



**Magíster En Educación Mención Currículum y Evaluación
Basado En Competencias
Trabajo De Grado II**

**“ANÁLISIS DE VALIDACIÓN EMPÍRICA DE COMPETENCIAS
LABORALES EN EGRESADOS DE ENSEÑANZA MEDIA TÉCNICO
PROFESIONAL EN LA ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN
LICEO DE POZO ALMONTE – REGIÓN DE TARAPACÁ”**

Profesor guía:
Pedro Rosales Villarroel
Alumno (s):
Jorge Isidro Palapé Palacios

Santiago - Chile, Junio de 2018

A mi querida madre, por su paciencia y comprensión.

Gracias.....

INDICE

<u>TEMA</u>	<u>Nº DE PÁGINA</u>
CAPITULO I : INTRODUCCION EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA	4.-
CAPITULO II : MARCO CONTEXTUAL	7.-
CAPITULO III : MARCO CONCEPTUAL METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	15.-
CAPITULO IV : DISEÑO DEL PLAN EL DISCURSO SOCIAL DE LOS JOVENES EGRESADOS	23.-
CAPITULO V : DESARROLLO DEL PLAN PRINCIPALES RESULTADOS CUANTITATIVOS	27.-
CAPITULO VI : CONCLUSIONES CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACEPTACIÓN DE HIPÓTESIS	53.-
CAPITULO VII : RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS SUGERENCIAS	59.-
CAPITULO VIII : BIBLIOGRAFÍA FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	68.-

ANEXOS

ANEXO 1 “PLAN DE ESTUDIOS”	70.-
ANEXO 2 “MATRIZ DE COMPETENCIAS” Y “EVALUACIÓN GLOBAL DE CRITERIOS DE REALIZACIÓN, TAREAS Y ÁREAS DE COMPETENCIA”	71.-

CAPITULO I**INTRODUCCIÓN****1.1. EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA**

El enfoque centrado en competencias laborales ha ido adquiriendo cada día mayor relevancia en los distintos ámbitos del quehacer nacional. Es así como tanto en el mundo del trabajo como en la educación y la formación a través de cada uno de los actores están buscando políticas y estrategias orientadas a **“aplicar”** el enfoque de competencias en los distintos niveles educativos y a **“articular”** a los actores involucrados (Sector productivo, sector educativo, en fin). La Educación Media Técnico Profesional ha incorporado - en el proceso de reforma - el enfoque de competencias en su currículo, esto es por su importancia **tanto desde le punto de vista formativo como del de la empleabilidad de la población objetivo**. El problema radia o consiste en que faltaba una evaluación **“empírica”**, un **“seguimiento con metodología científica”** de las competencias adquiridas por los egresados de la especialidad de administración a miras de un nivel superior el cual consiste en la **“certificación de esas competencias”**. Intereso conocer a cabalidad si las competencias entregadas eran realmente aquellas requeridas por el sector productivo. Por lo anterior, saber con certeza cuales son las competencias que poseen los egresados en la especialidad de administración permitirá contar con la necesaria retroalimentación que todo sistema informativo debe tener.

Los estudio de competencia laborales no son nuevos, ya que a fines de los años 60 se manifestaron movimientos en el ares de la psicología industrial y organización tanto en EEUU como en países europeos y a mas tardar en América Latina. Lo que si mas actual es la formación para el trabajo con un currículo basado en competencias. A este respecto en nuestro país Fidel Oteiza Morra¹ ha planteado lo necesario y ventajoso que es implementar el “**Currículum Basado en Competencias o Capacidades**” (CBC) por la calidad de los resultados que se pueden obtener, la articulación con el sector productivo hasta llegar a la certificación de competencias. A este ultimo respecto sostiene que “parece incuestionable que la relación entre un sistema educativo que se maneja sobre ambigüedades con un sistema productivo que tiende a ser pragmático, orientado al logro y valorizador de los contratos claros y contables, es difícil. Inversamente, esta relación se facilita si el sistema educacional adopta un modelo educacional “contable”, en el que un certificado tiene como aval competencias especificas, obtenidas del propio campo laboral y objetivamente demostradas” (pág.82). Por tanto, plena vigencia tiene en la formación profesional en este caso, de técnicos de nivel medio, como una vía de solución a los problemas que a presentado de desvinculación entre formación y situaciones reales de trabajo y demandas sociales que se les esta exigiendo dar al sistema educacional. Es así como un estudio como el que se desarrolla mas adelante permitirá mantener un monitoreo permanente de la empleabilidad de los egresados, obteniendo información que permita adecuar la propuesta curricular a situaciones tecnológicas, económicas, sociales, ambientales, en fin, en permanente y rápido cambio.

1.1. Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General:

1.1.1. Validar empíricamente las competencias laborales que presentan los egresados de la enseñanza media técnica profesional (EMTP) en la especialidad de la administración de la comuna

¹ “Una alternativa Curricular para la Educación Técnico Profesional”, Fidel Oteiza Morra – CIDE – 1991.

de Pozo Almonte con el fin de obtener la necesaria retroalimentación tanto para el sector educativo como para el productivo.

Objetivos específicos:

- 1.1.2. Extraer del mercado laboral las principales categorías de cargos y/o funciones en los cuales se desempeñan los egresados en referencia.
- 1.1.3. Identificar y validar empíricamente en el mercado laboral las competencias en los distintos cargos y/o funciones desempeñadas por los egresados de los liceos profesionales en la especialidad de Administración.
- 1.1.4. Obtener información actualizada y pertinente referida a competencias relacionadas a cargos y/o funciones que permitan retroalimentar los contenidos y metodologías de enseñanza relacionadas con la especialidad en cuestión, todo dentro del proceso de la reforma que esta viviendo la enseñanza técnico profesional.
- 1.1.5. Detectar las diferencias entre tipo y nivel de competencias desde una perspectiva de género, es decir, conocer si existen diferencias entre hombres y mujeres.
- 1.1.6. Detectar las diferencias entre tipo y nivel de competencias según sea el tipo de establecimiento educacional en donde se formaron los egresados, es decir, ya sean liceos municipalizados o liceos subvencionados particulares.
- 1.1.7. Monitorear la empleabilidad de los egresados en cuestión. Lo que implicaría detectar la calidad de los empleos conseguidos, porcentaje de inserción laboral, así como de cesantía de la población en estudio.

1.2. INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN

- ✓ ¿Qué competencias y qué nivel de aplicación presentan los egresados de la especialidad de administración en sus prácticas laborales y/o trabajos?
- ✓ ¿Cuáles son las principales categorías de cargos y funciones en los cuales se desempeñan los egresados en cuestión?
- ✓ ¿Existen diferencias significativas entre el tipo y nivel de las competencias entre hombres y mujeres?
- ✓ ¿Existen diferencias significativas entre el tipo y nivel de aplicación de competencias entre egresados de liceos municipalizados o Liceos subvencionados?

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL

2. ANTECEDENTES TEORICOS

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y CONCEPTOS BÁSICOS

En la tesis de “Introducción al modelo de competencias laborales” de las autoras Marta Valenzuela y Sandra Torres (USACH, 2001) se plantea que el comienzo del concepto de las competencias laborales dentro de la administración de recursos humanos ocurrió a fines de los años 70, este

surgió dando respuesta a la necesidad que se tenía de un método que mejorara la capacidad de predecir la realización del trabajo.

Mc Clelland un conocido psicólogo experto en evaluación fue el que tuvo la idea de establecer comparaciones entre las personas que resultaban ser exitosas en el trabajo, debido a su alto nivel, con aquellas que tenían un rendimiento normal o promedio, de la diferencia entre esta comparación surge la idea de competencia.

En general las competencias tiene su base en diferentes modelos que realizan la identificación de valores que resultan claves para realizar un desempeño de nivel superior y que tienen fundamentos objetivos y consistentes para evaluar a las personas en diferentes ámbitos de recursos humanos como el desempeño, desarrollo y selección y también para tomar decisiones con respecto a la evaluación de esta.

Con relación a las competencias hay variadas definiciones que permiten entender el concepto. Marta Valenzuela y Sandra Torres en la tesis ya citada plantean que un término generalmente aceptado la define como “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino que es una capacidad real demostrada” (Pág. 38)

La organización internacional del trabajo (OIT) también tiene una definición del concepto de competencia este indica que las competencias laborales son “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello” (apuntes extraídos de a pagina Web – 2007).

Para Raimundo Vossio en su artículo “Certificaron y Normalización de Competencias” (Boletín 152, 2002, Pág.69), las competencias se pueden clasificar en tres categorías:

- **Competencias Específicas:** Corresponden a conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño de una actividad profesional específica.
- **Competencias Genéricas:** Son comunes a un conjunto de sectores, pero dentro de una misma ocupación.
- **Competencias Esenciales:** También llamadas habilidades, pueden referirse a soluciones de problemas, comunicación y actitudes personales o competencias aritméticas, uso de información tecnológica y uso de la lengua moderna.

Dentro de las clasificaciones de competencias laborales encontramos las especificaciones de competencias:

- **Competencias en el puesto de trabajo:** Competencia de la persona en un rol determinado, en una empresa determinada.
- **Competencia ocupacional profesional:** Se acercaría a la idea de calificaciones (en el sentido de nivel de calificaciones). Implica que la persona tiene un repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que pueden ocupar en una gran gama de contextos y organizaciones.
- **Meta competencia:** Aquellas que operan entre competencias.
- **Competencias básicas:** Comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, tales como competencia de índole informativa.
- **Competencias de Empleabilidad:** Las necesarias para obtener un trabajo de calidad, podrían equivaler a las competencias básicas.
- **Competencias interpersonales, Organizaciones o sociales:** Las que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez, trabajar en equipo y comunicarse en general.
- **Competencias Técnicas y Específicas:** Aquellos comportamientos de índole técnica vinculados a cierto lenguaje o función productiva.
- **Competencias Sistemáticas:** Aquellas que permiten aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados.

- **Competencias Tecnológicas:** Las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales.

2.2. DIMENSIONES DE COMPETENCIAS.

Retomando el trabajo de titulación “Introducción al modelo de Competencias Laborales” de Sandra Torres y Marta Valenzuela (2001), se plantea que en la conceptualización de lo que son las competencias laborales se pueden distinguir cuatro dimensiones. Se trata de la Identificación de Competencias, Normalización de Competencias, Formación basada en Competencias y Certificación de Competencias.

2.2.1. Identificación de competencias.

Se utilizan para establecer cuales son las competencias que se utilizan en la actividad laboral. Por lo general se identifican en la realidad del trabajo.

Existen variadas y diferentes metodologías que se utilizan para identificar las competencias. Entre las mas utilizadas se encuentra el análisis funcional **DACUM** (Desarrollo de un currículo). Este es un método orientado a obtener resultados de inmediata ocupación en el desarrollo de un currículo de formación. La técnica que se utiliza es la de trabajo en grupo, conformado entre 5 a 12 trabajadores. Estos describen lo que se debe hacer y saber hacer en un puesto de trabajo de manera precisa, todo esto bajo la supervisión de un facilitador.

El resultado obtenido con este método se expresa en la “Carta DACUM” donde se describen las competencias y sub-competencias que la conforman. Esta carta DACUM incluye también los conocimientos necesarios, los comportamientos y conductas, materiales a usar etc., de manera opcional, el desarrollo futuro de un puesto de trabajo.

Otro método utilizado para identificar competencias son:

SCID: Este es un método de análisis ocupacional, también utiliza la técnica de trabajo en grupo, está conformado por trabajadores experimentados en la ocupación bajo análisis.

AMOD: Este método establece una gran relación entre las competencias y las sub-competencias definidas con el mapa DACUM.

2.2.2. Normalización de competencias.

Luego que las competencias han sido identificadas se realiza un proceso de estandarización, el cual va ligado a una figura institucional, de manera que la competencia identificada y descrita se convierta en una norma, en un referente válido para instituciones de educación, trabajadores y empleadores.

Las normas se transforman en un facilitador en la creación de un lenguaje común entre los diferentes actores involucrados en los procesos de formación, es una referencia clara para juzgar la posesión o no-posesión de una competencia laboral.

Visto lo que es la normalización se procederá a explicar el método que se utiliza para su medición y/o puesta en práctica, esto es una Matriz de Competencia.

Una matriz de competencia laboral se configura al elaborar un cuadro de doble entrada, en el cual los niveles de competencia se representan en filas y las áreas de conocimiento en columnas. El cruce entre ambos define las sub-áreas de competencia, donde se pueden ubicar calificaciones profesionales conformadas por conjunto de unidades de competencias básicas genéricas y específicas que se requieren para un óptimo desempeño, la cantidad y el tipo de educación entrenamiento o experiencia requerida, la complejidad de funciones, etc.

2.2.3. Formación basada en competencias.

La formación basada en competencias debe estar relacionada con las necesidades del sector empresarial, los programas de formación no sólo se deben orientar a crear competencias mediante las bases de las normas si no que también que las estrategias pedagógicas sean más flexibles y que permitan una mayor participación del alumno en el proceso formativo.

Desde el punto de vista de los recursos humanos, las competencias claves no se generan en los materiales educativos, sino más bien en los retos que este proceso pueda fomentar. Un trabajador formado por competencias tiene como ventaja el hecho de poder ejercer diferentes empleos no encasillándose en actividades rutinarias, por un lado, y por otro la motivación que este le genera.

2.2.4. Certificación de Competencias Laborales.

Se refiere al reconocimiento formal de la competencia demostrada (Evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La certificación constituye la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores, el certificado de acreditación lo emite una institución de formación profesional autorizada o un organismo independiente creado para certificar competencias, de esta manera se reconoce formalmente.

La introducción de la certificación en el campo del mercado de trabajo se intentó en los años 70, cuando CINTERFOR / OIT lanzó un programa regional de discusión de una metodología de certificación entre las Instituciones Nacionales de Formación Profesional, en ese entonces el tema no logró gran repercusión, sin embargo, hoy en día, el tema resurge con un interés manifiesto de los distintos actores sociales y gobiernos debido al proceso de **globalización** por el que estamos atravesando, la revolución tecnológica y las cada vez más amplias relaciones internacionales.

Se ha pasado de una producción rígida y a gran escala a una producción flexible con la cual el perfil del trabajador convencional, semicalificado, eficiente sólo en la ejecución de “Pequeñas parcelas de trabajos” dentro de una cadena productiva a una más exigente que volvió al mercado de trabajo más selectivo, más tecnología y menos trabajo.

Esto lleva, inevitablemente, a un cambio de mentalidad, ya no “Aprender haciendo” sino que a ampliar las oportunidades de escolarización del trabajador y ya no sólo por razones de ámbito económico sino que por justicia social. Se habla entonces de “Educación Integral, permanente, sistemas educativos modulares y flexibles y del desenvolvimiento de valores comunitarios sólidos”.

