

M 52298

M
C 819 p
2001
c1

Universidad  de Valparaíso

PARTICIPACIÓN SOCIAL DE PADRES Y APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL

Docente : Sr. Dagoberto Salinas A.

Alumnos : Williams Corvalán Rivera
Valeria Gallardo Henríquez

Universidad  de Valparaíso
CHILE
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA



2001

171



REF.: Informa calificación Seminario de Título
alumnos que se indica.

VALPARAISO, 4 de Marzo de 2002.

SEÑOR DECANO:

En mi calidad de Profesor Guía vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2001 por los alumnos de la Escuela de Trabajo Social Srta. **VALERIA GALLARDO HENRIQUEZ** y **SR. WILLIAMS CORVALAN RIVERA** expuesto en el informe final de dicho Seminario, intitulado **“PARTICIPACIÓN SOCIAL DE PADRES Y APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL”**.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 42^a del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Fundamento mi calificación con base a lo siguiente: En primer lugar, el presente Seminario, se constituye en un esfuerzo significativo de reflexión teórico-práctica de la participación de los padres y apoderados en los programas implementados por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en la V región. Por otro lado, y realizando un análisis detallado, puedo afirmar que el Marco Institucional, provee de una necesaria contextualización del accionar de los alumnos, lo que posibilita el desarrollo del seminario. En la etapa de Diagnóstico, por su parte, se lleva a cabo un riguroso y coherente proceso de investigación social que sienta las bases científicas para la intervención de la problemática. A este respecto, los alumnos implementan procedimientos de recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos. En lo que respecta a la fase de Programación, se incorpora a funcionarios y apoderados, lo que contribuye a un esfuerzo conjunto en la superación de la problemática diagnosticada. En cuanto a la Ejecución propiamente tal de las acciones, estas se desarrollan de manera coherente e integrada a las fases metodológicas previas. Finalmente, la Evaluación realizada por los alumnos, es concordante con lo programado y permite advertir tanto resultados finales como parciales del proceso mismo. Con todo, las Conclusiones y Sugerencias se encuentran avaladas por el conocimiento y experiencia obtenida en el proceso de Seminario. La bibliografía en general es actual y atinente a la temática desarrollada en el documento. Asimismo, los anexos presentan importante y necesaria información complementaria.



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



2.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título con nota **6,2 (seis coma dos)**.

DAGOBERTO SALINAS AVILÉS
PROFESOR GUIA

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE.
DSA/rvs.-



REF.: *Informa calificación Seminario de Título
alumnos que se indica.*

VALPARAISO, 18 de Marzo de 2002.

SEÑOR DECANO:

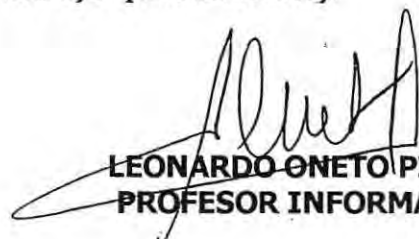
En mi calidad de Profesor Informante vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2001 por los alumnos de la Escuela de Trabajo Social Sr. **WILLIAMS CORVALAN RIVERA** y Srta. **VALERIA GALLARDO HENRIQUEZ** expuesto en el informe final de dicho Seminario, intitulado "**PARTICIPACIÓN SOCIAL DE PADRES Y APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL**".

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 42^a del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

En relación a las consideraciones establecidas, la nota que expongo a continuación, queda fundada en la coherencia que es posible apreciar en el diseño y desarrollo del proceso metodológico. La consideración de un amplio repertorio de actores para diagnosticar y establecer la intervención hace del enfoque una aproximación compleja, aunque no alcanza al desarrollo de una reflexión holística sobre el tema en el proceso o en las conclusiones.

Esto último, en parte, hace que la aproximación a la participación quede atrapada en la propia experiencia. Tal vez, la idea de ser sólo una aproximación, da a esta tesis un fuerte contenido de inmediatez cuyo valor precisamente está en la exploración sistemática de ámbitos hasta ahora inéditos para la institución que puedan servir de referencia para futuros desarrollos.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título con nota **6,2** (seis coma dos).


