse sobre las calificaciones de sus hijos, se limita a la asilencia de la reunión de apoderados, la que no alcanza al 60% en todos los niveles de la educación media, por lo que no siempre los padres están al tanto de las calificaciones de sus hijos. A esto se agrega el hecho de que los alumnos no tienen mucha comunicación con sus tutores y en muy escasas ocasiones les informan de sus mismas calificaciones.

B.3. “Cumplimiento en portar materiales de estudio” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.3.1. No revisión de los materiales de estudio que portan los alumnos: Los apoderados dicen SÓLO A VECES no lo revisan.

B.3.2. No revisión del Plan Semanal de Actividades: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES dejan de revisar dicho documento.

B.3.3. No manejo de stock de útiles para los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES manejan el material de reemplazo necesario para reponer los útiles necesarios.

Dimensión B.3. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, cumplen con los materiales de estudio de los alumnos. a ésta altura del proceso educativo en que los alumnos tienen un mayor edad, los padres cumplen con adquirir materiales a principio de año y consideran como ya un deber adquirido el hecho de que los alumnos mantengan o cuiden de éstos durante todo el año académico.

B.4. “Seguimiento y monitoreo de la conducta y disciplina” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.4.1. Revisión de la agenda (Libreta de comunicaciones): Los apoderados dicen realizar CASI SIEMPRE ésta actividad.

B.4.2.Revisión del registro de entrevistas en el Sistema Mateo.Net: Los apoderados declaran SÓLO AVECES realizan tal acción.

B.4.3. Asistencia a las citaciones hechas por establecimiento en relación a la conducta de los alumnos: Los apoderados dan a conocer que SIEMPRE asisten a dicha citación.

Dimensión B.4. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, Siguen y monitorean la conducta y disciplina de los alumnos. La enseñanza media d esta institución en comparación con el resto de los niveles no tiene grandes problemas de disciplina y comportamiento por lo que no se ha hecho necesaria la presencia de los apoderados que sólo llegan o se acercan en caso especiales.

B.5. “Participación en actividades extra - programáticas” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.5.1. Informarse sobre las actividades extra-programáticas del colegio: Los apoderados dicen CASI SIEMPRE se están informando.

B.5.2. Asisto a las actividades extra – programáticas del colegio: Los apoderados declaran que SÓLO A VECES asisten a las actividades.

B.5.3. Participación de las actividades a las cuales son invitados: Los apoderados declaran que CASI SIEMPRE asisten a las actividades.

Dimensión B.5. En promedio los apoderados CASI SIEMPRE, participan en las actividades extra – programáticas del establecimiento, no obstante los registros de asistencia informan lo contrario.

B.6. “Visita y retroalimentación de los medios de Comunicación del Establecimiento” en cuanto a los correspondientes indicadores:

B.6.1. Conocimiento de la dirección digital del Colegio: Los apoderados dan a conocer que CASI SIEMPRE se han informado y conocido la dirección de la página web del establecimiento.

B.6.2. Visita a los medios de comunicación que dispone el colegio: Los apoderados declaran SÓLO A VECES realizan tal acción.

B.6.3. Informarse sobre el proceso de aprendizaje a través de los medios de comunicación del Colegio: Los apoderados dan a conocer que SÓLO A VECES se informan.

Dimensión B.6. En promedio los apoderados SÓLO A VECES, visitan y retroalimentan los medios de comunicación del establecimiento. No es una costumbre adquirida en los padres de éstos niveles el hecho de que estén siempre informados a través de los medios de comunicación de los cuales dispone el establecimiento, al parecer los padres dejan que todas las actividades se desarrollen con la mayor fluidez posible sin inmiscuirse más allá de lo necesario.

C.3. “Expectativas” en cuanto al nivel de escolaridad que creen alcanzarán sus pupilos, la opción es que terminen la Enseñanza Media Completa. Las bajas expectativas presentadas por los padres refleja de cierta manera el bajo grado de compromiso con el aprendizaje de sus hijos ya que sólo les ven terminando la enseñanza media.