Si bien, la educación presenta mayores exigencias, la función educativa de la empresa y los centros de trabajos, es decir, el valor de los conocimientos adquiridos fuera de la escuela, la experiencia de los individuos en el trabajo, son muy importantes por lo que se busca “Recuperarlos e incorporarlos en la estructura curricular”

Debe quedar claro que la certificación es siempre el reconocimiento de un método o cualidad, su contenido varía y este es definido por el empleador y el mercado.

La entrega de un certificado donde conste que un trabajador posee ciertas destrezas y habilidades requeridas para un puesto de trabajo, debe extenderlos un organismo oficial con lo que dicho certificado adquiere mayor valor y credibilidad, todo esto acompañado de ciertas características que debe tener un sistema de certificación, entre los cuales están:

- Asumir carácter voluntario;
- Tener validez universal y formato único;
- Ser imparcial y accesible para mantener la credibilidad y permitir la transitividad; y
- Estar conformado por órganos particulares y especializados.

La certificación si bien, valora la importancia de la educación, también valora lo que el trabajador adquiere directamente en su fuente de trabajo por lo que ambas cosas no son excluyentes y deben ir de la mano.

2.3. COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL CURRÍCULO EDUCACIONAL.

¿Por qué discutir la posibilidad de utilizar este enfoque en el proceso de renovación de la educación técnico profesional del país?

Según Fidel Oteíza en su texto “Una alternativa par la educación media técnico profesional” (1991), la respuesta a la pregunta formulada estaría dado “Porque la situación de esta área de la educación nacional, de acuerdo con diagnósticos recientes, dista mucho de ser satisfactoria”

Oteíza ha sostenido que a pesar que se han realizado esfuerzos por aplicar el enfoque en Chile, la mayor parte de la educación técnico profesional se pudo caracterizar como: centrada en los contenidos, basados en grupos-cursos, orientados por objetivos generales, basados en los conocimientos de un instructor, de un texto y/o manual, administrada en una sala bajo un régimen de tiempo constante para cada grupo y evaluada a la luz de criterios subjetivos. Esto es la negación de todos los principios de una enseñanza basada en competencias o capacidades específicas.

También, porque existen fundadas razones para afirmar que este enfoque curricular ofrece diversas ventajas, por sobre otras alternativas, para satisfacer las necesidades del sector que nos ocupa. Fidel Oteíza en el libro antes mencionado plantea – entre otras – las siguientes hipótesis en relación con el enfoque centrado en competencias:

- a) La evidencia acumulada en el país y en el extranjero permite asegurar que un programa de educación basado en competencias específicas, si responde a determinados modelos, si se crea sobre la base de opciones valóricas propias, explícitas y operaciones y obedece a los principios de validación, acumulación y replicabilidad, asegura al máximo la pertinencia y validez de los objetivos de aprendizajes.
- b) De entre todos los enfoques curriculares existentes, experimentados, validados por la experiencia y por lo tanto disponibles para su aplicación, los enfoques basados en competencias o capacidades específicas, bajo condiciones especiales y con las

adaptaciones necesarias, son las que mejor responden a las deficiencias detectadas en la educación técnico profesional chilena.

c) Todos los enfoques curriculares, y el mencionado en particular, tienen virtudes y tienen limitaciones. Hecho un balance, en relación con el enfoque en cuestión, se puede afirmar que:

- Sus bondades atienden precisamente a las principales deficiencias encontradas hoy en el subsistema de educación.
- Sus deficiencias pueden ser convenientemente corregidas modificando el modelo a la luz de la experiencia nacional con su aplicación.

CAPÍTULO: III

MARCO CONCEPTUAL.

3. PLAN DE ESTUDIO DE LA ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN.

A continuación se presentarán las principales características del Plan de Estudio de la Especialidad de Administración, extraídos del CD ROOM “Programas de Estudios” Tercer y Cuarto año Medio de la Educación Media, Formación Diferenciada Técnico Profesional elaborado por el Ministerio de Educación en Diciembre de 2000 y se incorpora las nuevas bases curriculares técnico profesional del año 2016.

3.1. ANTECEDENTES GENERALES.

El decreto N° 220 estableció el espacio de Formación Diferenciada Técnico – Profesional en la Educación Media como un ámbito de preparación inicial para una vida de trabajo, desarrollada mediante una especialización en un sector del mundo productivo. Para orientar la planificación y el desarrollo curricular de la Formación Diferenciada, el decreto proporciona, en cada especialidad, tres elementos básicos:

- a) Una descripción sistémica en la cual se precisa el campo ocupacional, los insumos utilizados, los procesos que se necesitan para dominar, los instrumentos y herramientas de trabajo que se debe saber manipular y los productos esperados del trabajo.

- b) La definición de las capacidades mínimas y esenciales que deben dominar todos los alumnos y las alumnas al momento del egreso, a través de los Objetivos Fundamentales Terminales o Perfil de Egreso.

- c) La Delimitación de un marco temporal mínimo de 2.028 horas pedagógicas en los dos últimos años de la Educación Media, calculado a partir de 26 horas mínimas semanales en 39 semanas reales de clases.

De acuerdo con la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), los Objetivos Fundamentales representan un marco que debe utilizar tanto el Ministerio de Educación como los establecimientos escolares para elaborar los Planes y Programas de Estudio. Para que los estudiantes alcancen las capacidades expresadas en los Objetos Fundamentales Terminales se pueden organizar diversos trayectos formativos; el Ministerio de Educación lo ha hecho en torno a una estructura curricular modular, tendencia que se está extendiendo en la mayoría de los países, con el propósito de flexibilizar la formación para el trabajo y responder así al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo y a la dinámica del empleo. Los Programas de Estudio de la Formación Diferenciada Técnico-Profesional han sido elaborados por la Unidad de Currículum y Evaluación del Ministerio de Educación, de acuerdo a las definiciones establecidas en las Bases Curriculares (Decreto Supremo de Educación N° 452/2013) y han sido aprobados por el Consejo Nacional de Educación para entrar en vigencia en 2016.

3.1.2. Objetivos Fundamentales Terminales – Perfil de Egreso

Al egresar de la Educación Media Técnico – Profesional, los alumnos y las alumnas habrán desarrollado la capacidad de:

- ✓ Manejar y aplicar técnicas de administración que garanticen procesos de trabajo eficientes.
- ✓ Realizar procedimientos básicos de importación y exportación.
- ✓ Aplicar técnicas específicas que exigen los diversos procesos de comercialización de bienes y servicios.

- ✓ Manejar normas tributarias, leyes laborales y sociales y aplicar los procedimientos adecuados para su cumplimiento, tanto en el ámbito del Estado como en las empresas y servicios descentralizados o privados.
- ✓ Manejar conocimientos básicos de contabilidad y de técnicas contables que faciliten el análisis administrativo de los distintos procesos de gestión.
- ✓ Manejar conocimientos básicos de matemáticas financieras.
- ✓ Manejar software y recursos informáticos en un nivel de usuario.
- ✓ Aplicar conocimientos básicos sobre organización de empresas.
- ✓ Planificar y manejar técnicas para la elaboración de cronogramas y presupuestos, uso de recursos e insumos y proyección de resultados.
- ✓ Aplicar técnicas de organización de oficinas, manteniendo archivos e información, tanto manual como computarizada.

3.1.3. Los Módulos como Programas de Estudio.

Según el CD ya citado los módulos se definen como bloques unitarios de aprendizaje de duración variable que pueden ser aplicados en diversas combinaciones y secuencias. Como “Bloques unitarios de aprendizaje” integran el saber y el saber hacer (La tecnología y la práctica de taller o laboratorio) en una estructura de aprendizaje que aborda un área de competencia o dimensión productiva de manera globalizada.

Cada módulo representa un Programa de Estudio que considera cuatro componentes:

- a) **Introducción**, donde se presenta generalmente, de manera sintética, la ubicación del módulo en el contexto de la especialidad, los objetivos generales que se propone alcanzar, así como su potencialidad para contextualizar y reforzar aprendizajes de la Formación General. En algunos casos, se hace referencia explícita a su relación con las áreas de competencias del perfil profesional.

- b) **Orientaciones metodológicas**, donde se sugieren al docente enfoques específicos para tratar los contenidos y posibles ejemplos que contribuyen a optimizar la organización de los aprendizajes en el aula, taller, laboratorio o predio.
- c) **Aprendizajes esperados y criterios de evaluación**, esta sección es el eje fundamental de la propuesta ya que en ella se define lo que se espera logren los alumnos y las alumnas, en un listado de aprendizajes concretos, precisos y visualizables, complementando cada uno de ellos con un conjunto de criterios de evaluación, en la forma de sub-acciones observables y ejecutables en el ambiente educativo.
- d) **Contenidos**, presentados en un listado que resume, generalmente, los conceptos, las habilidades y las actitudes comprendidas en los aprendizajes esperados y criterios de evaluación. En algunos casos, se agrega una bibliografía relacionada con los contenidos de los módulos.

Cabe mencionar que cada aprendizaje esperado es puesto a prueba a través de los criterios de evaluación.

3.1.4. Plan de Estudio de la Especialidad.

La propuesta considera dos tipos de módulos:

- a) **Obligatorios**: Aquellos cuyo tratamiento resulta forzoso de realizar porque los aprendizajes comprendidos en ellos son imprescindibles para alcanzar el perfil de egreso y esenciales para desempeñarse en la especialidad.
- b) **Complementarios**: Aquellos que profundizan, amplían o agregan contenidos adicionales a lo que es esencial del proceso.

Es importante indicar que el Plan de Estudio contempla la adaptación de la estructura curricular modular al establecimiento dado que los módulos “Pueden ser aplicados en diversas combinaciones y secuencias”, su ordenamiento y distribución, en los dos años de Formación Diferenciada, puede ser definido por cada establecimiento siempre y cuando cumpla con las ciertas reglas. Entre ellas tenemos: cuando el establecimiento crea las condiciones para que los alumnos y las alumnas accedan a la totalidad de los aprendizajes esperados definidos en los módulos obligatorios, el tratamiento de los módulos se puede organizar de diversas maneras considerando la dotación de personal docente, infraestructura y recursos de aprendizaje del establecimiento de forma secuencial o simultánea y a través de trimestres o semestres e, incluso en régimen anual, un establecimiento que decida incorporar módulos complementarios a su Plan de Estudios, podrá hacerlo considerando los que se proponen para la especialidad seleccionándolos de otras especialidades (Obligatorios o complementarios) o elaborando sus propios módulos complementarios.

También se considera la elaboración de módulos en un establecimiento. Esto se realizará cuando la unidad educativa desee abordar una tarea productiva, no contemplada en el Plan de Estudio, susceptible de organizarse como un módulo, o se proponga quitar o modificar sustancialmente uno o varios de los aprendizajes esperados planteados en los módulos, podrá diseñar una propuesta que se presentará a la Secretaría Ministerial de Educación para su aprobación. Esto no será necesario si se agregan aprendizajes esperados o criterios de evaluación a uno o varios de los módulos considerados en este Plan o si se los contextualiza a las necesidades del desarrollo productivo regional, incluso si eso significa incorporar nuevos contenidos. Tampoco, si las modificaciones con las orientaciones metodológicas.

Para confeccionar el módulo se debe tener como antecedentes las áreas de competencia del perfil profesional u las capacidades definidas en el perfil del egreso. En su diseño se partirá por establecer los aprendizajes esperados y sus respectivos criterios de evaluación, precando los contenidos que están comprendidos en ellos. Tomando en cuenta estos tres elementos, se procederá a estimar la carga horaria sugerida.

El Plan de Estudios Formación Diferenciada de la Especialidad de Administración se puede apreciar en el anexo N° 1.

3.1.5 Orientaciones Metodológicas Generales.

Se plantea que en el medio productivo contemporáneo exigido por la globalización de la economía, la innovación tecnológica y el creciente volumen de la información disponible, las actitudes laborales, los conocimientos tecnológicos y las destrezas técnicas forman un todo indisoluble.

Tomando en cuenta esta realidad, los módulos se han elaborado para enfrentar una tarea productiva de manera globalizada, integrando el “Saber hacer” con el “Saber”. Esto, que se propone como una estructura básica organizadora del aprendizaje, necesita ser concretado en la experiencia escolar a través de una práctica pedagógica y metodologías que resulten coherentes con este enfoque y que posibiliten, además, que el alumno y la alumna pueda participar activa y creativamente en el proceso de integrar organizadamente nuevos contenidos a su escala de valores, a su estructura de conocimientos y a su dotación de habilidades.

En esta perspectiva, se han propuesto las siguientes orientaciones metodológicas para planificar las situaciones de aprendizaje:

- a) **Organización del espacio educativo de manera tal que posibilite acceder a los aprendizajes esperados.** En el estado actual de desarrollo productivo los límites entre teoría y práctica se hacen cada vez más tenues; por lo tanto, no aparece apropiado mantener su separación en la tarea docente. Los enfoques actuales de didáctica de la formación profesional reúnen en un mismo ambiente la práctica y la tecnología. El taller productivo y la sala de teoría se funden en el “Taller de aprendizaje”, constituido por rincones que posibilitan el trabajo individual y colectivo para abordar la producción, la indagación y la creación de soluciones.

- b) **Organización del proceso pedagógico de manera tal que posibilite analizar, interpretar y sintetizar información procedente de una diversidad de fuentes.** En la actualidad, el profesor debe enfrentar su tarea de guía de los estudiantes para buscar e interpretar una información que está en permanente revisión y expansión.

- c) **Organización del proceso educativo de manera tal que posibilite la participación activa y creativa de los alumnos y las alumnas en su proceso de aprendizaje.** Una pedagogía centrada en el aprendizaje supone generar las condiciones para que los alumnos y las alumnas puedan acceder al aprendizaje. Para que esto ocurra se necesita proponer una diversidad de opciones movilizadas de su participación, tales como: simulaciones, experiencias de laboratorio, desarrollo de proyectos, estudios de casos, observaciones y entrevistas en empresas, diálogos con trabajadores y profesionales. Estas y otras actividades deberían ser parte del trabajo escolar y no sólo como un complemento que se efectúa en horario extra.

- d) **Contextualización de los aprendizajes a las necesidades del desarrollo productivo y al proyecto educativo de cada establecimiento.** Las tendencias, los desafíos y los proyectos regionales orientados al desarrollo productivo se presentan como un “Ancla” que permite ambientar los contenidos, dotándolos de valor motivacional, proporcionando una “Carta de Navegación” de contornos definidos donde cobran sentido las capacidades exigidas por la organización del trabajo y la dinámica del empleo.

- e) **Organización del tiempo educativo de manera tal que todos los alumnos y las alumnas puedan alcanzar los aprendizajes esperados.** Resulta evidente que las tecnologías disponibles posibilitan, entre otras cosas, optimizar el uso del tiempo destinado al aprendizaje, al hacer más eficiente la entrega de instrucciones, el acceso a la información o las exposiciones del docente o de los estudiantes. Es decir, cada día resulta más factible cumplir con la expectativa de responder a los diferentes ritmos de aprendizaje.