LEONARDO ONETO PIAZZE
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE.
LOP/rvs.-

INDICE

Introducción	1
CAPITULO I: Marco Institucional	4
CAPITULO II: Diagnóstico	10
1.- Planteamiento y Fundamentación del Problema	11
2.- Marco Referencial	15
3.- Objetivos de Investigación	23
4.- Operacionalización de Variables	24
5.- Delimitación del Universo y determinación de la Muestra	31
6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	34
7.- Análisis e interpretación de los datos	36
8.- Síntesis Diagnóstica	48
9.- Prognosis	52
CAPITULO III: Programación	53
1.- Fundamentación	54
2.- Objetivos del Programa	56
3.- Descripción del Programa	57
4.- Proyecto N° 1	61
5.- Proyecto N° 2	67
6.- Programa de Evaluación	73
CAPITULO IV: Ejecución-Evaluación	75
• Presentación	76
• Ejecución Proyecto 1	77
• Evaluación Proyecto 1	85
• Ejecución Proyecto 2	89
• Evaluación Proyecto 2	101
• Evaluación General	107
CAPITULO V: Conclusiones y Sugerencias	110
BIBLIOGRAFIA	118
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La participación es un eslabón privilegiado para articular integración social y desarrollo productivo. El sistema sociocultural de la escuela abarca, por un lado, los conocimientos que imparte, y, por otro, las relaciones e instituciones sociales que estructuran la interacción; y finalmente en el plano simbólico, las normas y códigos que orientan esas relaciones. En este último plano, en la escuela típica predominan normas autoritarias en que la obediencia pasiva es primordial y el cumplimiento de normas burocráticas(o su cuestionamiento por profesores que intenta limitar su utilización como mano de obra barata) ocupa la atención por encima de la búsqueda de superación pedagógica y el mejoramiento del resultado de los alumnos.

La escuela no existe en un vacío, sino está inmersa en un sistema social local y nacional más amplio. El éxito de la reforma puesta en marcha destinada a mejorar los logros educacionales de niños y niñas depende en parte de este contexto. Por esto la participación social de los padres en la escuela cobra una especial importancia, ya que la comunidad escolar necesita de alianzas en el sistema social global.

Un paso necesario para que esta mayor vinculación tenga efectos positivos, es percibir la escuela como una comunidad de todos los involucrados en los problemas que hay que superar. Un segundo paso es entregar a todos las herramientas y conocimientos que permitan potenciar sus recursos: los profesores necesitan herramientas y conocimientos que les faltan no sólo para elevar su capacidad docente, sino también para entender y comunicarse con los padres que integran el sistema y son parte de las soluciones de los problemas.

El papel de la participación en la democracia es consolidarla, no mediante la imposición de drásticas transformaciones estructurales acometidas desde el Estado, sino a través de una mayor integración social y una efectiva igualdad de oportunidades. La participación de los diferentes actores de la comunidad escolar, contribuye a lograr este objetivo. La participación de profesores, apoderados, alumnos y otras instituciones sociales juegan un papel central en el control de la calidad del sistema.

En este marco, es que se desarrolla el seminario de título que se presenta, el pretender ser una reflexión teórica-práctica de la participación de los padres y apoderados en los programas implementados por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en la Región.

El Capítulo I, Marco Institucional, presenta una radiografía de la institución, sus objetivos institucionales, sus programas y acciones en la Región y en el país. Nos permite situarnos en un punto de partida para el desarrollo de nuestro seminario.

El Capítulo II, Diagnóstico, se describen y analizan los aspectos considerados en la situación problema que fundamentan las acciones que se desarrollan en el capítulo siguiente. La construcción del Marco de Referencia nos permite acercarnos de manera conceptual a la situación problema, definir variables de investigación e interpretar los datos recogidos a partir de aproximaciones teóricas.

La Programación, corresponde al Capítulo III, es un esfuerzo racional por ordenar una respuesta a la situación problema planteada en el Diagnóstico. Se estructura en base a un programa compuesto por dos proyectos, destinados a los funcionarios JUNAEB y apoderados de la escuela El Ñinhue, de la comuna de Catemu.

El Capítulo IV, Ejecución Evaluación, describe y analiza la implementación general del programa, utilizando un sistema de registro llamado ficha de actividad, sistematizando su información con un fuerte carácter evaluativo.

Las Conclusiones y Sugerencias, se articulan en el Capítulo V, se establecen hallazgos y aprendizajes tanto en lo institucional, en lo profesional y en lo personal. Se efectúa un análisis reflexivo y crítico del proceso de intervención desarrollado. Entendemos como proceso de intervención, cada una de las etapas del proceso metodológico desarrollado.

La Bibliografía integra numerosa información que da forma al Marco de Referencia y también orienta la metodología.

En cuanto a los Anexos, se adjuntan instrumentos de recolección de datos utilizados en la etapa diagnóstica y los instrumentos utilizados para el registro en la etapa de ejecución y evaluación.

CAPITULO I
MARCO INSTITUCIONAL

P R E S E N T A C I Ó N

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, en adelante JUNAEB tiene como misión "facilitar la incorporación y mantención en el sistema educacional a la población en condiciones de carencia frente a él, entregando para ello apoyos integrales, permitiendo así la igualdad de oportunidades frente a la educación".