REGISTRO ENTREVISTAS

DIRECTIVO N°1

Preg. 1

Bueno, en primer lugar el equipo directivo tiene muy claro como son sus funciones y en que área ellos pueden estimular la participación de los padres en cada una de las áreas tanto en convivencia escolar, en orientación en los equipos pies, de integración, inspectoría general, unidad técnica desarrollan instancias o acciones en los cuales el apoderado pueda participar todo relacionándose eh, según eh, la unidad, en convivencia escolar por ejemplo se desarrollan charlas para los apoderados en los cuales también colaboran todos los profesionales pie.. eh lo que es la unidad técnica también charlas en lo que es la participación del apoderado y viendo el proceso educativo de los niños el que estén informados de ello y también con otras actividades anexas eh que son la participación de los apoderados en espacios recreativos y culturales, también destinados a ellos y en la que el apoderado esta siempre bien informado de todo de todos los quehaceres de la comunidad educativa de todos los planes de acción actividades que se desarrollan en el colegio a través de toda pagina web oficial de la institución además el equipo directivo eh propiciando todas estas instancias también tiene una política de puertas abiertas en la cual toda apoderado entra al colegio busca al directivo y el directivo esta dispuesto a atenderlo independiente de la problemática que el apoderado presente puede directamente venir a las oficinas el apoderad lo sabe, esta informado a través de las reuniones de apoderados o de microcentro en que puede participar y pasa y puede comunicarse directamente con nosotros.

Preg.2.

Eeh, bueno el establecimiento, anualmente hace un diagnóstico de su gestión, de su gestión institucional en el cual obviamente eehmm, las fortalezas las debilidades del trabajo que se desarrolla con los apoderados, eehm viendo las

fortalezas y las debilidades que ahí surgen de ese diagnóstico ahí surgen programas de acción para eh desarrollar políticas con lo apoderados de acciones con los apoderados los vinculas directamente con los eehm y eso inclusive esta a disposición del ministerio de educación a través de la plataforma de los planes de programas de y entonces si como equipo directivo si propiciamos esa relación en el fondo solamente para que el apoderado este informado del proceso del alumno para que haya esa mística de pertenencia del establecimiento eh para que se cumplan los objetivos de y de esa manera en el aula nuestros niños pasen sus mejores años y eso de hace con ayuda del apoderado todas esas instancias están desde nuestro y están en nuestro plan de mejora las acciones concretas que el mismo MINEDUC tiene que evidenciar y de ese cada año escolar que realmente realizaron .

Bueno tenemos un porcentaje de apoderados conformes y consientes de que el colegio hace todos los esfuerzos que se desarrolle esta participación y esta articulación con ellos , eh sin embargo eh hay apoderados también que independientemente de eso no participan y son justamente y coincide con los alumnos que tienen mayores problemas de notas, problemas de convivencia escolar, problemas académicos en los cuales se les invita, incluso muchas veces telefónicamente se le hace participación y no llegan, ya así tenemos un porcentaje de apoderados bastante comprometido que siempre están presente en colegio que nosotros podemos los conocemos sabemos quiénes son sus hijos, quienes son sus familias, pero también hay un alto número de apoderados que no se motiva con el hecho de querer estar en el proceso educativo de sus hijos.

DIRECTIVO N°2

Preg. 1

Nosotros como directivos estimulamos la reacción con los padres y apoderados a través de respecto de la educación por medio de diversas estrategias a veces calendarios de reuniones , calendarios de entrevistas las cuales e hacen dos por semestres se han preparado espacios físicos donde eh se permite eh que los apoderado participen con nosotros y con el aprendizaje de sus hijos eh se concretan citas entre profesores y apoderados especiales eh ene este punto hay muy buen respuesta de parte de los docentes para trabajar con los apoderados lo malo que hay escasa participación de l hogar es decir nuestros apoderados no están muy comprometidos con lo que se establece como estrategias para que se lleven a cabo una buena relación entre los padres y apoderados para la educación de sus hijos.