3.1.6. Proceso de Titulación de Técnicos de Nivel Medio.

A continuación, resumidamente y basándose en el Boletín “Proceso de titulación de técnicos de nivel medio” elaborado por la Unidad de Currículum y Evaluación del Ministerio de Educación traducido en el Decreto Exento N° 109 de febrero de 2002, presentaremos las principales características del proceso que necesariamente deben completar los egresados de la enseñanza media técnico profesional para acceder al título de técnico de nivel medio en una determinada especialidad.

En el artículo 3 se señala que el proceso de titulación consistirá en una Práctica Profesional desarrollada en empresas afines con las tareas y actividades propias de la especialidad de acuerdo a un “Plan de Práctica”, elaborado y acordado entre el profesor guía del establecimiento educacional, el tutor de la empresa y el estudiante. Dicho Plan de Práctica deberá formar parte el expediente de titulación del estudiante.

Los artículos 4 y 5 establecen que el Plan acordado deberá elaborarse de acuerdo al perfil de egreso de técnico de nivel medio de la especialidad de que se trate, indica, además, que el proceso de titulación deberá iniciarse dentro del plazo máximo de 3 años, contados desde la fecha de egreso del estudiante, quienes excedan dicho plazo deberán desarrollar un proceso de actualización previo a la realización de su Práctica Profesional, de acuerdo a lo que estipule el Reglamento de Práctica y Titulación del establecimiento educacional.

Los artículos 6 y 7 plantean que la Práctica Profesional tiene una duración mínima de 480 horas y un máximo de 960 horas cronológicas. Se establece, además, que los estudiantes egresados, para aprobar la Práctica Profesional deberán: a) Completar el número de horas de prácticas de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Práctica y Titulación del establecimiento educacional. b) Demostrar el logro de las tareas y exigencias del “Plan de Práctica”, de acuerdo a lo evaluado por el tutor de la empresa. La aprobación de la Práctica Profesional se certificará a través de un Informe de Práctica elaborado por el profesor guía, el que incorporará los antecedentes mencionados en el inciso anterior.

El artículo 9 señala que los estudiantes egresados que hubieren aprobado su Práctica Profesional, obtendrán el título de Técnico de Nivel Medio correspondiente a su sector económico y especialidad, otorgado por el Ministerio de Educación a través de las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, para lo cual los establecimientos educacionales que imparten enseñanza media técnico-profesional deberán presentar los siguientes antecedentes correspondientes en el "Expediente de Título": a) Certificado de Nacimiento, b) Certificado de concentración de calificaciones de los distintos sectores y subsectores de aprendizajes del plan de estudio respectivo, c) Plan de Práctica, d) Informe de práctica, e) Certificado del empleador en el caso de reconocimiento del trabajo realizado como Práctica Profesional, f) Diploma de título según diseño oficial, el que se señalará expresamente que se trata de un título de Técnico de Nivel Medio.

Finalmente, el artículo 10 indica que el presente decreto entrará en vigencia para los estudiantes egresados a partir del año escolar 2002; que se rigen por los planes y programas de estudio aprobados de acuerdo a los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios del Decreto Supremo de Educación N° 220 de 1998 y sus modificaciones.

CAPÍTULO IV

DISEÑO PLAN DE INTERVENCIÓN

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Variables en estudio.

✓ Nivel de aplicación de Competencias Laborales.

Operativamente se a medir a través de la Matriz que se reseñará más adelante. En ésta se evaluará el nivel de aplicación de las tareas (Esto a través de los criterios de realización definidos) tanto por los mismos egresados como por sus jefes directos.

✓ Género de los egresados.

Operativamente se va a medir de acuerdo al sexo de los informantes, es decir, encuestados del sexo femenino y del sexo masculino.

✓ **Tipo de Liceo donde se hayan formado los egresos.**

Operativamente se va a medir de acuerdo a la dependencia de los respectivos liceos. Para los fines de este estudio se han considerado las dependencias: Municipal y Particular Subvencionado.

4.2. Forma de abordar la investigación.

La investigación se abordó tanto desde una óptica cuantitativa como cualitativa. Es decir, se midió el nivel de competencias que presentaron los egresados y además, se estudió en profundidad – bajo una mirada comprensiva – el proceso formativo de los jóvenes. Interesó recoger significados valiosos en cuanto a la calidad de la enseñanza recibida, sus expectativas frente al futuro, el apoyo de la familia, en fin.

4.3 Nivel del Estudio.

El nivel del estudio fue del tipo **Descriptivo**.

4.4. Tipo de Diseño.

Diseño transeccional descriptivo no experimental

4.5 Universo de la Investigación.

Egresados de la enseñanza media técnico profesional de Liceos Municipales y Particulares Subvencionados que dictarán la especialidad de administración de la comuna de Pozo Almonte que estén realizando o hayan realizado su práctica laboral en el contexto de la reforma que vive este sector educativo.

Se consideró que una condición muy importante para formar parte del universo y posteriormente de la muestra era “El estar realizando o haber realizado la práctica profesional”. La idea de fondo era “Medir” competencias en un ambiente laboral, por lo tanto, egresados que por distintas razones no hubiesen realizado el período de entrenamiento no servían para los fines del estudio.

En total, se trató de 315 egresados. Es importante indicar que estos jóvenes formaron parte de la promoción de egresados de la especialidad de administración en el contexto de la reforma. Son también, la promoción que para titularse deberá acogerse al Decreto Exento N° 109, ya descrito anteriormente.

4.7. Tipo de Muestreo.

Muestreo del Tipo No Probabilístico.

4.8. Muestra.

Se trabajó con muestras intencionadas dada la dispersión del universo. De todas formas y para ganar en precisión, se determinaron cuotas, es decir, **egresados de liceos de municipales**.

El detalle de la muestra seleccionada se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tipo de Liceo	Cantidad de Liceos	Universo de Egresados 2013 – 2017 con Práctica	Muestra Hombres	Muestra Mujeres	Total Muestra
Municipal	01	315	20	43	63
Subvencionado	0	0	0	0	0

Particular Básico					
Totales	01	315	20	43	63

* La cifra es aproximada, no disponían del dato exacto en relación si hubiesen ya realizado su práctica laboral.

La muestra correspondió a un 20,0% del universo.

4.9. Instrumentos y Técnicas de Investigación

Como instrumento de investigación se utilizó una “Matriz de Competencias” (Tipo de encuesta) con el fin de medir las áreas de competencia y las tareas a través de los criterios de realización (Ver anexo N° 2).

La medición se realizó a través de la siguiente escala:

NO APLICA (NO REALIZA LA TAREA)	Nivel de Aplicación de las Tareas (A partir de los criterios)			
	NIVEL 1 BAJO (Aplica con muchísima dificultad)	NIVEL 2 REGULAR (Aplica con dificultades menores)	NIVEL 3 ACEPTABLE (Aplica sin dificultades)	NIVEL 4 ELEVADO (Aplica en forma sobresaliente en calidad y eficiencia)

La Matriz Completa midió 4 áreas de competencia, 18 tareas y 64 criterios de competencia. Esta Matriz se aplicó a los 80 egresados y también a sus 80 jefes directos.

Además de la matriz, se aplicó una encuesta con preguntas abiertas y cerradas tanto a los egresados como a sus respectivos jefes, los temas que se abordaron tenían que ver básicamente con el proceso formativo de los jóvenes.

Para analizar la matriz y la encuesta se utilizó soporte estadístico.

Como Técnicas cualitativas, se generó un “Focus Group” y se realizaron “Entrevistas en Profundidad” a egresados. Cabe mencionar que el focus group pretendió reproducir el sentido común acerca de la problemática investigada, es decir, como ellos perciben, sienten o ven que ha sido su inserción en el mundo del trabajo. Se recogieron significados valiosos con relación a la formación recibida. Tanto el focus como las entrevistas fueron analizadas según el modelo de análisis estructural del discurso de Sergio Martinic.

CAPÍTULO V

DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN PLAN DE INTERVENCIÓN.

5. EL DISCURSO SOCIAL DE LOS JÓVENES EGRESADOS.

A continuación se presenta el discurso social de los egresados de la especialidad de administración. Dicho discurso fue rescatado de la aplicación de la técnica de Grupo de Discusión o Focus Group y de las entrevistas en profundidad.

El discurso será conocido en dos niveles de análisis. En primer lugar se destacarán los “Temas emergentes” del discurso estudiantil, en segundo lugar conoceremos el “Análisis estructural” realizado al discurso de los alumnos. Vale la pena recordar que se trata de información cualitativa, la que – en la mayoría de los casos – se presentará tal cuál la exponen los actores, salvo las necesarias condensaciones expuestas en los recuadros.

5.1. LOS TEMAS EMERGENTES.

El discurso juvenil se presentó claro y enfático a la hora de destacar los temas que por diversas razones fueron el núcleo central del texto producido, así tenemos:

- ✓ Desconocimiento del concepto de competencia laboral
- ✓ Superación y continuación de estudios
- ✓ Especialización constante
- ✓ La Reforma y sus cambios en las metodologías de enseñanza
- ✓ Experiencias distintas con respecto a las metodologías de enseñanza
- ✓ Rol del profesor en el contexto de la reforma
- ✓ Ramos que sirvieron mucho para la práctica
- ✓ Reforma que implicó cambios de forma y fondo, positivos y negativos
- ✓ Problemas de expresión en los alumnos
- ✓ Profesores que se explicaban, que guiaban y controlaban constantemente
- ✓ Ventajas y desventajas de trabajar en grupo
- ✓ La problemática de la computación en la formación

- ✓ Las evaluaciones
- ✓ Diferencias entre el colegio y la Práctica
- ✓ La vocación de los alumnos
- ✓ La supervisión de las prácticas educativas
- ✓ La motivación hacia los alumnos por parte del docente
- ✓ Bibliografía no actualizada
- ✓ Docentes técnicos con distintos niveles de aceptación
- ✓ Profundización de los contenidos
- ✓ La relación con el mundo laboral
- ✓ Valoración de la exigencia docente por parte de los alumnos
- ✓ El tema de la práctica laboral y el proceso de titulación
- ✓ El apoyo de la familia

5.2. EL ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL DISCURSO.

Varios fueron los códigos de base identificados a partir del texto. Sin embargo, los códigos más reiterados en el discurso fueron: la reforma, los profesores / docentes técnicos, las metodologías de enseñanza, los liceos y la formación recibida y los alumnos. Por lo anterior, serán justamente esos códigos los que se analizarán a continuación con mayor profundidad.

5.2.1. La Reforma.

“El cambio de la nueva reforma encuentro que fue súper radical, por qué, porque yo repetí un curso y yo alcancé en segundo medio a pescar, a tomar la reforma y vi toda la diferencia entre la reforma antigua y la nueva, en la antigua (La tradicional) se trabajaba demasiado teórico y ahora es más práctico y eso sirvió mucho ahora en el campo laboral...”

ENTRE LA INNOVACIÓN Y LA TRADICIÓN

Cabe mencionar que para este caso y para los que siguen en el capítulo y tal como lo plantea Sergio Martinic (1992) en el caso de que la característica no hubiera aparecido explícitamente en el material (Discurso), se construyó uno hipotético que, en el marco del texto y conservación, resultó ser su opuesto lógico. En este caso se presentó entre paréntesis (...).

La Reforma que plantea Innovación

- ▣ Currículo por Competencias
- ▣ Las clases las hacen los alumnos
- ▣ Ahora se habla de módulos
- ▣ Las metodologías de enseñanza son innovadoras
- ▣ Profesores con un rol facilitador
- ▣ Orientación práctica
- ▣ Implica cambios
- ▣ Plan de estudios vinculado con las necesidades de la empresa

Lo anterior, la tradición

- ▣ Currículum tradicional
- ▣ (Antes las clases las realizaban los profesores)
- ▣ (Antes se hablaba de asignaturas)

En primer lugar vale la pena indicar que se apreció mucho desconocimiento por parte de los alumnos con respecto al tema del currículo por competencias, conocían otros aspectos de la

reforma, pero incluso el concepto de competencia laboral era algo un tanto ajeno para los estudiantes. Lo relacionaban con la obtención de un título y la continuación de estudios.

Del discurso se puede apreciar la valorización de la reforma en algunos aspectos, en el decir de dos jóvenes:

“... por parte fue bueno, porque a través de estos módulos tuve que ir a muchas empresas a pedir información sobre esto, entonces en parte te ayudó a sacar la personalidad, te enseñó a pararte al frente decir vengo del colegio tanto, tanto y quiero información sobre esta empresa...”

“... a mí igual me sirvió pero demasiado porque uno agarra personalidad porque disertar frente a compañeros igual es difícil, a muchos les cuesta enfrentarse a un grupo y exponer y explicar a ver si entendían, por ejemplo, en lo que yo estoy haciendo la práctica, es en atención a clientes, entonces, yo tengo que explicar, yo tengo que informar, entonces eso me sirvió pero demasiado...”

El desarrollo de la personalidad es un elemento que aparece con fuerza en otras partes del análisis estructural. Los estudiantes también valoraban el trabajo en grupo, las visitas a empresas, el tener que tomar la iniciativa, lo que implicaba un rol más activo por parte de los alumnos. Sin embargo, también hay elementos negativos, entre ellos podemos destacar:

“... en mi caso no era tan así, porque si bien teníamos nosotros que desarrollar las destrezas y las actividades, también ese prestaba para que el profesor se desligara un poco y dejara a los alumnos haciendo el módulo y en mi caso era así, dejaba a los alumnos haciendo el módulo y él terminaba sus cosas, cosas personales...”

“... a algunos alumnos les iba mal porque necesitaban el apoyo de un profesor y algunos se prestaban para jugar, para no hacer guías, para perder el tiempo, porque los dejaban ya hagan esta guía, consulte, pero algunos no, se dejaban estar...”

“... lo que pasó muchas veces, era que, en mi caso el profesor decía de la página 20 a la 30, reviso y pongo nota, o sea, solamente se limitaba a revisar el módulo, las hojas, ver si estaban buenas o malas y poner nota...”

5.2.2. Los Profesores / Docentes técnicos.

“Qué incentivo te pueden dar si nosotros cuando llegamos a tercero medio, a la especialidad de administración llegaron y nuestra profesora de especialidad, llegó, miró el curso y dijo, a ver de aquí pasan 15, no pasan más...”

¿CÓMO SON PERCIBIDOS POR LOS ESTUDIANTES?