La idea del "Auxilio Escolar" se instala en Chile en los primeros años del siglo XX. En 1920, bajo la presidencia de Juan Luis Sanfuentes, se establece la obligatoriedad de la Instrucción Primaria. Ocho años más tarde, durante el Gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, se crea la Dirección General de Educación Primaria y las Juntas Comunales de Auxilio Escolar. A estas Juntas se las responsabiliza de la promoción y organización de los servicios de alimentación escolar y otros auxilios a los alumnos de las escuelas públicas.

Posteriormente, en 1953, nace la "Junta Nacional de Auxilio Escolar", JUNAE, que asume la responsabilidad de los Servicios de Auxilio Escolar a favor de los estudiantes de las escuelas primarias del país.

En la década del 60 las condiciones sociales del país indican nuevas necesidades y urgencias. El terreno de la educación requiere apoyo para que en el acceso a la educación universitaria exista más equidad. Es por ello que, en 1963, el senador Radomiro Tomic presenta al Parlamento un proyecto de creación de un Fondo Nacional de Becas, Educación y Préstamos. Su finalidad es apoyar económicamente a los estudiantes de bajos recursos económicos y alto rendimiento académico para que pudieran acceder a la educación universitaria. En 1964, bajo la presidencia de Jorge Alessandri Rodríguez, cuando el país registra una población de ocho millones de habitantes con un millón de ellos analfabetos, la Ley N° 15.720 da vida a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, JUNAEB, que amplía y modifica las atribuciones y estructura de JUNAE.

JUNAEB, desde 1964 ha consolidado una Red Nacional de Apoyo al Estudiante que tiene como objetivo neutralizar la influencia negativa de los

factores socioeconómicos sobre el cumplimiento de la obligación escolar y prevenir la deserción del sistema escolar

Misión

- Incorporar y mantener a los estudiantes con dificultades económicas en el sistema educativo y entregarles los apoyos necesarios para evitar que lo abandonen, garantizando la igualdad de oportunidades.
- Mejorar la convivencia en nuestras salas de clases, desarrollar una mejor ciudadanía y mayor democracia.

Principios

- Solidaridad
- Ética-Transparencia
- Equidad-Igualdad de Oportunidades
- Creatividad

Características

- Resguarda los derechos del niño.
- Es un soporte fundamental de la reforma educacional.
- Sus programas son de una alta inversión social.
- Convoca al sector público y privado.
- Ha logrado una alta eficiencia, eficacia y modernización.
- Ha incrementado la participación de todos los actores, especialmente la de los profesores, los padres y la comunidad escolar.

PROGRAMAS

Los programas de JUNAEB son derechos que poseen los estudiantes (niñas, niños y jóvenes) en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Son una obligación del conjunto de la sociedad, sector público y privado, para con el estudiante que requiere de ellos y se financian con impuestos que pagan todos los chilenos.

Son dirigidos, selectivos y concordantes con la política social de Gobierno, que orienta su apoyo hacia los estratos de menores recursos. Se complementan con otros programas sociales existentes, y están orientados a sectores específicos de la infancia y juventud,

Son integrales, es decir, deben atender diversas áreas de necesidad de los estudiantes tales como alimentación, salud, vivienda estudiantil, recreación, útiles y materiales escolares y becas.

- Los programas de JUNAEB están orientados a:
- Incorporar a los niños al sistema educacional
- Prevenir el ausentismo escolar
- Mejorar el rendimiento escolar
- Prevenir la deserción escolar
- Permitir la continuidad de los estudios de un ciclo educacional a otro

Criterios de focalización de los programas:

- Escuela con bajo I.V.E.
- Presencia de Red asistencial activa
- Postulantes formen real parte de la Comunidad Educativa
- Presencia Activa de Coordinador Comunal JUNAEB
- Escuela con experiencia en trabajo intersectorial
- Aceptación y motivación por parte del Director de Escuela

Disposiciones legales aplicables:

- Ley N°15.720.- Crea la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- Decreto Supremo de Educación N°5311 de 1968.
- Reglamento Ley N°15.720.
- Ley N°18.575. Orgánica de Bases de Administración del Estado.
- Ley N°18.803. Otorga a servicios públicos autorización para contratar acciones de apoyo a sus funciones.
- Decreto Supremo de Hacienda N°21 de 1990.
- DL. N°1608 de 1976. Artículo 16. Celebración de Contratos que involucren servicios personales.
- Decreto Supremo de Hacienda N°98 de 1991.
- Ley N°18.834 – Estatuto Administrativo – Artículo 10

NUESTRO SUEÑO ES...

- **Evitar la deserción** de nuestros niños, niñas y jóvenes del sistema educativo y **eleva el índice de escolaridad** en nuestro país de 8 a 12 años.