Preg. 2

S, hay estrategias para esto escuelas para padres, dirigidas por nuestros profesores para apoderados, charla relacionadas a favorecer la relación entre docentes y apoderados y alumnos también canales de comunicación abiertos creación de espacios para la presencia de apoderados en nuestro colegio en general como plana directiva siempre de ha dado la posibilidad de que nuestros apoderados estén en constante comunicación con el profesor, jamás se cierran las puertas, cada apoderado que viene se lleva una respuesta ya sea de los directivos de los profesores o del colegio en general, muchas gracias.

DIRECTIVO N°3

Preg. 1

Los directivos nos hemos preocupado para tener siempre una cordial relación con los apoderados, nuestra política es tener siempre puertas abiertas, con lo que los directivos y profesores estamos siempre dispuestos a escuchar las inquietudes que vienen desde el hogar.

Preg. 2

Si se han determinado estrategias para permitir un mayor compromiso tales como reuniones de apoderados, entrevistas, charlas, escuelas para padres entre otros, pero a pesar de éstas no existe mayor compromiso o participación en un lato porcentaje de los padres.

PROFESOR 1° BÁSICO.

1. Eeeh, en realidad los padres y docentes, se da una relación bien especial porque hay padres que son bien comprometidos en cambio hay otros que son un poco dejados de su labor como padres, no se, hay de todo, hay padres buenos, hay padres comprometidos y padres obviamente que se dejan estar. Gracias a Dios son menos, hay padres que son comprometidos con la educación de su hijo.

2. Nooo, yo considero que el profesor jefe es súper importante tanto para la motivación como para que los alumnos aprendan para que ellos cierto, vean un ejemplo y realmente vean un ser que los saca adelante, así que yo encuentro que el profesor jefe cumple un rol, pero, fundamental dentro de la institución.

3. Siii, de todas maneras, yo creo que la reunión de apoderados es una instancia donde los apoderados tienen la posibilidad de consultar, de preguntar, de informarle que esta pasando yyy el docente darse la instancia deee un momento de reunión saber que piensan los apoderados de cómo esta haciendo el trabajo, que como esta encaminado, porque a veces los profesores piensan que lo estamos haciendo súper y a lo mejor no es tan así. La asistencia este año me ha tocado buena, otros años no ha sido tanto, este año por ser primer básico, yo creo hay arto apoderado que asiste a reunión, bueno, también se da el caso que hay apoderados que asisten a otras reuniones en otros cursos y a veces se dividen en una media hora aquí, va otra media hora allá, pero en éste caso a mí me ha tocado buena asistencia.

4. Eeem... los docentes, yo encuentro que... si, si, si existe esa integración, los padres en a integración yo encuentro en las entrevistas sobre todo yo creo que se da la instancia en que el profesor y el apoderado pueden ser un actuar, puede ser cierto, se puede comprometer más al apoderado, así que en esa instancia yo creo que el rol del docente en cuanto a la integración en lo particular creo que se destaca bastante.

PROFESOR 2° BÁSICOS.

1. Bueno, en mi caso, en mi curso, es bastante buena, los papás, acogen muy bien los consejos que uno les da, y asumen muy bien las indicaciones, siempre hay apoderados que, bueno, en todos los cursos hay un poco más lentos para trabajar, y un poco menos comprometido con sus hijos, la mayoría sí cumple.

2. Bueno, en mi caso como es curso chico, es muy importante que yo, yo soy su ejemplo a seguir, en cambio en 2° ciclo, es más complejo, porque hay muchos más profesores entre ellos, y en mi caso los alumnos, eehm, tengo una muy buena relación con ellos, a parte que trato de se vaya mezclando el juego con el trabajo serio, y los niños también entienden de esa manera, eeh, que debe haber un respeto mutuo.

3. Efectivamente, es la instancia que tenemos los profesores y los apoderados para poder comunicarnos y saber de las diferentes cosas que se trabajan en el colegio.

4. Bueno, los padres y los profesores en éste caso cumplen un rol fundamental ya que nosotros somos lo, lo que deben seguir los niños, y ellos ven en nosotros las diferentes responsabilidades que ellos ven como alumnos y a nosotros nos ven como modelos. Así que encuentro muy importante esa parte. Sí, sí, en la gran mayoría de los casos si yo noto que hay una, una constante colaboración al profesor, porque uno también lo ve en el día, los papás siempre se acercan a conversar, a preguntar y ahí uno ve que hay un interés.