Algunos son percibidos como que:

- ▣ Explican
- ▣ Están conscientes de su rol
- ▣ Generan competencias
- ▣ Motivan e incentivan a los alumnos
- ▣ (Tienen formación pedagógica)

Otros son percibidos como que:

- ▣ (No explican lo suficiente)
- ▣ Son inconscientes de su rol
- ▣ (No generan competencias)
- ▣ No motivan ni incentivan a los alumnos
- ▣ No están preparados para hacer clases

- (Son profesionales tradicionales sin vocación)
- Son lejanos
- No les importa el aprendizaje de los alumnos
- (Son una influencia negativa)

Experiencias muy distintas se pudieron constatar luego de los reiterados análisis al discurso de los jóvenes. Por un lado, hay una crítica muy fuerte a los docentes técnicos sin vocación, que se “hacen la tarea fácil”, que no explican lo suficiente o que no motivan ni incentivan a los estudiantes. Pero también hay una valoración de estos profesionales, especialistas en determinadas materias de la administración que se “La juegan” por la enseñanza y el aprendizaje. En la voz de los actores:

“En mi caso, el profesor siempre hacía como una introducción, explicaba y si uno no entendía, explicaba de nuevo... en ese sentido los profesores que me tocaron a mí fueron súper buenos, porque siempre hacían una introducción, esto se trata de esto, tienen que hacerlo así y después nos dejaban a nosotros”

“En tercero medio teníamos un profesor que mayoritariamente nos hacía el ramo de administración, varios ramos, era un buen profesor porque constantemente nos tenía controles, presentaciones y trabajos, y él nos tenía no presionados, pero nos tenía bastante activos en ese tema, era bastante buen profesor él”

Se abordó también la falta de formación pedagógica en estos docentes. Según los egresados, en algunos casos no tiene influencia. Al parecer el dominio de una especialidad, las ganas de hacerlo bien y la vocación parecieran “Suplir” la falta de formación inicial en pedagogía, en otros casos, por el contrario, se “Extraña” una formación en docencia, como lo expresaría uno de los jóvenes:

“... con este profesor igual tuvimos ene problemas (alude a un docente técnico que era pintor y que hacía matemáticas y atención al cliente) cualquier discusión, es que nadie le entendía, él trataba de explicar una materia y se enredaba el mismo, redundaba mucho... por ejemplo,

esta mesa es café, redundaba la mesa, viene del árbol y del árbol la semilla, redundaba mucho”

La apreciación captada en este último sentido es coincidente con un estudio realizado en otra investigación denominada “Interacción profesor alumno en el ámbito universitario: la voz de los actores” (2003) en la cual estudiantes también de una carrera del área de la administración pero de nivel universitario exponen que la gran falencia de sus docentes (Especialistas en temas de recursos humanos y otros) es su prácticamente nula formación pedagógica. Para los jóvenes de este estudio, no es una problemática menor, puesto que plantean que esta carencia tiene directa relación con la calidad de los aprendizajes adquiridos, la motivación, las metodologías de enseñanzas utilizadas (No utilizadas) y el rendimiento académico.

5.2.3 Las Metodologías de Enseñanza.

“... igual hacían trabajar en grupo, todo en grupo, nada individual, era todo en grupo, visitar empresas, uno tenía que hacer la clase, preguntar si uno tenía dudas, profesor esto... en mi colegio pasaban esto, vamos a pasar este semestre y pasaban guías, una carpeta, esto es el módulo que vamos a pasar, entonces una guía por clases o una guía la desarrollábamos en una semana y ahí llegábamos, plateábamos las preguntas, pero era ese el modo de trabajar”

DISTINTAS EN LA REFORMA Y EN LA ENSEÑANZA TRADICIONAL

En la Reforma:

- Hay visitas a empresas y charlas de expertos
- Se desarrolla mucho la personalidad

- ▢ Se trabaja en grupo o en equipo
- ▢ Profesores que a veces se desligan de su responsabilidad

- ▢ Se necesita la guía y el apoyo del profesor
- ▢ Es muy práctica

- ▢ Pueden ser bien aplicadas si se supervisan
- ▢ Generan competencias
- ▢ Innovadoras

En la enseñanza tradicional:

- ▢ El aprendizaje ocurría preferentemente en la sala de clases
- ▢ Menor desarrollo de la personalidad

- ▢ Menor orientación al trabajo en grupo o en equipo
- ▢ Los profesores no se desligaban de su responsabilidad

- ▢ No siempre existía el apoyo del profesor
- ▢ Era todo más teórico

- ▢ Se pedía todo – preferentemente – de memoria

En la mayoría de los casos analizados se notó la presencia de metodologías de enseñanza características a la Reforma vigente, consistentes con las orientaciones metodológicas generales expuestas en los antecedentes teóricos. Sin embargo, el éxito en la aplicación de éstas es relativo. En algunos liceos, ciertos profesores han logrado “instalarlas” como un método que tiende a generar competencias en determinadas áreas o técnicas de la administración. En otros liceos, otros profesores sólo tienen la “forma” de las nuevas metodologías, no llegan al fondo y por ende, no generan competencias. Lo importante es señalar, que los estudiantes distinguen con mucha nitidez,

si las metodologías son un buen medio para una formación de calidad o simplemente un conjunto de actividades que no tiene – en la práctica – relación con la obtención de conocimientos y la generación de competencias y/o capacidades.

Conozcamos opiniones positivas y negativas acerca de las metodologías de enseñanza:

“En mi liceo, ahí fueron algunos profesores los que planteaban problemas en la clase y nosotros teníamos que desarrollarlos por grupo y no es como antes, porque antes por lo que yo supe solamente era escribir y escribir, ahora no, es más poner atención y aplicar...”

“A mí sí, porque me hacían mucho disertar y muchas cosas así, por ejemplo, para mí castellano, lenguaje eran sólo disertaciones y yo te digo, pensaba que no me iba a servir, y para que esto, no me sirve de nada, pero en el fondo cuando estaba afuera me di cuenta que me sirvió mucho...”

“Yo creo que la desventaja de trabajar en grupo, es que somos cinco y trabajan dos”

“Sabe lo que pasa también en el asunto de los grupos, hay casos en que realmente cuando uno está en un grupo no se lleva, como se dice, ni siquiera, no se llevan para nada y lo que pasaba también es que esa persona no trabajaba, la otra persona no trabajaba y uno por ser responsable y entregar el trabajo lo hacía uno, como que a los demás les daba lo mismo”.

5.2.4. Los Liceos y la Formación recibida.

“Es que el liceo a la práctica es muy diferente, en la práctica uno aprende el doble de lo que aprende en el colegio, en el colegio es teoría, en cambio en la práctica por algo se le llama práctica porque son todos los conocimientos a desarrollar”

REALIDADES DISTINTAS**En una realidad se encuentra con:**

- ▣ Liceos que aplican muy bien la reforma y entregan una óptima formación
- ▣ Las cosas se aplican en la práctica laboral
- ▣ Se sale muy preparado para el mundo del trabajo
- ▣ Una sensación de exigencia
- ▣ Un fuerte desarrollo de la personalidad de los estudiantes
- ▣ Competencias sólidas en computación y otros temas

En otra realidad se encuentra con:

- ▣ Liceos que aplican en forma deficitaria la reforma y entregan una precaria formación
- ▣ Las cosas se aplican muy poco a la práctica laboral
- ▣ No se sale preparado para el mundo del trabajo
- ▣ Una sensación de poca exigencia
- ▣ Un débil desarrollo de la personalidad de los estudiantes
- ▣ Competencias muy débiles en computación y otros temas

Nuevamente nos encontramos con un discurso estudiantil que presentaba realidades distintas, liceos que entregaban una buena formación y otros que daban una precaria formación a los jóvenes. Lo más deficitario de la formación recibida fue lejos lo referido a computación, en el decir de los egresados:

“En mi caso computación no se vio nada, ni en tercero ni en cuarto, absolutamente nada, mayormente nos llevaban a dar una vuelta a la sala de computación no más, era una cosa de sentarse, meterse a Internet y ya bajen esto, nada más”

“Es imaginarse que ahora un alumno que no tiene computación, computador en casa y que más encima en el colegio por computador hayan dos o tres, realmente no va a aprender nada, más encima si no tiene un computador en la casa, por lo menos los que tenían un computador en casa sabían manejarse porque estaban acostumbrados...”

Con respecto a lo más valorado de la formación recibida en los liceos se mencionó tanto el desarrollo de la personalidad como los conocimientos adquiridos en el área de los recursos humanos o cómo ellos mismo lo dirían:

“Para mí la personalidad, el lenguaje donde disertar fue lo mejor, lo mejor, lo mejor, lo que más pude rescatar”

“Yo aprendí harto en recursos humanos, tenía un excelente profesor, era un docente técnico, era excelente... pasó un programa de remuneraciones súper completo... yo me manejo súper bien en ese programa”

5.2.5. Los Alumnos.

“Yo no hago criticas sobre lo que no me gustó, más bien doy una opinión de lo que me pareció a mí, porque, primero que nada pienso que la persona, el alumno en este caso debe gustarle realmente lo que es administración para poder realizar una crítica y decir esto me parece súper malo porque no me aporta nada a mí”

LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE ELLOS MISMOS
--

En algunos casos la autopercepción estaría dada por:

- ▣ Presencia de vocación por la especialidad
- ▣ Valoran la exigencia y la rigurosidad
- ▣ Se produce un cambio positivo en ellos durante la práctica
- ▣ Se sienten orgullosos de evolución
- ▣ Se vuelven más responsables
- ▣ Desean ser buenos ejecutivos

En otros casos la autopercepción estaría dada por:

- ▣ Ausencia de vocación por la especialidad
- ▣ Desvalorización de la exigencia y la rigurosidad (Ojala todo se les diera fácil)
- ▣ (No se produce un cambio positivo en ellos durante la práctica)
- ▣ (No se sienten orgullosos de su evolución)
- ▣ (Se vuelven menos responsables)
- ▣ (No desean ser buenos ejecutivos)

El tema de la vocación fue uno de los tópicos que se abordaban con mayor intensidad, los jóvenes reconocen que no todos lo que llegan a la especialidad llegan con la vocación necesaria para poder terminar adecuadamente su proceso formativo. Sienten que en la problemática de la formación juega un rol muy importante el profesor, como lo expresaría una de las alumnas:

“Uno entra a primero medio y como que anda, como que es bien pajarito, me entiende, y, pero, como que el profesor incentiva que a uno le gustan las cosas o no, porque depende como te haga la clase, si te la hace más entretenida, como que a tí más te incentiva, porque hay profes que dictan toda la clase entonces es imposible...”

Los mismos alumnos señalan que muchos de ellos no sienten ninguna vocación por la especialidad:

“... Pero a los compañeros no les importa, o sea, quieren salir de cuarto, hacer su vida, trabajar en lo que sea y chao”

Por otra parte, emerge el tema de la exigencia en los liceos, al respecto sólo se pudo apreciar que los egresados valoraban ser exigidos, porque la exigencia los invita a la superación:

“Es mejor que te exijan más”

“Porque uno puede dar mucho más, entonces más te exigen más uno da”

Con respecto a los cambios y la evolución que se produce en los jóvenes se pudo apreciar que éstos se dan cuenta durante la práctica laboral que han dejado de ser esos muchachos que sólo piensan en divertirse y carretear, han asumido responsabilidades, también desafíos. En algunos casos se aprecia incluso la coexistencia de “Dos formas de ver y enfrentar la vida”:

“Igual me siento bien, de estar en el colegio todo desordenado y todas esas cosas, a vestir así (Formal) igual no me acomodo mucho todavía, yo soy onda vestirme de negro, pelo largo, con aros en toda la cara, igual yo los fines de semana cambio, los fines de semana soy yo y mis poleras negras, mi pelo largo, chascón y eso, pero en la semana no, me gusta andar correcto, voy para el centro y miro a las demás gentes y chuta, yo soy uno de ellos, igual me deja bien contento, veo a mis compañeros que están trabajando, ganándose la plata bien esforzados, por lo menos, pero llegan a la casa muertos, salgamos, no estoy cansado, entonces igual digo, me siento bien con lo que estoy haciendo, estoy siendo alguien...”

5.2.6. Otros Códigos.

Con muchas menos frecuencias, pero igualmente mencionados, del discurso social emergieron otros códigos que de una u otra forma están ligados a los temas ya abordados. Así tenemos:

LOS MÓDULOS Y LA BIBLIOGRAFÍA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los módulos requieren más profundización ✓ La formación es adecuada sólo en algunos de ellos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La bibliografía da la sensación de haber sido poca y no muy actualizada
---	---

Al respecto y en la voz de los protagonistas:

“En mi caso usábamos solamente módulos y de vez en cuando fotocopias”

“A mi me pasaban materias y nada más”

Se apreció en los jóvenes un uso bastante amplio del concepto “Módulo” aunque no siempre lo utilizaron como “Bloques unitarios de aprendizaje de duración variable que pueden ser aplicados en diversas combinaciones y secuencias” como lo conocimos en el capítulo 2. en ocasiones los egresados les llamaban módulos a las actividades asignadas por los profesores que venían impresas o fotocopiadas y que debían ser resueltas, generalmente, por grupos o equipos.

LAS PRÁCTICAS LABORALES Y EL PROCESO DE TITULACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinta cantidad de horas por Liceo ✓ Se valora la cantidad de horas de práctica laboral por la experiencia que se entrega ✓ Al principio cuesta acostumbrarse ✓ De primera puras tareas cotidianas y repetitivas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para titularse se necesita una práctica y un informe de la misma realizado por el jefe directo ✓ Aparecen dudas en el discurso que daría cuenta de un proceso no muy conocido
---	--

Se observó que la cantidad de horas exigidas por los liceos era diferente, así algunos alumnos integrantes del grupo de discusión hacían 540 horas de práctica mientras otros hacían 840, esta situación también es consistente con el Decreto Exento N° 109, el cual indica en su artículo 6 que la cantidad de horas puede ser distinta dependiendo del tipo de establecimiento educacional, el Reglamento de Práctica y Titulación de cada liceo y el rendimiento académico de los estudiantes.

“No aquí no, a nosotros nos decía y a mi me tocaron 600 horas, pero a los que llegaban atrasados, a los que no iban, les daban más horas de práctica”

Con respecto a la cantidad de horas, en todas las opiniones se apreciaron valorización del tiempo de entrenamiento, como dirían los jóvenes:

“Donde yo estoy trabajando me encanta, entonces yo ya que terminé la practica encontré que los cuatro meses estuvieron bien porque, o sea, cuatro meses... realmente se pasaron volando”

“Los meses, uno ni se da cuenta”

“Y a lo mejor, en el caso de ocho o cinco meses sirve para tener más experiencia”

“Uno aprende tanto cada día, entonces dan ganas de seguir, seguir, seguir...”

Es importante señalar que del discurso juvenil también emergen contradicciones con respecto de los requisitos totales para acceder al título. Daría cuenta de un proceso no del todo conocido o no del todo explicado por los docentes y directivos de cada establecimiento.

LA FAMILIA Y LAS EXPECTATIVAS.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presencia de familias apoyadoras ✓ Formadora e incentivadora de valores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiar y seguir trabajando ✓ Seguir estudiando y especializándose, la mayoría, en el área de recursos humanos
--	--

Así como en otros estudios referidos a la temática educativa, la familia vuelve a ser mencionada como un factor gravitante a la hora de hablar de éxitos o de fracasos de los estudiantes.