NUESTROS DESAFIOS...

- **Incrementar la participación** de todos los actores, especialmente de profesores, padres y la comunidad escolar.

Dar mayor contenido educativo a nuestros programas y desarrollar acciones innovativas para lograr entregar cada día un apoyo más integral a los niños, niñas y jóvenes chilenos para una mejor democracia.

CAPITULO II
DIAGNOSTICO

1. - PLANTEAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

En un análisis del Banco Mundial sobre maneras de mejorar la educación en países en vías de desarrollo, una de las principales conclusiones era que *“padres y comunidad involucrados en las acciones de las escuelas permite mejorar la relación costo beneficio”*.¹

En el contexto de nuestro país, el tercer Gobierno de la Concertación, de acuerdo a las políticas de participación en los distintos programas implementados, plantea que esta tiene directa relación con la democracia, señala que el papel de la participación en la democracia es consolidarla, no mediante la imposición de drásticas transformaciones estructurales acometidas desde el Estado sino a través de una mayor integración social y más afectiva igualdad de oportunidades².

En este sentido la participación es entendida como una estrategia de desarrollo social en la cual las personas se transforman en actores de su propio desarrollo, que la participación es una forma de desconectar los conflictos, intensificando los procesos de interacción social. Para lograr este objetivo es indispensable profundizar y extender la participación funcional y territorial. El traslado de competencias los ámbitos regional y local es condición necesaria para crear en este nivel de procesos de interacción social que contribuyan a resolver problemas colectivos.

La participación social cobra especial relevancia en el contexto nacional como parte del proceso de apertura y de transformaciones políticas, económicas, psicosociales y socioculturales que ha vivido el país en la última década. En su contexto específico, repercute significativamente en el ámbito de las políticas sociales, siendo incorporadas transversalmente a las modificaciones y reorientaciones que han sufrido estas políticas con el advenimiento de la democracia, y en el área educación en específico, a las políticas, planes y programas orientados al mejoramiento de la calidad de la educación (P900, Liceo para Todos, Liceo Abierto a la Comunidad, y otros).

¹ LOCKHEED, MARLAINE. Improving Primary Education Developing Countries. Worl Bank-Oxford University Press. New York 1991. (traducción es personal).

² MIDEPLAN, Participación de la comunidad en desarrollo social: Logros y Proyecciones, 1992

En el ámbito educativo, la incorporación de la familia en general como un actor relevante en el proceso y, en particular, su participación en la Reforma Educacional, aparece como una necesidad urgente tanto desde diversos sectores académicos y de la sociedad civil, como desde los planes y programas impulsados por la reforma. En este sentido, existe una clara intencionalidad de que la familia se incorpore activamente en las acciones que se desarrollen a favor de un mejoramiento de la calidad de la educación de los niños y niñas.

La necesidad de una aproximación mutua que padres, madres, apoderados/as y docentes fueron experimentando poco a poco, se ha convertido en la actualidad en un imperativo ineludible. La complejidad del mundo contemporáneo, por un lado, y por otro, los modernos desarrollos de las ciencias psicológicas y sociales – y la difusión que de ellos se ha hecho – han sido los principales factores que han promovido el acercamiento entre el hogar y la institución educativa.

La Reforma Educacional ha tenido, desde su inicio, un carácter participativo, buscando abrir espacios para que padres, madres y apoderados/as se involucren y comprometan con el proceso educativo de sus hijos e hijas.

El centro de la Reforma está en el aprendizaje más que en la enseñanza, en adquirir destrezas de innovación y criterios para navegar por el mundo de la información, al mismo tiempo que valores que permitan asumir la construcción de su propia vida intelectual, afectiva y ciudadana. De esta manera, la Reforma toma partido por los valores humanistas que inspiran nuestra cultura: por la democracia, la libertad, la justicia y la solidaridad, por la capacidad de asumir compromisos y responsabilidades.

En este sentido, se ha afirmado que la Reforma es una tarea que comprende y requiere de toda la sociedad. En la Reforma no sólo aprenden más los niños y los jóvenes: en ella aprenden todos. Aprende el Ministerio, aprenden las familias, aprenden los organismos de administración, los autores de textos, los arquitectos que diseñan los nuevos edificios, los periodistas interesados en el sector, en fin, todos aprendemos. Por eso se necesita más participación y compromiso.

Los padres y la comunidad deben estar al tanto de los logros y también de las insuficiencias, para así apoyar el proceso de mejoramiento que busca la Reforma en cada escuela.