PROFESOR 3° Básico.

1. La relación es regular en mi caso particular hay algunos apoderados que no les gustan las exigencias que no les gusta que les recordemos que son ellos los que cumplen el rol primordial de la educación el colegio somos un porcentaje mínimo de lo que debe ocurrir y los primeros que forman, ehh, haber el profesor es el que complementa, cuando les recordamos eso a los apoderados algunos no les gusta no se porque tiene mal la información o porque sencillamente les conviene ...

2. Llegamos ser un equipo disciplinario, en realidad multidisciplinario en el fondo tenemos que cumplir roles de enfermera de sicóloga, mama y dentro de eso va también lo de profesores es un rol bastante completo de lo que no es fácil hacerlo porque los niños no nos ayudan y los padres integrados tenemos el mínimo del apoyo de ello son mi curso, ehh son aprox. Entre 5 apoderados los que yo digamos acompañan efectivamente a los niños en la educación todos los años la gran mayoría la verdad es que los envían al colegio y que aprendan lo que allí se les enseña y no se esfuerzan absolutamente nada mas.

3. En mi caso solo es entregar una pauta cierto, una información general de lo que ocurre en el colegio ehhm, de lo general en el fondo, la asistencia , es porque ellos están al tanto de los que está ocurriendo en el colegio pero no específicamente lo que pasa con cada uno de sus niños .

4. La verdad es que es algo que todos los días estamos intentando de fomentar ehh, no perdemos las esperanzas que ellos son los formadores primordiales en la formación de los niños y vamos a seguir insistiendo hasta el último minuto en que ellos tienen que ayudarnos hacerse responsable y formar hábitos de estudio en los niños en el fondo tenemos nosotros un arduo trabajo pero creo que en algún minuto lo vamos a lograr.

Muy bajo el porcentaje en mi curso alrededor de no se un 5% una cosa a si la verdad cuando uno les habla dicen que si, si que les van ayudar pero en realidad resulta que después se ven los resultados los cuadernos están sin revisar, tareas sin completar se envían al colegio sin firmar o sea y los resultados

de las evaluaciones regulares entonces ahí vemos que no hay apoyo verdadero de la casa.

PROFESOR 4° básicos:

1. Yo la describiría respetuosa eh en la mayoría de los casos cercana por lo menos desde mi experiencia yo puedo decir que ha sido una relación respetuosa con los apoderados

2. considero que es un rol respetado eh en donde siempre se esta considerando nuestra opinión y se aprecia que para el equipo directivo es importante. Es muy importante, muy importante, porque dependiendo de eso nuestros chicos están recibiendo valores en la vida diaria donde especialmente de 1° a 4° esta preocupada de ellos directamente y se van formando lazos que a la vez fortalecen el trabajo que se realiza como profesor jefe.

3. si son importante y un medio efectivo pero para tratar temas generales, para tratar temas puntuales yyy mas específicos son mucho mas efectivas las entrevistas que tiene el profesor jefe con el apoderado.

4. difícil, es un trabajo difícil ya que nos encontramos con papas que no siempre están hay muchos padres ausentes por diversas razones ya se a de trabajo o porque no se siente preparados para asumir la tarea de ayudar a sus hijos en las tareas pedagógicas ya que son mayores las exigencias pedagógicas que los niños tienen así que no están preparados para asumir ese rol y por lo tanto se torno difícil y ahí tiene que estar uno como profesor jefe ayudando para que sea efectivo.

PROFESOR 5° BÁSICOS:

1. En realidad los padres están muy comprometidos en su mayoría, hay un porcentaje los cuales no sólo se preocupan de las calificaciones sino de la educación que van teniendo sus hijos, pero también hay un alto porcentaje que no se preocupa y eso al final se da cuenta del tipo de calificación, del tipo de comportamiento que va teniendo el hijo o la persona dentro del establecimiento.