La familia, los padres, especialmente de la madre, fueron los actores más mencionados por los egresados. En sus opiniones dejaron entrever la enorme valorización que hacen del apoyo entregado por ellos, de las enseñanzas entregadas y del deseo de un futuro mejor para sus hijos. En la voz de los jóvenes:

“En mi caso mi mamá me colocó en mis manos, mi papá no estaba mucho ahí, pero como que siempre la mamá. Pero no siempre, ya tenís tarea, como que me hizo ser así, mi problema, si es mi problema ella se va a preocupar, pero me hizo ser como independiente y si yo tengo responsabilidades las tengo que cumplir”.

“Bueno yo creo que a pesar de que mis papás trabajan siempre vivían preocupados de que puchas alija que tiene que hacer tareas, que en que te ayudo, siempre, siempre, o sea, de mi papá, de los dos, yo recibí mucho apoyo, ellos trataron de esforzarse, ellos no son de muy buena situación pero se esforzaron por comprarme un computador que necesitaba, entonces

como que me sentí igual responsable, bastante diría yo en lograr lo que ellos querían para mí, ellos siempre me dijeron yo quiero que seas tú mejor que yo, entonces, como que uno queda así, como que da más ánimo porque ve a los papás esforzarse, sacarse la mugre por darnos lo que uno quiere, lo que uno necesita, entonces yo en ese sentido por mí lo hice y por ellos también.

Con respecto a las expectativas hubo consenso en señalar que como meta deseable estaba el continuar con sus estudios y seguir trabajando. La especialización constante apareció como un factor importante los jóvenes, los egresados están conscientes que el mercado laboral está cada vez más competitivo, que el tener un cuarto medio hoy no significa mucho, que lo ideal sería llegar a la universidad y estudiar allí una carrera afín a la especialidad de administración, hablan de recursos humanos, de auditoría y de ingeniería de ejecución en administración, también de psicología. En el decir de los egresados:

“Mis metas... entrar a la universidad, estudiar recursos humanos, podría ser, o sea, el área de recursos humanos me gusta mucho... profundizar en ese tema me gustaría mucho y tengo que dar la prueba, todavía no me estoy preparando”

“Yo primero quiero sacarme un curso de inglés y después especializarme con la administración, si me quedo así voy a seguir en lo mismo y yo no quiero quedarme”

“Yo, tengo que decidir porque estoy bien, lo que pasa es que yo cuando llegué a la empresa, iba dispuesto a dar la vuelta por todo el departamento, lo que quería yo en realidad, lo mejor era caer en recursos humanos o en finanzas, yo tengo tres cosas que quiero estudiar, una es auditoría, otra ingeniería en administración y otra, comercio exterior, tendré que decidirme por una”

5.2.7. Ejes y estructura cruzada.

Según Sergio Martinic V. (1992) distintas calificaciones pueden coexistir en una misma realidad homologando, desde el punto de vista del eje de calificación, el significado de términos opuestos.

Siguiendo con esta exploración de relaciones entre distintos ejes y, al aplicar la calificación o principio de transversalidad, se pueden construir relaciones cruzadas entre dos o más ejes de calificación las que originan, a su vez, nuevas realidades – que serán consideradas como producto axial – y distintas clases de homologías. El resultado de este procedimiento es una estructura de combinación que se denomina “Cruzada”.

El mismo autor haciendo referencia a la “Estructura cruzada” señala que “Recurriendo a una formulación puramente matemática el cruce de n ejes de calificación (E_n) produce 2^n realidades donde n es igual al número de ejes considerados en la combinación. Al mismo tiempo, se asume que cada una de estas “Realidades” o productos axiales (P_n) contiene la suma de las n calificaciones o cualidades perteneciente a cada uno de los n ejes comprometidos en la operación de cruce”.

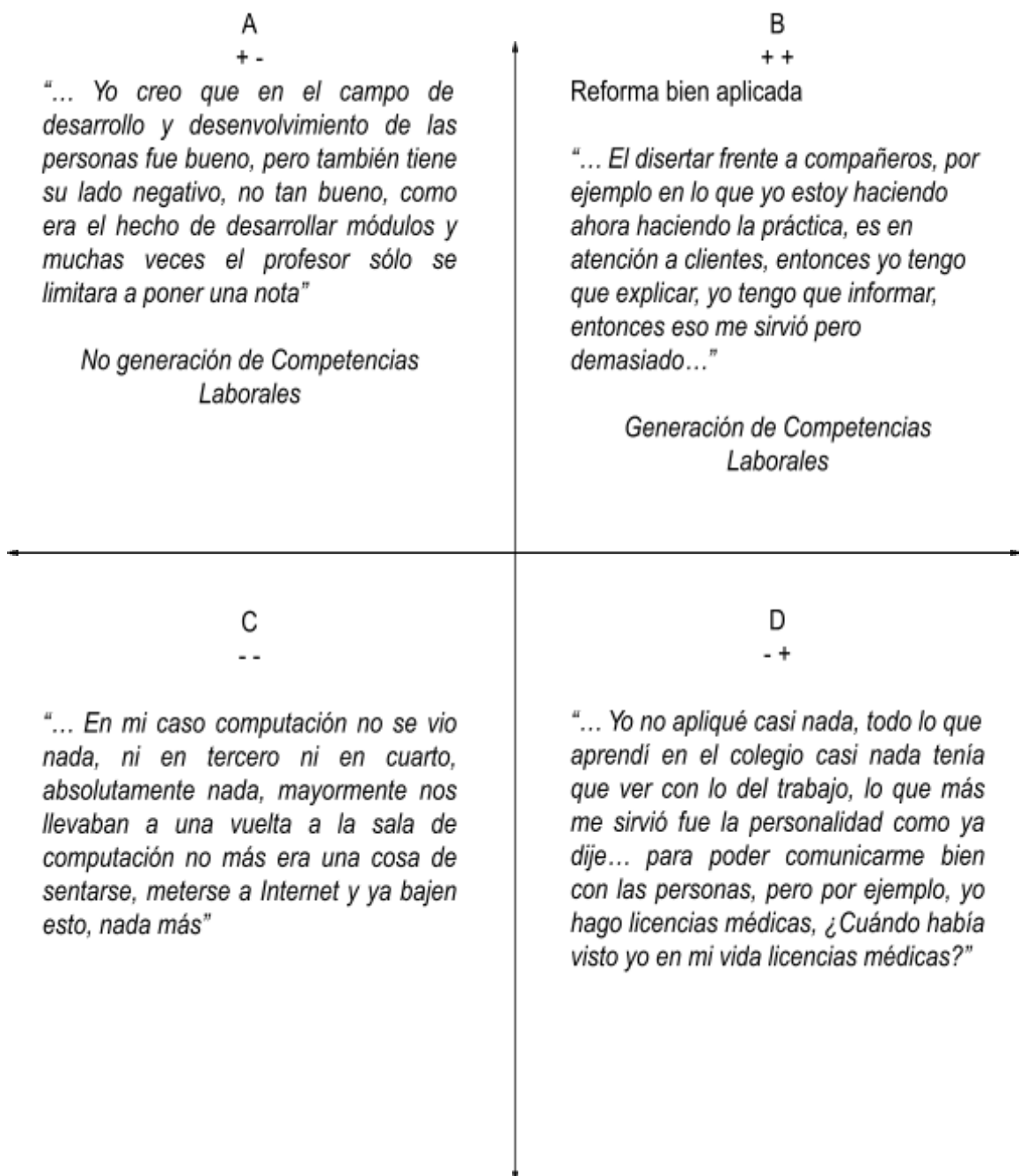
Dicho de otra manera, al cruzar dos ejes de calificaciones se forman cuatro realidades en las cuales dos adquieren un valor ambivalente ya que ella integran el término positivo de un código y el término negativo de otro, la tercera es totalmente positiva y la cuarta totalmente negativa. Este desarrollo matemático del cruce de dos ejes produce la posibilidad teórica de cuatro o más realidades nuevas o productos axiales pero que, efectivamente, en el material sólo se manifiestan en la práctica algunas de ellas (En el ejemplo que será analizado se presentaron las cuatro realidades). La comparación entre las realidades teóricas y las realidades manifiestas permite identificar las realidades prácticamente excluidas.

Veamos un primer cruce de Ejes Semánticos.

Del análisis estructural realizado se seleccionaron dos ejes que – en distintas ocasiones – aparecen claramente relacionados. Estos son: la Reforma Educacional en la enseñanza técnica profesional

bien y mal aplicada y la generación y no generación de competencias laborales en los estudiantes.

Tenemos entonces:



Del esquema anterior podemos comprender que las cuatro realidades se hacen presentes según el discurso estudiantil. Tenemos una primera realidad “B” la mejor, en la cual la reforma educacional bien aplicada genera competencias laborales en los jóvenes, estos lo reconocen así y sienten que los cambios en las metodologías de enseñanza, la mayor vinculación con el sector productivo, su mayor orientación a elementos prácticos le han servido en sus desempeños en las prácticas de trabajo.

Por otra parte, aparece una realidad “C” en la cual estamos en presencia de una Reforma Educativa mal aplicada la que lógicamente no genera en los egresados las competencias laborales exigidas por las empresas. Aquí podemos nombrar las malas experiencias pero también podemos mencionar aquellos casos en que los docentes siguen con el rol tradicional y su enfoque mayoritariamente teórico, alejado de las necesidades actuales de los mercados de trabajo.

Tanto las realidades “A” como “D” resultan ser ambivalentes, son posibles nudos tensionales y también – en mayor o menor medida - es lo que emerge del texto analizado. Así tenemos que una reforma bien aplicada podría no generar las competencias laborales porque la reforma solo se queda con la “forma” y no con el “fondo” de lo que quiere lograr, es decir, se implementan nuevas metodologías de enseñanza, pero no se pone especial cuidado en su implementación, se trabaja en equipo, pero no todos los estudiante trabajan del mismo modo el profesor implementa ciertos cambios, pero se desliga de las funciones que son centrales como la enseñanza guía y orientación permanente.

Asimismo una reforma mal aplicada igualmente produciría o generaría en los estudiantes ciertas capacidades o competencias en la medida que estas terminan siendo adquiridas durante la práctica laboral. De allí la importancia de este entrenamiento, en muchos casos se apreció que los alumnos supieron las deficiencias de su formación con la realización de una buena práctica laboral. En esta misma realidad podríamos incluir aquellas formaciones tradicionales en las cuales se implementan

todas las innovaciones que propone la reforma logran igualmente generar en los educando las competencias requeridas por los mercados de trabajo. Tal vez los profesores son tradicionalistas pero rigurosos y exigentes, tal vez la orientación no es tan práctica, pero es sólida teóricamente y a los alumnos luego no les cuesta mayormente “aprender” y/o “captar” nuevos contenidos y materias de mayor aplicación práctica o más relacionada con los ambientes laborales.

5.3 PRINCIPALES RESULTADOS CUANTITATIVOS.

5.3.1. Egresados.

- Es importante destacar que una parte de la muestra estuvo formada por 80 egresados de la especialidad de administración durante el año 2006. Se trato de jóvenes de 17 y 20 años, con un promedio de edad de 18 años.
- De acuerdo a los resultados globales extraídos de la matriz de competencias aplicada a los egresados, podemos concluir que los jóvenes se autoevaluaron con un promedios de **3.4**. El área de competencia mejor evaluada fue “**realizar gestiones administrativas en la empresa**” con un promedio de **3.45**. El área de competencia con la menor calificación fue “**realizar las gestiones financieras y efectuar los registros contables**”, con un promedio de **3.23**.
- Mas específicamente, la tarea con mas baja calificación fue “**realizar operaciones comerciales destinadas a la captación y manutención de clientes**” con un promedio de **2.9**. La tarea con la mas alta calificación fue “**Confecionar documentos relacionados con remuneraciones**” con un promedio de **3.8**.

- Según la evaluación de los propios egresados se agruparon los resultados por liceo Municipalizado y subvencionado, para poder detectar alguna diferencia entre ellos. Los egresados del liceo municipalizado obtuvieron un promedio de **3.47** y los del liceo subvencionado un 3.21. Al aplicar diferencia de dos medias independientes con una probabilidad de un 95% se detecto que existen diferencias significativas entre ellos. Según la evaluación de los propios egresados también se agruparon los resultados por género: Mujeres y Hombres. El nivel de aplicación de las competencias de las mujeres alcanzo un promedio de **3.4** y el de los hombres un **3.31**. Al aplicar diferencia de dos medias independientes con una probabilidad de un 95% se detecto que existen diferencias significativas entre ellos.
- La encuesta aplicada a los egresados también entrego información relevante con respecto al proceso formativo a través de distintas preguntas abiertas. Así, al ser consultados acerca de lo que faltaba al plan de estudios de la especialidad para hacerlo más adecuado y/o pertinente un 26% señalo que faltaba “mayor orientación práctica” y un 22% señalo que una debilidad muy notoria eran los contenidos relacionados con “computación”.
- En otra pregunta, se le consulto a los egresados acerca de lo más deficitario de la formación recibida relacionada con las competencias que poseían. Un 37% señaló el “manejo del computador” y un 18% mencionó que había sido débil la formación relacionada con los “procesos contables”.
- Se consulto también con respecto a lo mejor de la formación relacionada con las competencias que poseían. Los egresados expresaron que había sido lo referido a “Recursos humanos” con un 19% de las preferencias y “Servicio de Atención la cliente” con un 17%

- Con respecto a las sugerencias planteadas por los jóvenes para mejorar la especialidad de administración, señalaron que el plan de estudios debiera tener “una mayor orientación practica” con un 17% y “mejorar la calidad de la enseñanza en computación” con un 15%.
- Al referirse a las metodologías de enseñanza, expresaron que éstas debían ser “más dinámicas y que fuesen mas practicas – no solo dictado”, ambas con un porcentaje de un 29%.
- Con respecto a la bibliografía y los textos utilizados, un 22% de los egresados señalaron que “no usaban textos” (sólo apuntes y fotocopias). Por ende, la mayor sugerencia tuvo que ver con “la existencia de más textos que copias”, este ultimo lo expreso un 19% de los consultados.
- Los docentes técnicos también fueron calificados por los jóvenes, éstos sugirieron que los especialistas mostraran “más preocupación por los alumnos” con un 25% y que tuvieran “mas pedagogía para enseñar” con un 14%.
- Un 61% de los encuestados considero que no existieron durante el proceso formativo suficientes prácticas, visitas a empresas u otras actividades que se acercaran a la realidad laboral al mundo educativo.
- En relación con los laboratorios y tecnologías un 60% de los egresados sugirió que se debía “actualizar y adaptar la capacidad de los computadores y mejorar la infraestructura y los programas”. Todo esta muy vinculado a lo ya expresado anteriormente referido a que la computación para los jóvenes es toda una problemática en su proceso formativo.
- Con respecto al proceso de titulación, si bien es cierto, un 40% de los jóvenes lo encuentran bien, un 36% solicita “ mayor información al respecto y preocupación por parte del colegio”

- Con respecto a la practica profesional, un 47% de los egresados la “encuentra bien” y algo muy parecido a lo anterior, los jóvenes vuelven a solicitar una “mayor preocupación y supervisión por parte del colegio en este aspecto” con un 29% de las preferencias.
- Un 40% de los egresados considera que si se cumple con el perfil de egreso del técnico de nivel medio según el plan de estudios de la especialidad. Que cumple más o menos lo consideró un 36% de los jóvenes y que definitivamente no cumplía con el perfil lo considero un 19% de los encuestados.