* Desde la JUNAEB, se ha impulsado la incorporación de los padres y apoderados como sujetos de cambio, con deberes y derechos en el proceso educativo. La experiencia y la investigación demuestran que en aquellos casos en los cuales se ha dado lugar a una mayor participación de las familias, los procesos de aprendizaje de los niños y niñas no solo se han visto mejorado desde el punto de vista del desempeño escolar y la adquisición de hábitos, sino que han incidido en el proceso evolutivo y de relación con el medio. Este proceso de mayor apertura entre ambos sistemas implica la generación de espacios de encuentro y dialogo entre ambos, buscando aunar criterios a partir del respeto de las diferencias y aportes específicos de la familia y la escuela en torno a diferentes temáticas.

Dos son las dificultades, que a juicio de los propios funcionarios, presenta la institución en relación con la participación de los padres y apoderados en los Programas:

- Falta de una Cultura Participativa en la institución
- Carencia de Equipos Profesionales capacitados para desarrollar acciones participativa

Pese a estas dificultades la institución a planteado dentro de sus líneas la incorporación paulatina de los padres y apoderados en los Programas, en diversos grados, desde una función de apoyo al proceso educativo que significan los programas hasta ejercer niveles de supervisión y control sobre los mismos. El incremento de la participación de los padres en los programas cobra real significado al momento de entender que estos programas son un derecho de los niños y niñas de Chile, que presentan mayores índices de vulnerabilidad, donde la comunidad organizada, Centros de Padres, Centros de Alumnos, juegan un papel al momento de velar para que el servicio que reciben los alumnos sea el que corresponde el calidad y cantidad.

En este contexto, la definición del problema a investigar se expresa como:

Carencias de espacios e instancias de participación social para padres y apoderados en los programas implementados por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en 50 escuelas de la Región de Valparaíso.

Más aún, es importante recordar que JUNAEB no cuenta con un número adecuado de profesionales y funcionarios que desarrollen esta tarea, por lo cual, desde la perspectiva del control social, pueden desarrollar un papel central.

2. - MARCO REFERENCIAL

La participación activa de los padres y apoderados constituye un factor importante que contribuye a obtener mejores resultados en el aprendizaje de sus hijos. La evidencia internacional muestra que cuando los padres se involucran en la educación de sus hijos, éstos presentan un mejor rendimiento, una mejor conducta y una mejor disposición para el aprendizaje en general (Davies, D. 1993)

Una participación efectiva de los padres implica por una parte, comprometerse permanente y activamente a brindar apoyo en el hogar al proceso de aprendizaje de sus pupilos y, por otra parte, como ciudadanos, a demandar y verificar la entrega de los servicios comprometidos por el establecimiento.

Ya el término mismo de participación alude a la idea de "asociados en un proyecto común", pues etimológicamente significa "comparte, tiene una parte de."

La Psicología Infantil y de la Adolescencia, la Psicología Social y la Antropología Social han destacado la necesidad de apoyo que tienen niños, niñas y jóvenes para llegar a conquistar su autonomía, la importancia de las relaciones entre padres e hijos en la formación de la personalidad, y lo decisivo de las influencias sociales en el desarrollo de la mente y del yo, impulsando con ello a la escuela a buscar el apoyo y la cooperación inteligente de padres, madres y apoderados/as en la función educativa. Ningún docente desconoce la influencia del hogar en el rendimiento escolar, en el retraso y en las dificultades de adaptación. Aunque la escuela tiene la misión específica de educar y cuenta para ello con los recursos humanos, técnicos y materiales necesario, el hogar conserva, entre otras, la responsabilidad de mantener a los niños y niñas en un estado de motivación y de receptividad psicológica para el aprendizaje.

A medida que niños y niñas crecen, sus padres deben enfrentar situaciones cambiantes, nuevas para ellos. Para comprenderlos y guiarlos acertadamente ya no les basta, como en otros tiempos, confiarse en la intuición, en el sentido común o en los modelos transmitidos por la tradición, puesto que las realidades psicológicas y sociales en que se desenvuelve la juventud han cambiado. Miran, entonces, hacia los docentes, quienes, aparte de la preparación psico-pedagógica

especial que han recibido, acumulan una rica experiencia al tratar –año tras año – con grupos de niños, niñas y jóvenes de la misma edad.

Bajo esta doble instancia de aproximación, las familias asumen el carácter de factores importantísimos en el proceso de la educación sistemática y de la formación integral de la niñez y de la juventud.

Participación

El tema de la participación como valor social, como medio o fin de un proyecto, de una organización o de la sociedad completa, es un tema de gran importancia. A nivel general, participar significa tomar parte o compartir, no solamente a nivel de actitudes, sino de conductas sociales en los diferentes espacios de convivencia de las personas.

En el ámbito tanto de una organización determinada como de la sociedad, está demostrado que la participación es uno de los requisitos para una comunidad o grupo social. La participación es la herramienta que otorga sentido a las acciones emprendidas para el logro de un fin. Por otro lado, la participación puede considerarse un fin en sí misma al ser vista como el valor central de la democracia que permite la integración, el desarrollo social, y, el pleno ejercicio de la ciudadanía.