2. El profesor jefe no solamente es un educador dentro de la sala sino fuera de la sala debe hacerlo, porque en los contactos que intercolegio, digamos, en los pasillos, se da mucho el contacto con los apoderados, el contacto con los alumnos, y la organización, pasa hacer, si bien, no un segundo padre, que bien los apoya y que ellos pueden manifestar, sus sentimientos, sus inquietudes, y la esperanza y los proyectos que ellos tienen.

3. Yo creo que es un espacio efectivo más que nada para los apoderados que no vienen mucho al colegio, yo encuentro que los espacios más efectivos son las entrevistas persona a persona, si bien aquí uno hace en la reunión una comparación general con los demás estudiantes, para saber como esta mi hijo con respecto a los demás, porque aquí a veces el niño es una persona y otra muy distinta en la casa.

4. La mayoría de los docentes intenta integrar no solamente al apod... sino a la familia completa, padres, hermanos, tíos, tutores, a todos ellos, ¿por qué lo intentamos? Para que se integren, porque creemos que la educación no es labor de uno, sino de la comunidad escolar, tomando como comunidad escolar no sólo a los apoderados y profesores, sino también a los alumnos, en esto a veces los alumnos también ayudan a otros a superarse o a deseducarse como podríamos llamarlo, por eso es importante a capacidad que nosotros tengamos de corregir actitudes y reforzar actitudes que son positivas, por eso es importante la unidad escolar y la integración de los apoderados a esta, si no contamos con el rol familiar en esto, lo único que vamos a lograr es que lo que enseñamos aquí en la casa se olvide, o lo que se corrige aquí no se respeta en la casa.

PROFESORA 6° BÁSICO.

1. En general es una relación cercana, los apoderados se acercan a las entrevistas previas, obviamente calendarizadas y lograr enterarse de cómo van sus alumnos.

2. Eehh, es un rol bastante importante, eehm, en general los profesores jefes tienen a cargo, eehh, el número total de nuestro curso y tenemos una especie de padres dentro de la institución y pasamos con ellos momentos buenos, momentos malos, y nosotros tenemos que tratar de conducirlos y educar dentro de éste establecimiento.

3. Eehh, en general es un espacio de comunicación, pero a lo mejor, no es el espacio suficiente para comunicarnos, no nos da el tiempo para comunicarnos con todos y para eso las entrevistas de los apoderados juegan un papel muy importante.

4. Eehh, el rol de los docentes dentro de la institución en relación con los papás, se ve mayoritariamente bueno en primer ciclo, donde los papás están interesados en el aprendizaje de sus niños y algunos profesores les dicen como enseñares de la misma manera que ellos enseñan a sus hijos para que ellos puedan hacerlo en las casas. En el segundo ciclo no se ve tan detallado porque los papás desligan su responsabilidad y la traspasan solamente a los profesores.

PROFESOR 7° BÁSICO.

1. Mmmm....mmmm.....mediano compromiso entre padres y docentes debiera haber mucho, debiera haber un compromiso mayor con respecto a su hijo.

2. Esta definido desde nuestro PEI , dentro de nuestro proyecto educativo institucional pero considero que de repente falta, nos aqueja, no se que se yo nos complica depende tener tan poco tiempo una hora para orientación y una para atención de apoderados para considero que es demasiado poco. Yo, yo creo que es la , es el sustento mayor básicamente en le colegio, es el eje de funcionamiento que tiene obviamente sin querer discriminar al resto.

3. Se han dado resultados, haber se han dado análisis que las reuniones de apoderados si puede ser una instancia, siempre y cuando , en este caso el profesor sepa guía bien porque hay situaciones difíciles donde pudieran dar una entrevista donde hay una hora eehhm muy poco para atender pudiera darse esa instancia para una atención mucho mas personalizada que colectiva donde ...

4. Haber aquí no hay un rol único, tiene que haber un ro, compartido los padres debieran tener mas de..bueno dejémoslo en un 50%, padres comprometidos con la educación , padres comprometidos , que han asumido compromiso su hijo , con el rol, bueno, que les corresponde que se ha visto reflejado con el desarrollo integral de un niño...en general o sea estamos hablando o sea en % estamos hablando menos de un 10% de padres de este colegio apoyan verdaderamente a su hijo en todo el quehacer educativo.

PROFESOR 8° BÁSICO.