5.3.2. Jefes Directos

- La otra parte de la muestra estuvo conformista por los jefes directos de cada uno de los ochenta encuestados, a los cuales se les aplico la misma matriz de competencias que a los egresados.
- La evaluación global de los jefes directos con respecto al nivel de aplicación de las tareas y áreas de competencia de los egresados fue de un **3.3**. El área de competencia que mejor aplican los egresados, que realizan práctica es la de “**realizar gestiones administrativas de compra y venta de productos y servicios**” con un promedio de **3.40**. El área de competencias que se realizan en un nivel mas bajo es “**realizar las gestiones financieras y efectuar los registros contables**” con un promedio de **3.04**.
- Más específicamente, la tarea de “**realizar operaciones comerciales destinadas a la captación y mantención de clientes**” fue la mejor evaluada con un promedio de **3.7**. La tarea que obtuvo la menor calificación fue “**comunicar beneficios e informaciones relativas al personal**” con un promedio de **2.85**.

- Según la evaluación de los jefes directos se agruparon los resultados de liceos municipalizados y subvencionados, para poder detectar alguna diferencia entre ellos. Los egresados de los liceos municipalizados obtuvieron como promedio un **3.2** y los liceos subvencionados un **3.3**. Al aplicar diferencia de dos medias independientes con una probabilidad de un 95% se detecto que existen diferencias significativas entre ellos.
- Según la evaluación de los jefes directos también se agruparon los resultados por género: Mujeres y Hombres. El nivel de aplicación de las competencias de las mujeres alcanzo un promedio de **3.3** y el de los hombres de un **3.2**. Al aplicar diferencia de dos medias independientes con una probabilidad de un 95% se detecto que existen diferencias significativas entre ellos.
- Para realizar una conclusión integradora con respecto a las áreas de competencia y sus respectivas evaluaciones. Observaremos el siguiente cuadro :

AREA DE COMPETENCIA	PROMEDIOS	
	EGRESADOS	JEFES
1. REALIZAR GESTIONES ADMINISTRATIVAS EN LA EMPRESA	3.45	3.32
2. REALIZAR LA GESTION ADMINISTRATIVA DE COMPRAS Y VENTAS DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS	3.30	3.40
3. REALIZAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL	3.41	3.12
4. REALIZAR LAS GESTIONES FINANCIERAS Y EFECTUAR LOS REGISTROS CONTABLES	3.23	3.04
PROMEDIO GENERAL	3.4	3.3

- Se puede apreciar que en términos de evaluación, tanto la calificación de los egresados así como la de los jefes directos coincide en que **“Realizar las gestiones financieras y efectuar los registros contables”**, es el área de competencia que presenta menor evaluación.
- Con respecto a las áreas de competencia mejor evaluadas no hay acuerdo inicial. Los egresados califican el área de **“Realizar gestiones administrativas en la empresa”** con la mas alta puntuación. Los jefes, califican el área **“Realizar la gestión administrativa de compras y ventas de productos y/o servicios”** con el promedio mas alto. Sin embargo, la segunda área (de mayor a menor) para las jefaturas es **“Realizar gestiones administrativas en la empresa”**, con lo cual acercarían considerablemente a la opinión de los jóvenes egresados.
- Si bien es cierto, se han presentado muchos promedios similares y en algunos casos a través de pruebas estadísticas se detectaron efectivamente diferencias, no debemos olvidar que al hablar en términos conceptuales o e categorías las aparentes diferencias disminuyen considerablemente. Recordemos la escala de evaluación:

NO APLICA (NO REALIZA LA TAREA)	Nivel de aplicación de las Tareas (a partir de los criterios)			
	NIVEL 1 BAJO (aplica con mucha dificultad)	NIVEL 2 REGULAR (aplica con dificultades menores)	NIVEL 2 ACEPTABLE (aplica sin dificultades)	NIVEL 4 ELEVADO (aplica en forma sobresaliente en calidad y eficiencia)

- Así, la mayoría de los promedios presentados oscilan entre el rango de **“acceptable y elevado”** en relación con el nivel de aplicación de las tareas y áreas de competencia de los egresados.
- Al igual que en el caso de los jóvenes, los jefes directos – a través de las preguntas abiertas de la encuesta - también tuvieron la oportunidad de opinar con respecto al proceso formativo de sus subalternos. Ellos señalaron que lo que mas le falta al plan de estudios de la especialidad don “mayor ejecución de horas practicas” con un 34% y “mayor nivel de manejo computacional” con un 24%.
- Lo más deficitario de la formación recibida con relación a las competencias laborales de los egresados, fue “la falta de conocimientos de software específicos computacionales” con un 40% de las preferencias.
- Al ser consultados los jefes directos con respecto a lo mejor de la formación recibida por los jóvenes con respecto a sus competencias laborales, expresaron que eran los “conocimientos técnicos básicos de administración” con un 25%.
- Un 59% de los jefes directos considero que los egresados cumple con el perfil de egreso del técnico de nivel medio en la especialidad de administración. Un 31% de las jefaturas lo califico como que más o menos cumplía con el perfil y solo un 10% de los encuestados considero que los jóvenes en estudio no cumplen con el perfil en cuestión.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

6. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACEPTACION DE HIPOTESIS

6.1 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

Objetivo General:

Validar empíricamente las competencias laborales que presentan los egresados de enseñanza media técnica profesional (EMPT) en la especialidad de administración de la comuna de Pozo Almonte con el fin de obtener la necesaria retroalimentación tanto para el sector educativo como para el productivo.

Objetivo general logrado, se validaron empíricamente las competencias laborales de los egresados en cuestión, esto se hizo a través de instrumentos (encuestas y matriz de competencias) especialmente diseñados para ellos. La validación se hizo en los lugares de trabajo y se contó con la irremplazable opinión de los mismos egresados y sus jefes directos.

Objetivos Específicos:

Extraer del mercado laboral las principales categorías de cargos y/o funciones en las cuales se desempeñan los egresados en referencia.

Objetivo logrado.

Identificar y validar empíricamente en el mercado laboral las competencias requeridas en los distintos cargos y/o funciones desempeñada por los egresados de los liceos técnicos profesionales en la especialidad de Administración.

Objetivo logrado.

Obtener información actualizada y pertinente referida a las competencias relacionadas con cargos y/o funciones que permiten retroalimentar los contenidos y metodologías de la enseñanza relacionados con la especialidad en cuestión, todo dentro del proceso de reforma que esta viviendo la enseñanza técnico profesional.

Objetivo logrado.

Detectar diferencias entre tipo y nivel de competencias desde una perspectiva de género, es decir, conocer si existen diferencias entre hombres y mujeres.

Detectar diferencias entre tipo y nivel de competencias según sea el tipo de establecimiento educacional en donde se formaron los egresados, es decir ya sean liceos municipalizados o liceos subvencionados particulares.

Objetivo logrado.

Monitorear la empleabilidad de los egresados en cuestión. Lo que implicaría detectar la calidad de los empleos conseguidos, porcentaje de inserción laboral así como de cesantía de la población en estudio.

Objetivo parcialmente logrado, la empleabilidad de monitoreo en términos de constatar el tipo de actividades realizadas (de la muestra, prácticamente todos estaban terminando su practica laboral), tipo y rubro de la empresa en donde se desempeñaban. Tanto la efectiva inserción laboral como la cesantía de la población en estudio fue algo que no se pudo investigar dado que la muestra en casi un 100% aun no se encontraba trabajando o buscando trabajo.

6.2. ACEPTACION DE HIPOTESIS

Hi ⁽¹⁾ : Las competencias que aplican los egresados de la especialidad de administración son las que están definidas en su currículum.

Hipótesis Aceptada. Las competencias medidas a través de los criterios de realización fueron las que estaban planteadas en el respectivo currículum de la especialidad. Cuando se les consulto a los egresados por otras tareas que ellos realizaban además de las ya definidas, las tareas mencionadas por los jóvenes correspondían de una u otra forma a las ya evaluadas.

Hi ⁽²⁾ : El nivel de aplicación de las competencias en los ámbitos laborales es bajo.

Hipótesis No Aceptada. Tanto la evaluación global realizada por los egresados así como la efectuada por los jefes directos indica que el nivel de aplicación de las tareas oscila en promedio entre un 3,4 (egresados) y un 3,3 (jefes), lo que en términos conceptuales señalaría que el nivel de aplicación de tareas oscila entre los niveles **Aceptable y Elevado**.

Hi ⁽³⁾ : El principal cargo que desempeñan los egresados en referencia es el de “Administrativo” en distintas áreas de la empresa o institución.

Hipótesis Aceptada. Todos los egresados encuestados desempeñaban las funciones de “administrativo” en distintos ámbitos o áreas de la empresa durante sus prácticas laborales.

Hi ⁽⁴⁾ : Existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias entre hombres y mujeres según la evaluación de los propios egresados.

H⁰(4) : **NO** existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias entre hombres y mujeres según la evaluación de los propios egresados.

Deseamos saber adicionalmente, si es significativa al nivel 0,05 ($z = 1,96$) la diferencia entre las dos medias muestrales (hombres y mujeres con respecto al nivel de aplicación de sus competencias según la evaluación de los propios egresados)

Interpretación: Las medias (con una probabilidad de un 95%) son estadísticamente iguales, el z obtenido cae dentro de la zona de aceptación.

Se acepta la hipótesis nula, es decir, NO existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias entre hombres y mujeres según la evaluación de los propios egresados.

$H_1^{(5)}$: Existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias entre hombres y mujeres según la evaluación de los jefes directos.

$H_0^{(5)}$: **NO** existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias entre hombres y mujeres según la evaluación de los jefes directos.

Deseamos saber adicionalmente, si es significativa al nivel 0,05 ($z = 1,96$) la diferencia entre las dos medias muestrales (hombres y mujeres con respecto al nivel de aplicación de sus competencias según la evaluación de los jefes directos)

Interpretación: Las medias (con una probabilidad de un 95%) son estadísticamente iguales, el z obtenido cae dentro de la zona de aceptación.

Se acepta la hipótesis nula, es decir, NO existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias entre hombres y mujeres según la evaluación de los jefes directos.

$H_1^{(6)}$: Existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias de los egresados según el tipo de Liceo donde se hayan formado según la evaluación de los propios egresados.

$H^{(6)}$: **NO** existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias de los egresados según el tipo de Liceo donde se hayan formado según la evaluación de los propios egresados.

Deseamos saber adicionalmente, si es significativa el nivel 0,05 ($z = 1,96$) la diferencia entre las dos medias muestrales (egresados de liceos municipalizados y subvencionados particulares con respecto al nivel de aplicación de sus competencias según la evaluación de los propios egresados)

Interpretación: Las medias (con una probabilidad de un 95%) son estadísticamente distintas, el z obtenido cae fuera de la zona de aceptación.

No se acepta la hipótesis nula, es decir, existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias de los egresados según el tipo de liceo donde se hayan formado según la evaluación de los propios egresados.

$H^{(7)}$: Existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias de los egresados según el tipo de Liceo donde se hayan formado según la evaluación de los jefes directos.

$H^{(7)}$: **NO** existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias de los egresados según el tipo de Liceo donde se hayan formado según la evaluación de los jefes directos.

Deseamos saber adicionalmente, si es significativa el nivel 0,05 ($z = 1,96$) la diferencia entre las dos medias muestrales (egresados de liceos municipalizados y subvencionados particulares con respecto al nivel de aplicación de sus competencias según la evaluación de los jefes directos)

Interpretación: Las medias (con una probabilidad de un 95%) son estadísticamente distintas, el z obtenido cae fuera de la zona de aceptación.

No se acepta la hipótesis nula, es decir, existen diferencias significativas entre el nivel de aplicación de las competencias de los egresados según el tipo de liceo donde se hayan formado según la evaluación de los jefes directos

NOTA : Para la aceptación de las hipótesis N° 4,5,6 y 7 se utilizó el programa computacional **STATS TM** (Programa que acompaña el texto Metodología de la Investigación de Roberto Hernández y otros autores – 1998) específicamente del programa citado se procedió a aplicar “ Diferencia de dos medias independientes”.-

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

La presente investigación desea entregar también algunas sugerencias que tiendan a superar aquellos aspectos más deficitarios. Antes de proponerlas quisiéramos decir que sabemos que aun en el mejor de los casos y como muy bien lo diría Mario Bunge *“una investigación sólo puede lograr – en el mejor de los casos – aproximaciones de verdad”*, por lo tanto, sabemos que pueden existir aspectos desconocidos en la problemática que tal vez no pudimos captar. Sería prácticamente imposible conocer todo lo referente al problema que nos motivo al indagar las competencias de los jóvenes en estudio y su proceso formativo. Sin embargo, nos encontramos con muchas coincidencias tanto en la opinión de los egresados como de sus respectivos jefes directos. Sobre la base de estas coincidencias expondremos – humildemente – las propuestas que se detallan a continuación:

✓ REFORZAMIENTO DE CONTENIDOS CON MENOR EVALUACIÓN

Según la evaluación realizada tanto por los egresados como por sus respectivos jefes directos, el área de competencia que presenta menor evaluación es **“Realizar las gestiones financieras y efectuar los registros contables”**, esto significa que en las respectivas evaluaciones, las tareas que componen la competencia obtuvieron la menor calificación con relación al resto. De esta forma sería recomendable revisar la calidad de los conocimientos entregados, sobre todo en materias tan específicas como lo son Contabilidad y finanzas. De manera mas detallada, habría que revisar y tal vez replantear la forma en que se están entregando los contenidos, evaluar si los docentes tienen

las “competencias” necesarias para entregar estos conocimientos en forma mas optima y que tan innovador resulta para los mismos alumnos al abordar este temáticas de reconocida importancia en las organizaciones modernas.

✓ EN RELACIÓN AL PLAN DE ESTUDIOS

Tanto los egresados como sus respectivos jefes directos expresaron que lo que le faltaba al plan de estudios de la especialidad para hacerlo mas adecuado y pertinente era una mayor “*ejecución de horas practicas*” y un “*mayor nivel de manejo computacional*”. Aquí hubo una coincidencia muy nítida, en ambos casos fueron las respuestas con mayor frecuencia. Fue algo también que emano de la aplicación de la técnica de grupo de discusión. Allí los alumnos expresaron que aun sentían que ciertos módulos no tenían “*toda la orientación práctica necesaria*” y que en el caso del manejo computacional en varias opiniones se trato de lo peor de la formación recibida. Se describieron situaciones en las cuales los alumnos no lograban ninguna o muy poca productividad en los respectivos laboratorios dado que muchas veces una gran cantidad de equipos no esta en condiciones de ser ocupados, cuando lo estaban estos debían ser utilizados por dos o tres alumnos incluso se mencionaron casos en los cuales los estudiantes solo iban a “*bajar*” unos artículos de Internet.