Desde esta dualidad entre la participación individual y social, un supuesto básico es que para dejar espacio a acciones participativas es imprescindible saber combinar y optimizar elementos de la organización o sociedad y del individuo. Es así como es necesario poner a dialogar en un primer nivel las metas generales de la organización con las metas particulares de los individuos involucrados en el proyecto, en un segundo nivel las funciones designadas con la personalidad de cada uno y, finalmente, las expectativas de la organización con las necesidades de las personas que la componen.

La participación social es una dimensión fundamental de todo sistema democrático, pues contribuye a que los derechos y deberes institucionalmente establecidos sean efectivamente reconocidos y ejercidos.

La participación social requiere, por una parte, que el sector público tenga la apertura, genere información y establezca espacios y mecanismos que acojan las preocupaciones, necesidades y propuestas provenientes de la ciudadanía. Por otra parte, la participación necesita de una ciudadanía que se involucre en las cuestiones públicas, con organizaciones fuertes que representen toda su diversidad.

Entendida así, la participación tiene la virtud de contribuir a generar una relación de colaboración y respeto mutuo entre el Estado y sus Agencias y la Ciudadanía. Asimismo, favorece el fortalecimiento de la sociedad civil y permite una mayor legitimidad de las políticas públicas

En el ámbito específico de la JUNAEB, y de la importancia de involucrar a los padres entregando funciones y tareas, que desde antaño, han sido labor de docentes, se debe considerar, que las expectativas educacionales deben saber combinarse con las necesidades de apoyo de los directores y profesores, como con los requerimientos de participación activa de los padres en las diferentes unidades educativas y programas entregados por la institución.

Ahora, es un hecho que la diversidad de situaciones existentes en las escuelas puede convertirse en un obstáculo al proceso de apertura de cada establecimiento, sin embargo, articular las expectativas con las necesidades de los diferentes actores, se convierte en un requisito indispensable para otorgar sentido y dar significación a cada uno de los actores involucrados, y, para, de esta forma, lograr en el nivel más básico que las acciones que se emprendan en el ámbito de la participación de los padres en las escuelas tenga un carácter sustentable y sostenible en el tiempo.

La participación social en el proceso educativo

Las políticas educacionales de los últimos años se han orientado al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación. Una de las estrategias para la consecución de estos objetivos ha sido el planteamiento referente a que el proceso de reforma es de carácter incremental y descentralizado. Esto significa que "es un proceso impulsado a partir de ciertos lineamientos generales definidos desde el nivel central, que se van construyendo con la concurrencia y participación

activa de todos los actores involucrados en el proceso educativo y en el desarrollo de niños y niñas”. En este sentido, “ tras ello hay una concepción de la transformación y adecuación de los sistemas educativos a las cambiantes condiciones de la sociedad”.

A este respecto, la “Conferencia Mundial de la Educación para todos” de Jomtien en 1990, ya proponía la concertación de acciones, y, entre ellas, la relación familia – escuela, como estrategia relevante para iniciar el proceso que permitiera poner fin a las desigualdades en materia de educación.

Por otra parte resulta de real importancia, el compromiso en el mejoramiento en la entrega de los programas elaborados por JUNAEB, que van en directo beneficio de miles de estudiantes, con el propósito de mejorar la calidad de vida de éstos, como asimismo, paliar los orígenes de la deserción escolar en los establecimientos públicos del país. Es por esta razón, que se debe considerar la participación familiar en estos programas, con el objetivo de focalizar claramente, quienes deben acceder a éstos, comprometiendo y reforzando la tarea de los padres, a fin de fomentar las responsabilidades intraescolares..

Se entiende en forma amplia la participación como: “un proceso de involucramiento de personas y grupos en cuanto sujetos y actores en las decisiones y acciones que los afectan a ellos o a su entorno.”³ Es preciso agregar a esta definición que participar supone un interés, una opción y una convicción personal.

El interés de padres, madres y apoderados/as en las decisiones y acciones que involucra el sistema educativo constituye en Chile, al mismo tiempo, un derecho y un deber, en la medida en que se ha establecido constitucionalmente que padres y madres son los primeros educadores de sus hijos, siendo la escuela colaboradora en esta función privativa de la familia.

Por otro lado, numerosas investigaciones y experiencias destacan la incidencia positiva que tiene el establecimiento de alianzas de compromiso y colaboración entre familias e instituciones educativas en el mejoramiento de la

³ Equipo Académico PARTICIPA: *La Participación como un Valor*. Documento de Estudio, Corporación PARTICIPA, Santiago de Chile, 2000, p. 17.

calidad de la educación⁴. Bajo esta premisa, el actual contexto de las políticas educativas en Chile pone énfasis en la potenciación de las relaciones entre la Comunidad Educativa y las familias.