1. Si lo tuviera que decir en una palabra poco compromiso, poca dedicación no hay estimulación de los padres por el estudio de los niños mmm... poco conocimiento de los contenidos que ellos tienen que rendir eso...

2. Depende...de la calidad de docente, un comprometido, se esfuerza, va más allá y otros prefieren no involucrarse directamente con los problemas personales de los niños o sea que eso es realmente vital para entenderlos, comprenderlos porque a veces técnicamente no rinden... claramente es un pilar fundamental y de hecho es lo más visible que hay, se habla más del profesor que de la cabeza en términos generales que es el director.

3. No. Esta muy puesta en la reunión de apoderados, no hay conexión entre ambas partes, los padres siempre se quejan de que es una reunión informativa, no hay... son muy poco los espacios que se dan ehmm, tampoco hay ehmm, escuelas para padres por ejemplo o sea y tampoco hay un trabajo comunitario que debiera que se pueda ver reflejado en la...

4. Nula. No hay. Ninguna. Es que no hay. No veo ningún tipo, si yo veo así rápidamente, no recuerdo nada que haya. Es que no están los tiempos profesor, si están los tiempos dentro de, cual sería, una la.... La entrevista esa del... profesora al....apoderado y eso cuanto..., un par de veces al año, con suerte un par de minutos y eso sería, con eso uno no puede hacer nada.

PROFESOR 1° MEDIO.

1. Creo que es insuficiente, yo diría debido a la falta de iniciativa del apoderado.
2. Fundamental para la institución con el, con el rol, base que es la familia.
3. No. Creo que es insuficiente, porque creo que es más un monólogo que una comunicación, falta participación ahí de los padres.
4. Creo que es una tarea pendiente, no se da el espacio, y creo que faltaría el tiempo para lograr el 100%.

PROFESORA 2° MEDIO.

1. Considero que la relación de los padres y docentes es una relación amigable, cercana y siempre con mucha disposición de valorar el trabajo de cada uno de los docentes. Eso considero.
2. El rol del profesor jefe es un rol fundamental ya que acá se destaca mucho porque el docente asume, en realidad con bastante compromiso, esto involucra, no sólo el compromiso de atender apoderados no en forma distante, sino de buscar la forma más adecuada de encontrar las soluciones.
3. Por supuesto que sí, es una instancia donde los apoderados no solamente se vienen a informar respecto al desempeño académico de los niños sino más allá en general de cuestionamiento de los chicos porque a veces tienen una actitud en el establecimiento y otra en la casa, y a veces esa se condice y se mantiene una relación bastante cercana y a veces eso genera esa instancia.
4. Eehm, bajo mi consideración los padres, eeh, por lo menos de la experiencia que yo tengo, eeh, me he encontrado con la sorpresa de apoderados muy comprometidos, dispuestos a encontrar apoyo pedagógico en otros docentes, en clases particulares, están preocupados de sus cuadernos y eso favorece sin duda el desarrollo de los chicos, el desempeño de los estudiantes.

TABLA N°1: Construcción de inferencias interpretativas por cada sub-categoría por cada sujeto.

La presente tabla fue confeccionada con el fin de ordenar las respuestas de los entrevistados y de ésta manera inferir las opiniones vertidas respecto a las preguntas que se realizaron.

La primera columna indica el N° de la persona entrevistada. Las tres columnas siguientes corresponden a los indicadores de la **Dimensión “D.** Éstas a su vez se subdividen en dos, representando cada una de ellas las preguntas que se hicieron por cada indicador.

	<i>D.1. Involucramiento de los Profesores Jefes.</i>		<i>D.2. Actividad del equipo de gestión.</i>		<i>D.3. Rol del docente de aula.</i>	
Resp. Suj.	1	2	3	4	5	6
1			El equipo directivo, conoce muy bien su labor en las diversas áreas, lo cual permite integrar a los apoderados en los distintos ámbitos del proceso educativo.	Anualmente se realiza un diagnóstico que permite elaborar las estrategias que permitan trabajar en las debilidades de la relación apoderado establecimiento a fin de que el hogar se sienta parte del proceso educativo. A pesar de las acciones que permiten la integración		

				del apoderado un alto porcentaje de apoderados no se integran y coinciden precisamente con los alumnos que presentan mayores dificultades en lo académico y convivencia.		
2			Los directivos estimulan la participación de los padres y apoderados a través la calendarización de diversas actividades tales como reuniones de apoderados, entrevistas docente-hogar, sin embargo existe muy poca participación	Los directivos, sí, elaboran estrategias para una mayor integración y compromiso de los apoderados a través de escuelas para padres y charlas que permitan mejorar las relaciones apoderados-establecimientos.		