Al respecto quiero indicar que un currículo por competencias tiene la característica de que los contenidos y materias que se enseñan son las requeridas por el sector productivo, esto en cuanto a forma y fondo. Tal vez la reforma en estos casos puntuales, no ha traspasado la barrera de papel, del currículo oficial, para “*instalarse*” mas consistentemente en la practica. Aun los egresados siguen recordando a profesores que les “*dictaban toda la clase*”. Creo que es hora que la reforma con todos sus cambios entre a la sala de clases para quedarse.

Otra sugerencia importante al plan de estudios formulada por los jefes directos y que fue reforzada también por el discurso de los egresados es la de “*profundizar los ramos (módulos) de la especialidad*”, como dirían los jóvenes: “*no mas módulos, sino que profundizarlos*”. En el fondo

dedicar más tiempo a ciertos contenidos de importancia relativa mayor evitando el “pasar por encima” materias que serán importantes en el desempeño laboral de los estudiantes. Tal vez volviendo al punto anterior, probablemente pasaron la materia relacionada con aquellos temas de menor calificación en las tareas que los egresados aplicaran en sus prácticas profesionales, pero la profundidad no fue la adecuada o la necesaria para haber sido calificada de mejor forma.

✓ EN RELACIÓN A LOS DOCENTES TÉCNICOS Y LAS METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA

En primer lugar debemos reiterar que se apreciaron experiencias distintas con respecto a los docentes técnicos. Hubo algunos muy bien evaluados, por su compromiso y cercanía con los estudiantes. Sin embargo, hubo otros muy mal evaluados por la poca pedagogía que utilizaban la hora de transmitir conocimientos. A este respecto la sugerencia es dotar de formación pedagógica a los especialistas que no la tienen. Tengo entendido que muy pronto el Ministerio de Educación implementara un plan de perfeccionamiento en este sentido. Estoy conciente también que muchos especialistas por su propia cuenta se han capacitado en distintas universidades y han obtenido su Licenciatura en Educación. Lo que por nada del mundo quisiéramos que continuara ocurriendo es que personas “profesionales” de distintas áreas se dediquen a formar jóvenes sin tener ninguna preparación para ello. Fue el discurso emanado del focus group quien nos ejemplificó como un pintor podía hacer clases de materias muy específicas de su especialidad. En estos casos la primera responsabilidad la tiene quien los contrata. Se trata de “profesionales” sin ninguna competencia para ejercer docencia. Espero que estos casos no se sigan repitiendo y que todos los actores involucrados asuman su debida cuota de responsabilidad y establezcan los procedimientos necesarios para evitarlo.

El caso de las metodologías de enseñanza es un problema tan transversal, dado que lo presentaban tanto los profesores con formación pedagógica como los docentes técnicos. Se conocieron casos en los cuales no ha habido un cambio real a la hora de realizar una clase en el contexto de reforma. Se

sigue dictando indiscriminadamente, sigue el profesor con el rol tradicional incentivando el trabajo en equipo sin ninguna guía y orientación de su parte. El constructivismo elevado a su máxima expresión. Creo que este es un punto central, los alumnos no generaran competencias de ningún tipo a menos que se utilicen metodologías de enseñanza adecuadas para cada caso, mas aun, las metodologías son una parte del proceso de enseñanza aprendizaje, no puede estar por sobre el contenido, porque metodologías innovadoras sin contenido tampoco nos ayudaran en la noble tarea de entregar educación de calidad a los estudiantes.

✓ LA INFRAESTRUCTURA Y LOS ELEMENTOS DE APOYO

Seguramente no es nada nuevo proponer que la infraestructura debe ser mayor y mejor que la existente, que se necesitan más equipos computacionales, que las bibliotecas deben ser dotadas de más bibliografía mas actualizada, en fin. Pero es que esto es un tema deficitario, soy aun mas especifico, en casos conocidos muchos alumnos desarrollan sus clases en salas que no presentan ninguna comunidad, hay establecimientos que tienen laboratorios de computación en los cuales la mitad de los equipos están malos y la otra mitad tienen software que ya no se utilizan en ninguna parte (es decir, no están actualizados) ¿Qué condiciones les estamos dando a los jóvenes de generar en ellos competencias requeridas por los mercados de trabajo cada vez mas competitivos? ¿Como es posible que a la hora de plantar sugerencias en relación con la bibliografía los egresados señalaron mayoritariamente que no usaban textos? Cuando se les pregunto en las entrevistas en profundidad por el nombre de “autores” conocidos, con mucha dificultad nombraran dos o tres. Aquí pueden haber varios problemas, que existían los libros y que no lo ocupen lo cual tampoco esta bien o que le creamos del todo a los jóvenes y nos preguntemos que como es posible que una cosa así ocurra. Entendemos que por estas razones de costos probablemente muchas guías y materias deben ser reproducidas, pero esta técnica es una alternativa al aprendizaje en base a fuentes directas o primarias, los autores nos entregan visiones que pueden ser cuestionables, pero los alumnos necesitan conocerlas desde el planteamiento original, ¿como vamos a formar ciudadanos críticos entonces?, ¿solo entregando “materia procesado y ya elaborado”? El plan de estudios de la especialidad al presentar cada modulo entrega una bibliografía sugerida que es actualizada, no nos

preguntamos ¿En cuantos liceos se cumple con eso?, de todo lo que conocí y siendo positivo, puedo decir probablemente en muy pocos.

Entiendo que las necesidades son muchas y los recursos también son escasos. Pero desde aquí hacemos un llamado a quienes toman decisiones, a considerar el tema de las inversiones en los temas ya abordados. Especialmente hago un llamado a la municipalidad, a las corporaciones de educación municipalizada, a los sostenedores de los colegios subvencionados particulares, en primer lugar a realizar inversiones y en segundo lugar a poner todo de su parte para que en conjunto con el resto de la comunidad educativa, estos esfuerzos económicos tengan una correlación directa con la calidad de la enseñanza impartida.

✓ LA VOCACIÓN DE LOS ALUMNOS DE LA ESPECIALIDAD

Entre tanto tema estructural y económico uno podría pensar ¿Qué tiene que ver la vocación con esta problemática? Del discurso emanado del grupo de discusión me pude dar cuenta que mucho. Es muy distinta la realidad de los jóvenes que estudiaron una especialidad y que tempranamente expresaron vocación por ella que aquellos que nunca se mostraron realmente interesados por la administración. Así los primeros terminaron de buena forma su fase lectiva y están realizando o han terminado ya sus practicas laborales para insertarse – ojala – con el mejor de los éxitos en el mundo laboral y proseguir sus estudios. Nos encontramos también con jóvenes que terminaron con mucha dificultad su cuarto medio y que aun no han realizado su practica, porque como muy bien lo expresarían sus compañeros, “ *ellos no estaban ni ahí con su especialidad*”, “ *querían puro terminar cuarto medio y trabajar en cualquier cosa*”, ¿ que pasara finalmente con estos jóvenes?, terminaran trabajando efectivamente en cualquier cosa, obteniendo remuneraciones cercanas al mínimo y sobretodo, sintiendo que estudiaron algo que nunca les gusto y que por lo tanto, todo fue una perdida de tiempo.

Esta última realidad no es menor (en algunos liceos más de la mitad de los alumnos egresados a fines del 2016, aun no hacían su práctica y/o se desconocía absolutamente su actual situación) y nos hace reflexionar acerca de la vocación de los jóvenes por la especialidad de administración. Los egresados sugieren que se trabaje el tema de la vocación fuertemente en primero y segundo medio, porque cuando ellos decidan “estar claros” con respecto a cual camino elegir o a que especialidad adscribirse. Sienten los jóvenes que el rol del profesor es clave en este aspecto, incluso hay casos en que los estudiantes nos les gustaba inicialmente la especialidad y que ciertos profesores con su compromiso, carisma y afecto “lograron” incentivarlos, motivarlos y ayudarlos a terminar adecuadamente su proceso formativo. Hoy muchos de ellos sienten que la experiencia ha sido valiosa, que han evolucionado como personas y que como muy bien lo expresaría uno de los entrevistados: “soy alguien y me siento orgulloso de eso”.

✓ POTENCIAR LA PRACTICA LABORAL

En primer lugar habría que señalar que esta investigación coincide plenamente con dos estudios realizados en los últimos años (MINEDUC – U. DE CHILE, 1999 y Bravo David y otros MINEDUC – U. DE CHILE, 2001), en el sentido de subrayar la importancia de la práctica profesional como la principal actividad que realizan los establecimientos de educación media técnico-profesional en conjunto con las empresas y en varias sugerencias que jóvenes egresados han planteado, como ejemplo : ampliar la responsabilidad del establecimiento en la obtención de puestos de práctica para todos los estudiantes, sin discriminar a favor de los mejores alumnos o alumnas, formalizar la relación con las empresas mediante convenios que faciliten el desarrollo de las prácticas, orientar y preparar a los alumnos y alumnas para realizar las prácticas, principalmente informando claramente acerca del objetivo de esta y mejorar la supervisión de las prácticas.

Otro aspecto relevante para analizar que a pesar de la distinta cantidad de horas exigidas por los liceos como requisito de titulación, nos encontramos con jóvenes que valoraban o que valoraron mucho su Práctica Laboral, la principal razón es porque les había permitido poner “en práctica” lo aprendido, insertarse en ambientes de trabajo que les significaba todo un desafío no solo profesional

sino que también personal en la medida que ellos consideran que las practicas loes había permitido crecer y desarrollarse como personas. Pero también hay otro motivo de esta buena valorización, es el hecho de que muchos jóvenes han “aprendido en la práctica” lo que por todas las razones ya analizadas “no aprendieron en sus respectivos liceos”. A la hora de plantar sugerencias y hablar sobre este periodo de entrenamiento, ningún egresado considero que era mucho tiempo, una cantidad importante de ellos considero incluso que podía ser aumentada por la forma y rapidez con que se aprendía allí. Hablaron de sus primeras experiencias y las describieron casi a nivel anecdótico sobretodo lo referido a los primeros trabajos encomendados, al archivar cerros y cerros de papeles”, tener que realizar todas las tareas que a los demás no les gustaban, etc.

Una sugerencia muy concreta planteada por los jóvenes era de que “existiera mayor preocupación y supervisión por parte del colegio en este aspecto”. No solamente se referían a la preocupación y supervisión de las prácticas en si mismas, sino a todo lo que este proceso involucraba. Específicamente, los egresados hablaron de que muchos de que muchos de ellos se tuvieron que conseguirse la practican porque el liceo “solo se conseguía para los mejores alumnos” o “si hubiera esperado a que el colegio me diera la práctica, todavía estaría esperando”. Tal vez, los liceos podrían tener convenios con instituciones tanto públicas como privadas que les permitiera tener posibilidades reales de práctica laboral para una mayor cantidad de jóvenes. Estos convenios podrían servir incluso para `preparar jóvenes en las necesidades de esas “organizaciones especificas”, de esta forma la utópica alianza entre sector productivo y educativo se podría hacer realidad de una vez por todas, además, de mejorar considerablemente las posibilidades de inserción laboral futura de los estudiantes en la medida que forman jóvenes para necesidades ocupacionales detectadas.

Sabemos que este tipo de convenio entre muchos establecimientos educacionales y distintos tipos de empresa, pero muchas veces también estos convenios son letra muerta que no se traduce en ninguna ganancia práctica para ninguno de los involucrados.

También se señalaron casos en que los alumnos habrían terminado ya que su práctica y del liceo aun no los iban a supervisar lo que retardaba el proceso de situación a los egresados. Sin embargo, se conocieron entre otros casos, en que los liceos hacían una supervisión mensual de cada una de las prácticas y eran muy rigurosos y exigentes a la hora de aprobar los informes confeccionados por los jefes directos y aprobados por los mismos egresados.

Creemos que todos los esfuerzos que se hagan por `potenciar la Practica Laboral tendrán sentido porque sin duda es uno de los aspectos mejor evaluados tanto cuantitativa como cualitativamente. Es mas, y esto casi a modo de hipótesis para otro estudio, consideramos que las buenas evaluaciones globales a nivel de aplicación de las tareas y áreas de competencia de los egresados se deben en gran medida a lo aprendido y aplicado durante este periodo de entrenamiento.

✓ LA NECESARIA ARTICULACIÓN CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Del discurso social de los jóvenes emana nítidamente el deseo de los egresados de continuar estudiando y especializándose. Muchos de ellos desean hacerlo en carreras afines como la administración de recursos humanos, la contabilidad, la auditoria o el comercio exterior. Creo que la formación de estos técnicos de nivel medio debe estar articulada con las otras instancias de la educación superior. Es por esto, que las carreras que ofrezcan los Centros de Formación Técnica, los Institutos Profesionales y las Universidades deben ofrecer un "itinerario de formación" que les reconozca oficialmente las competencias ya adquiridas. Sabemos que aun existen "resistencias a los cambio" sobretudo en las instituciones educativas mas conservadoras, pero hoy en día es absente cuestionable que los estudiantes tengan que "volver" a formarse materias vistas, analizadas e incluso certificadas en una etapa anterior, Si se logra una articulación completa y pertinente, los periodos formativos de los jóvenes se reducirían considerablemente con los consiguientes beneficios

económicos para ellos mismos y también para el resto de la sociedad al optimizar los recursos invertidos en educación superior. Sabemos que el Programa Chile Califica promoviendo políticas y proyectos en este sentido.

✓ UNA REFLEXIÓN FINAL

No quiero terminar la investigación con la sensación en el lector de que todo esta malo o aquí se necesitaría un milagro para revertir la situación descrita. Por el contrario, quisiera finalizar diciendo que nos encontramos con aspectos mucho más positivos que los esperados, a modo de ejemplo:

En la evaluación global nivel de aplicación de áreas y áreas de competencias de los egresado, tanto la evaluación de ellos mismos (3.4) como la de sus jefes directos (3.3) los califco conceptualmente como que el nivel de aplicación estaba entre “*Aceptable y elevado*” bastante mejor que el nivel “*bajo*” hipnotizado inicialmente.

Un 40% de los mismos jóvenes y un 59% de sus jefes directos consideran que los egresados cumplen con el perfil de egreso del técnico de nivel medio en la especialidad de administración. Porcentajes por si mismos importantes que vuelven mejores cuando les sumamos las opiniones relacionadas con que cumplen particularmente el perfil indicado. Solamente un 19% de los egresados y un 10% de los jefes directos consideran que no cumplen con el perfil de egreso.