La participación de padres, madres y apoderados/as en el sistema educativo puede tener dos focos de interés: la gestión educativa y la gestión administrativa del sistema. A su vez, puede desarrollarse en distintos ámbitos territoriales: local (a través de las distintas instancias de participación existentes en un establecimiento); comunal (a través de Uniones Comunales de Centros de Padres y Apoderados o instancias municipales de participación); regional y nacional (a través de Federaciones y Confederaciones de Padres y Apoderados).

Finalmente, la participación de padres, madres y apoderados/as en la institución educativa puede adquirir distintas funciones, contenidos y responsabilidades dependiendo del grado de involucramiento considerado. Se distinguen a continuación, a partir de un documento elaborado por el CIDE⁵, cinco niveles posibles de participación en orden creciente:

- **Informativo:** constituye el nivel mínimo de participación y se refiere a la disposición, por parte de la escuela, de información clara y precisa sobre el sentido de la educación para cada uno de los actores y estamentos del sistema; acerca del Proyecto Educativo Institucional (PEI), planes y programas en ejecución; derechos y deberes de cada uno de los actores del sistema; mecanismos formales e informales para la comunicación y coordinación entre los actores; reglas, normativas y mecanismos de control; proceso educativo y de aprendizaje del alumnado, entre otros. Éstas constituyen las demandas más recurrentes de padres y apoderados. La escuela también informa sobre los cambios y decisiones más importantes que vayan ocurriendo en el año escolar, así como mantiene informados a padres y apoderados sobre las situaciones relacionadas con el rendimiento y conducta de su hijo(a), particularmente en lo que respecta a sus logros. De los apoderados/as se espera iniciativa para demandar esta información y confianza para entregar información relevante a los profesores sobre cambios o situaciones especiales que ocurran en el grupo familiar.

⁴ Vid.: Pabla Ávila e Inés C. Reca: *Escuela y Familia. Una Revisión del Estado del Arte*. Programa P-900, División de Educación General, MINEDUC, Santiago de Chile, 1998.

⁵ Tomado de: Guido Flamey, Verónica Gubbins y Francisca Morales: *Los Centros de Padres y Apoderados: Nuevos Actores en el Control de la Gestión Escolar*. CIDE, Santiago de Chile, 1999.

- **Colaborativo:** constituye el nivel más común de participación y se refiere a la cooperación de padres, madres y apoderados/as en actividades tales como: actos o eventos escolares; ayuda en la reparación de infraestructura, equipamiento escolar y material didáctico; apoyo y mediación pedagógica para la adquisición de nuevos conocimientos y valores en el hogar y eventualmente a nivel del aula; disciplinamiento de los hijos/as en el hogar y el establecimiento; ayuda en la gestión administrativa (recaudación de fondos para inversión, etc.).
- **Consultivo:** para este nivel se requiere la implementación, por la escuela o el Centros de Padres y Apoderados, de instancias de consulta sobre diversos temas. Hay que diferenciar instancias donde la escuela no está obligada a ejecutar las decisiones sugeridas y otras donde éstas se incorporan al proceso mayor de toma decisiones de la escuela. Es importante, además, que estos mecanismos se constituyan sobre la base de opciones abiertas, evitando alternativas predefinidas por las instancias de mayor poder en la escuela.
- **Toma de decisiones en relación a objetivos, acciones y recursos:** en un primer subnivel consiste en incorporar, con derecho a voz y voto, a uno o más representantes del estamento apoderados en las instancias máximas de toma de decisiones de la escuela: mesas de negociación, consejos o comisiones (PADEM, Consejos Directivos, de Profesores, Equipos de Gestión Escolar, etc.). En un subnivel mayor se permite a los apoderados asumir responsabilidades o cargos a nivel de la gestión administrativa o pedagógica de la escuela (programas o proyectos innovadores, etc.). Es preciso considerar la condición de que los padres, madres y apoderados/as puedan plantearse en forma informada y propositiva, superando el nivel de la mera demanda. También se debe asegurar la elección de representantes de padres y apoderados que lleven las inquietudes de éstos a los niveles más altos.
- **Control de eficacia:** este nivel le otorga a padres, madres y apoderados/as un rol de supervisor del cumplimiento del proyecto educativo y de la gestión del establecimiento. Requiere de la existencia de los niveles anteriores y de la superación de la percepción, por parte de profesores y directivos, de los apoderados como una “amenaza” para pasar a considerarlos como interlocutores válidos y con derecho a aportar desde su mirada opiniones, sugerencias y acciones para contribuir

al mejoramiento de la escuela. Supone además instalar en la escuela la convicción y los mecanismos que permitan esta labor de “accountability”.