			ón de los padres.			
3			Los directivos se han preocupado o para tener siempre una cordial relación con los apoderados, estando siempre con una política de puertas abiertas, con lo que los directivos y profesores están siempre dispuestos a escuchar las inquietudes que vienen desde el hogar.	Si se han determinado o estrategias para permitir un mayor compromiso tales como reuniones de apoderados, entrevistas, charlas, escuelas para padres entre otros, pero a pesar de éstas no existe mayor compromiso o participación en un porcentaje de los padres.		
4	Con los padres se da una relación bien especial, hay un número de	Considero que el rol del profesor jefe es fundamental, ya que motiva a los			Considero que la reunión a de apoderados si es una instancia efectiva para la comunicación	El rol del profesor es muy importante para la integración del apoderado en las

	padres comprometidos, pero a la vez un importante número que no tiene mayor compromiso con la educación de sus hijos.	alumnos y éstos a su vez lo ven como un ejemplo a seguir.			en el colegio, ya que los padres realizan sus consultas e inquietudes, a la vez que el establecimiento informa de sus estrategias y trabajo con los alumnos. La asistencia en mi caso es buena.	actividades pedagógicas de los alumnos, en mi caso se ha logrado ya que los padres consultan y logran intervenir y participar en el proceso educativos de sus pupilos.
5	En mi caso particular la relación es muy buena entre padres y docente. La gran mayoría recibe muy bien los consejos y sugerencias como profesional. Si existen padres poco	Creo que el rol del profesor jefe es muy importante ya que es un ejemplo a seguir para los alumnos, se gana el aprecio de los alumnos a través de la educación y el juego.			La reunión de apoderados si es un espacio efectivo de comunicación.	El rol del profesor jefe es muy importante para integrar al apoderado en el proceso pedagógico de los alumnos, en el caso particular se nota esa preocupación de los padres a través de

	comprometidos pero la mayoría si participa en el proceso de aprendizaje de los alumnos.					sus preguntas y participaciones constantes.
6	La relación en el caso particular es regular, debido a que a los padres no les gustan las exigencias y les cuesta comprender que el principal centro educativo es el hogar, el colegio es sólo un complemento.	La labor del profesor jefe es muy importante ya que realiza diversas labores, tales como enfermera, psicóloga y maestra, sin embargo no existe apoyo de los padres, la gran mayoría sólo envía a los niños al colegio y que aprendan los que allí se les enseña, pero no hay mayor esfuerzo por educarles			La reunión de apoderados es sólo una instancia para entregar una pauta de información.	El docente siempre está tratando de integrar a los apoderados al proceso educativo de los alumnos, a fin de que ellos comprendan que son los principales responsables de formar hábitos de estudio y preocuparse por que aprendan. A pesar de los esfuerzos

		en el hogar.				y de que los apoderados dicen que si van a apoyar finalmente no hay resultados y en mi caso particular sólo un 5% de los apoderados están verdaderamente comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos. A pesar de que no hay ayuda de los padres, no nos cansaremos de insistir hasta que se revierta ésta situación.
7	La relación apoderados – docentes en una mayoría	La labor del profesor jefe es muy respetada y valorada			Si son importantes para tratar temas generales, pero son mucho más	Se trata de involucrar al apoderado en el quehacer

	es cordial.	por el cuerpo directivo. El ejemplo del docente permite marcar valores en los alumnos especialmente desde 1° a 4° básico.			efectivas las entrevistas con cada apoderado para tratar temas específicos de cada alumno.	pedagógico de los alumnos, pero se torna una tarea muy difícil ya que hay muchos padres ausentes, ya sea por su trabajo o por el hecho de que no se sienten preparados para ayudar a sus hijos en éste ámbito. Por lo mismo es muy importante que el profesor éste siempre ahí para ayudarles .
8	La relación se da por el hecho del compromiso o no de los padres. Hay padres	El rol del profesor jefe es muy importante, ya que su labor no sólo se limita al aula sino también			La reunión de apoderados es un espacio efectivo pero para los padres que vienen poco al colegio, y es	Los apoderados no sólo lograr integrar en el proceso pedagógico a los padres,