Por otra parte, pude constatar que a pesar de las dificultades existentes, la reforma para la enseñanza media técnico profesional en la especialidad de administración esta avanzando. Recordemos que se midieron a los alumnos que formaron parte de la promoción 2013-2017, egresada en el contexto de la reforma. Sin duda que instalar una reforma con todos los cambios que ello implica es un proceso que demanda tiempo, mas aun si deseamos que estas innovaciones formen aparte de una nueva cultura educativa. Creemos que aun se estén viviendo las etapas de “ajustes” y “resistencia a los cambio” por parte de algunos de los distintos actores involucrados lo que hace que todavía los resultados no sean del todo satisfactorios.

Se conocieron también buenas experiencias de aprendizaje en las cuales los alumnos “salieron” de su habitual sala de clases para visitar empresas y conocer a fondo procesos productivos y procedimientos característicos de cada organización. Profesionales expertos de distintas áreas del quehacer nacional “entraron” a la sala de clases a compartir con los estudiantes sus expectativas laborales de paso le mostraron como es esa “nueva vida” y los motivaron para salir adelante.

De a poco, lentamente, el sector productivo empieza a asociarse con el educativo, esa es una de las finalidades que persigue el currículo modular, así que también generar en los educandos las capacidades o competencias que les permitirán no solamente insertarse de manera mas adecuada

en el mundo del trabajo, sino que además, con ello cumplir expectativas y forjarse un futuro digno en un mundo cada vez globalizado.

CAPITULO VIII

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

FUENTES BIBLIOGRAFÍAS FUNDAMENTALES

- A) Boletín “Estrategia de Desarrollo Región Metropolitana de Santiago 2000-2006” Gobierno Regional Metropolitano, Diciembre 2000
- B) Boletín N° 152, “Competencia Laboral”. Primera edición 2002. Ediciones Cinterfor/OIT, Montevideo
- C) Boletín “Proceso de Titulación de Técnicos de Nivel Medio”, Educación Media Técnico Profesional. Unidad de Currículo y Evaluación – Ministerio de Educación Gobierno de Chile, Febrero 2002.
- D) CEPAL, “Transformación Productiva con Equidad”. Un enfoque Integrado” – 1992
- E) Gonzáles Candía Julio Cesar, “Interacción Profesor – Alumno en el ámbito universitario: “la voz de los actores”. Universidad de Chile, Santiago 2003.
- F) Labarca Guillermo, “Formación Profesional” ¿Publica o Privado? Presentación en Seminario Internacional, Competencias Laborales, Aprendizaje Continuo y Productividad – Noviembre -2000
- G) Levy-Levoyer Claude, “Gestión de las Competencias”. Primera Edición de 1997. Ediciones Gestión 2000 S.A., Barcelona.
- H) Mertens Leonard, “Competencia Laboral : Sistemas, surgimiento y modelos” Primera Edición de 2002, Ediciones Cinterfor/OIT, Montevideo
- I) Mertens Leonard, “Productividad en las Organizaciones” Primera Edición de 2002, Ediciones Cinterfor/OIT, Montevideo
- J) Novick Marta y Gallart Maria A. “Competitividad, Redes Productivas y Competencias Laborales ¿Homogeneidad o Segmentación? Primera Edición, Montevideo.
- K) Oteiza Morra Fidel, “Una alternativa para la educación técnico profesional”, Centro de investigación y desarrollo educativo. Programa de educación y trabajo. Primera Edición 1991.
- L) Programas de Estudio, “Educación Media formación diferenciada Técnico Profesional, Tercer y Cuarto Año Medio”, Gobierno de Chile, Ministerio de Educación Gobierno de Chile, CD-ROOM – Diciembre 2000.

- M) Valenzuela Marta y Torres Sandra, “Introducción al Modelo de Competencias Laborales”. Memoria para optar a un título de Técnico Universitario en Administración de Personal, Universidad de Santiago de Chile, 2001. Tesis dirigida por el Sr. Hugo Vergara Reyes.
- N) Varios Autores, “Seminario Internacional, Aprendizaje Continuo y Productividad” Gobierno de Chile – Noviembre 2000.
- O) Velasco B. Carlos. “ Propuestas Curriculares en la formación de Técnicos : Realidad y Proyecciones” Presentación en Taller Internacional “ El currículo orientado a competencias “ MINEDUC- División de Educación Superior - Noviembre 1999
- P) Nuevas bases Curriculares Técnico Profesional, Mineduc , 2016

Fuentes Bibliográficas Metodológicas

- A) Delgado Juan Manuel y Gutiérrez Juan, “Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación y Ciencias Sociales” Editorial Síntesis S.A., Madrid, Tercera Reimpresión, Diciembre 1999.
- B) Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, “Metodología de la Investigación”. Segunda Edición 1998. Editorial McGraw-Hill. México.
- C) Martinic V. Sergio, “análisis estructural: Presentación de un método para el estudio de lógicas culturales”. Centro de investigación y desarrollo de la educación (CIDE), Santiago – agosto de 1992.
- D) Rodríguez Gómez Gregorio, Gil Flores Javier y García Jiménez Eduardo, “metodología de la investigación cualitativa”. Ediciones Aljibe – 1996.

ANEXO N° 1 PLAN DE ESTUDIOS FORMACION DIFERENCIADA**ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACION**

Plan de Estudio de la especialidad administración,

mención recursos humanos

(Nuevas bases Curriculares T.P. 2016)

Nombre del Módulo	Tercero Medio	Cuarto Medio
<u>Plan Común</u>	<u>Duración Hrs.</u>	<u>Duración Hrs.</u>
Utilización de Inf. Contable	152	
Gestión Comercial y Tributaria	152	
Procesos Administrativos	190	
Atención de Clientes	152	
Organización de Oficina	76	
Apl. De Inf. Para la gestión of.	114	
Módulos de la Mención		
Legislación Laboral		152
Cálculo de rem. finq.y oblig.lab.		228
Desarrollo y bienestar de pers.		228
Dotación de Personal		152
Emprendimiento y Empleab.		76
Total	836	836

Plan de Estudio de la especialidad administración,
mención logística
(Nuevas bases Curriculares T.P. 2016)

Nombre del Módulo	Tercero Medio	Cuarto Medio
<u>Plan Común</u>	<u>Duración Hrs.</u>	<u>Duración Hrs.</u>
Utilización de Inf. Contable	152	
Gestión Comercial y Tributaria	152	
Procesos Administrativos	190	
Atención de Clientes	152	
Organización de Oficina	76	
Apl. De Inf. Para la gestión of.	114	
Módulos de la Mención		
Op. De Almacenamiento		228
Op. De Bodegas		228
Logística y Distribución		228
Seguridad en Bodegas		76
Emprendimiento y Empleab.		76
Total	836	836

ANEXO N° 2: “MATRIZ DE COMPETENCIAS” Y “EVALUACION GLOBAL DE CRITERIOS DE REALIZACION, TAREAS Y AREAS DE COMPETENCIA”.

Área de Competencia (1,2,3 y 4) Tareas (1.1., 1.2, etc.) Criterios de Realización (C1,C2...C64) 1.REALIZAR GESTIONES ADMINISTRATIVAS EN LA EMPRESA	PROMEDIOS	
	EGRESADOS	JEFES DIRECTOS
1.1 Atender publico y entregar información de carácter general		
C1: Se adopta una actitud correcta : modos amables, interés por el interlocutor y su petición y, la atmósfera es agradable	3.4	3.3
C2: Se orienta al publico para que se exprese claramente el problema	3.3	3.1
C3: Se identifica la información y/o documentación necesaria para resolver la consulta planteada	3.2	3.0
C4: La petición es atendida con diligencia.	3.3	3.3
C5: Se proporciona la solución mediante cita, correo o teléfono, en tiempo y forma establecida.	3.4	3.2
1.2 Confeccionar documentación interna y externa según modelos oficiales de la empresa		

C6: Se reúnen los antecedentes necesarios para la elaboración de los documentos	3.8	3.2
C7: Se elabora la documentación, de acuerdo a la normativa vigente y procedimientos establecidos.	3.5	3.2
C8: La documentación es confeccionada en los plazos estipulados	3.5	3.2
C9: La información que contienen los documentos elaborados se estructura de manera adecuada	3.5	3.4
1.3 Decepcionar, registrar, archivar y tramitar las solicitudes del personal y del publico en general		
C10: Se decepcionan las solicitudes de acuerdo a procedimientos establecidos	3.5	3.4
C11: Se comprueba el destinatario de las solicitudes presentadas	3.5	3.3
C12: Se registran y archivan, de acuerdo a normativa interna	3.6	3.4
C13 : Se tramitan oportunamente las solicitudes decepcionadas	3.5	3.4
1.4 Solicitar y reponer materiales necesarios para el funcionamiento de la unidad correspondiente		
C14: Se comprueba que la unidad disponga de los materiales suficientes para su normal funcionamiento	3.4	3.5
C15: Se solicitan y reponen materiales, de acuerdo a procedimientos internos	3.4	3.6
C16: Se efectua el registro oportuno de los materiales recibidos	3.4	3.5
C17: Se tramitan peticiones expresas de los superiores en cuanto a medios que se necesiten	3.6	3.6
2 REALIZAR LA GESTION ADMINISTRATIVA DE COMPRAVENTA DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS		
2.1 Elaborar la documentación de las operaciones de compra y venta		
C18: Se identifican los documentos básicos de las operaciones de compra venta	3.4	3.2
C19: Se detallan los antecedentes que deben reunir los documentos	3.5	3.3
C20: Los documentos se confeccionan , de acuerdo a disposiciones reglamentarias	3.6	3.2
C21: Se verifica que la documentación contenga la información requerida de forma correcta	3.7	3.4

2.2 Registrar y archivar la documentación de las operaciones de compra y venta		
C22: Se reciben la documentación de las operaciones de compra y venta, según procedimientos establecidos	3.5	3.3
C23: Se clasifica y registra la documentación	3.5	3.4
C24: Los documentos se archivan considerando necesidad, selección y requerimientos	3.6	3.5
C25 : Las normas de clasificación y ordenamiento manual y computacional han sido adecuadamente aplicadas	3.2	3.3
C26: La documentación es enviada al destinatario en forma oportuna	3.3	3.3
2.3 Realizar operaciones comerciales destinadas a la captación y mantenimiento de clientes		
C27: Las estrategias de publicidad se han definido correctamente	2.6	3.8
C28: Se han analizado periódicamente el comportamiento de los clientes	2.8	3.5
C29: Se negocian las condiciones más ventajosas de venta para el cliente, de acuerdo a las políticas internas y normas legales establecidas.	2.9	3.5
C30 : Se organiza la entrega física y el servicio de pos venta del producto según política interna de la organización o empresa	3.1	4.0
2.4 Comunicar las incidencias detectadas en la compra y venta de productos y/o servicios		
C31: Se identifican situaciones detectadas en la compra y venta	3.3	3.5
C32: Se transmite en forma clara y precisa la incidencia detectada y su trascendencia	3.1	3.2
C33: Se indican las diferentes alternativas de solución a los problemas detectados	3.3	3.3
2.5 Gestionar la documentación de recepción y despacho del producto y/o servicio		
C34 : Se verifica la exactitud de los datos contenidos en la documentación de recepción y despacho	3.5	3.4
C35: Se registra la documentación de acuerdo con las disposiciones internas.	3.6	3.4
C36 : La documentación es distribuida oportunamente a las unidades correspondientes	3.5	3.4

3. REALIZAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL		
3.1. Gestionar los contratos de trabajo		
C37: Los documentos relativos a contrato de personal se han confeccionado, según la normativa del Código del Trabajo	3.4	3.3
C38: Se registra y archiva el contrato y se presenta a los organismos pertinentes	3.4	3.2
3.2 Mantener y actualizar los expedientes personales de los empleados		
C39: Se decepcionan y archivan antecedentes del personal	3.5	3.2
C40: Se actualizan expedientes en forma periódica	3.3	3.2
3.3 Comunicar beneficios e informaciones relativas al personal		
C41: El reglamento interno de a empresa es comunicado en forma oportuna	3.5	2.9
C42 : Los beneficios que otorga a ley al trabajadores han sido claramente definidos	3.5	2.9
C43: Se documentación de beneficios ha sido preparada de acuerdo a lo establecido por los diferentes organismos que la regulan	3.5	2.9
C44 : La documentación relativa a beneficios del personal ha sido tramitada según la norma vigente	3.3	2.8
3.4 Controlar asistencia de personal completando la documentación pertinente		
C45: Se reciben y comprueban los datos necesario para elaborar la nomina mensual de remuneraciones	3.1	2.9
C46 : Se decepcionan y verifican datos relacionados con pagos extraordinarios y/o beneficios del personal	2.9	3.1
C47: Se procesa la información y se registra en los libros correspondientes	3.2	3.4
3.5 Confeccionar documentación relacionados con remuneraciones		
C48: El libro de remuneraciones se ha confeccionado, según la normativa legal vigente.	3.9	3.2
C49: La planilla electrónica se utiliza adecuadamente para el calculo de remuneraciones	3.6	3.0
C50: Se prepara la información para el descuento de las retenciones según la normativa legal vigente.	3.8	3.1

3.6 Gestionar la documentación relativa al termino del contrato		
C51: Las disposiciones relativas la contrato de trabajo han sido claramente identificables	3.4	3.4
C52: El termino del contrato se ha realizado en los plazos y formas específicamente determinadas	3.5	3.3
C53: Se gestiona la tramitación del termino de contrato ante los organismos pertinentes	3.3	3.4
4. REALIZAR LAS GESTIONES FINANCIERAS Y EFECTUAR LOS REGISTRO CONTABLES		
4.1. Efectuar las operaciones de tesorería relativas a la presentación de documentos de ingresos y pagos ante instituciones pertinentes		
C54: Se recopila la documentación elaborada por otras unidades en la forma preestablecida	3.3	3.0
C55: Se ordena la documentación en función de la clasificación contable	3.4	3.1
C56: Los ingresos son registrados en forma cronológica	3.4	3.1
C57: Se efectúan los pagos en bancos, financieras y empresas	3.4	3.3
4.2. Registrar en los libros de contabilidad las operaciones comerciales y financieras que se producen en la empresa		
C58: Las cuentas han sido codificadas y ordenadas de acuerdo al diseño del plan de cuentas existentes en la empresa	3.3	3.2
C59: Los registros en el libro diario al mayor se han efectuado con la documentación soportante requerida	3.4	3.1
C60: Los libros auxiliares han sido centralizados en el libro diario	3.1	2.8
C61: Los registros en el libro diario al mayor se han efectuado de forma cronológica	3.2	3.0
4.3. Confeccionar saldos de estado contables		
C62: El balance de comprobación y saldos ha sido confeccionado correctamente	3.0	3.0
C63: El software específico ha sido aplicado según instrucciones de uso y normativa vigente	3.3	3.1

C64: El balance de general y estados de resultados se han confeccionado a partir de los resultados contables obtenidos	2.8	2.8
PROMEDIO GLOBAL	3.4	3.3
MINIMO	2.6	2.8
MAXIMO	3.9	4.0