	<p>comprometidos pero la gran mayoría no se preocupa del proceso educativo de sus hijos, lo que finalmente se ve relegado en las calificaciones y comportamiento de los alumnos.</p>	<p>dentro de todo el colegio, el docente jefe incluso realiza hasta la labor de padre.</p>			<p>importante para comparar a los hijos con el resto, ya que los niños suelen actuar de una manera en el colegio y de otra en la casa. Son más efectivas las entrevistas para tratar temas particulares.</p>	<p>sino también a todo el hogar, si no se logra involucrar a los apoderados lo que se enseñe en la escuela se olvidarán en la casa.</p>
9	<p>La relación entre los apoderados y profesores es cordial y cercana ya que los padres responden a los llamados previamente calendariados.</p>	<p>El rol del profesor jefe es muy importante ya que son como unas especie de padres, se pasan momentos buenos y malos, y se trata de conducirlos y educarlos dentro del establecimiento.</p>			<p>La reunión de apoderados es un espacio de comunicación pero no suficiente, es más efectiva la entrevista personal.</p>	<p>La relación entre apoderados y docentes es bueno en primer ciclo, no así en el segundo ciclo, ya que los padres no participan ni apoyan pedagógicamente a sus alumnos ya que se desligan</p>

						de su responsabilidad y la traspasan a los profesores.
10	Existe una relación no cercana debido al bajo compromiso de los apoderados.	La labor del profesor jefe es la base del colegio, es el eje principal, pero lo que falta es tiempo ya que se dispone de muy pocas horas de orientación y atención de apoderados.			La reunión de apoderados si puede ser una buena instancia de comunicación, siempre y cuando el profesor sepa guiar la reunión, ya que hay temas delicados que tratar y que es necesario tratarlos de manera particular, para ello es muy importante las entrevistas personales.	Es esencial que los apoderados se integren, ya que la labor de educar a los niños corresponde al 50% padres – 50% colegio. Sin embargo los padres no participan en el proceso pedagógico del alumno.
11	Poco compromiso de los padres, no conocen el proceso educativo, poco conocimiento	El rol del profesor jefe es fundamental, es lo más visible del colegio, incluso más que la figura del			No es un espacio comunicativo, no existe conexión entre padres y apoderados, éstos últimos se quejan de	

	ento de los contenidos.	director. Un buen desempeño o del profesor jefe dependerá de la persona, ya que existen profesores de bajo perfil y otros muy comprometidos.			que sólo es una reunión informativa,	
12	Relación insuficiente, debido a la falta de iniciativa por parte del apoderado.	El rol del profesor jefe es fundamental, pero la base es la familia.			La reunión de apoderados es un monólogo, no existe una verdadera comunicación, es sólo informativa.	La integración del apoderado al proceso pedagógico del alumno, no existe, debido a la falta de tiempo y de espacios necesarios para ello.
13	La relación entre apoderados y docentes es cordial y de respeto. Los apoderad	El rol del profesor jefe es fundamental, es muy valorada por la institución, y es un puente entre			La reunión de apoderados si es un lugar efectivo de comunicación pero para información general a fin de que los	Los padres son comprometidos a tal punto de que contratan hasta profesores

	os valoran mucho la labor del profesor jefe.	colegio – alumnos.			padres puedan compara a sus hijos con otros alumnos.	particular es cuando sus hijos no entienden .
--	---	-----------------------	--	--	---	---

OTROS ANEXOS

- Tabla tabulación datos encuestas: Archivo digital adjunto.
- Módulos escuelas para padres: Archivo digital adjunto.