Programas Implementados por JUNAEB

Los programas JUNAEB son:

- **Derechos** que poseen los estudiantes en situación de vulnerabilidad económica.
- **Obligación** del conjunto de la sociedad para con el estudiante, financiada con los impuestos que pagan todos los chilenos.
- **Dirigidos, focalizados y concordantes** con la política social del Gobierno. Se complementan con otros programas sociales existentes.
- **Integrales**, es decir, atienden las diversas áreas de necesidad de los estudiantes.

3.- OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Conocer cuales son los espacios de participación social de padres y apoderados en la implementación de los Programas de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en 50 escuelas de la V Región.

Objetivos Específicos:

- Identificar las características sociodemográficas de los padres y apoderados que participan en los programas JUNAEB
- Identificar y caracterizar las instancias y espacios de participación social de padres y apoderados en los programas JUNAEB.
- Determinar el grado y formas de participación social de los padres y apoderados en los programas JUNAEB
- Definir el nivel de conocimiento que tienen los padres y apoderados sobre los programas JUNAEB

4. - OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: Antecedentes sociodemográficos de los padres y apoderados vinculados a los programas JUNAEB.

Definición	Categorías	Indicador	Código	Técnica e Instrumentos
Características demográficas que presentan los padres y apoderados de los niños beneficiados de los programas JUNAEB	Ubicación Demográfica	Urbano	1	Cuestionario
		Rural	0	
	Sexo	Masculino	1	Cuestionario
		Femenino	0	
	Edad		Nº de Años	Cuestionario
	Nº de Hijos	1-2	1	Cuestionario
3-4		2		
Mas de 4		3		

VARIABLE 2: Instancias y espacios de participación social de padres y apoderados en los Programas JUNAEB

Definición	Dimensión	Indicadores	Categorías	Código	Técnica e Instrumentos
Inclusión de padres y apoderados en la implementación y gestión de los diferentes programas; motivación e incitación a la cooperación dentro de los Programas JUNAEB	Motivación: Incitación y promoción en cuanto la entrega de los beneficios y las diferentes formas en las cuales se puede lograr una cooperación eficaz, permitiendo ser parte integrante en el proceso de desarrollo de niños y niñas.	- Promoción de los programas a través de talleres de información	- Existencia de Promoción - No existencia de Promoción	1 0	Cuestionario
		- Colaboración de los padres en la entrega de los programas JUNAEB	- No colaboran en los programas - Colabora en 1 programa - Colabora en más de 1 programa	0 1 2	
	Espacios de participación social: diferentes áreas o esferas que permitan lograr un encuentro de interacción entre los diferentes actores sociales involucrados	- Niveles de participación de los padres en los establecimientos en relación a los programas	- Informativo - Colaborativo - Consultivo - Control - Toma de decisiones	0 1 2 3 4	Cuestionario Entrevista
		- Infraestructura	- Existencia de infraestructura - No existencia de infraestructura	0 1	
		- Ambiente	- Adecuado - No adecuado	1 0	

VARIABLES 3: Participación social de los padres y apoderados en los Programas JUNAEB

Definición	Dimensión	Indicadores	Categorías	Código	Técnica e Instrumentos
Proceso de involucramiento de los padres y apoderados en cuanto sujetos y actores en las decisiones y acciones que afectan a sus hijos, a ellos y la comunidad educativa.	Grado de Involucramiento: Nivel de participación en que los padres y apoderados se vinculan en la implementación de los programas	- Participación de los padres y apoderados en la entrega de los programas	- Alta - Media - Baja	2 1 0	Cuestionario
		- Cooperación eficaz en los diferentes programas	- Eficaz - No Eficaz	0 1	
	Participación en la Gestión Administrativa: Gestión de los Centros de Padres, como intermediarios entre las autoridades educativas, JUNAEB y los Padres y Apoderados del establecimiento	- Asistencia a reuniones y talleres de información	- Alta - Media - Baja	2 1 0	Cuestionario
		- Desarrollo de actividades a nivel de Centros de Padres y Apoderados en relación a los programas JUNAEB	- Desarrollan actividades - No desarrollan actividades	1 0	
	Participación en la Gestión Educativa: Labor ejercida por los educadores, padres y apoderados y por las autoridades educativas en la entrega de los beneficios, la integración de redes de apoyo y el trabajo en equipo.	- Calidad del personal encargado de los programas	- Alta - Media - Baja	2 1 0	Cuestionario Entrevista
		- Sensibilización de directores y profesores en la promoción de los programas JUNAEB	- Alta - Media - Baja	2 1 0	

			- Niveles de capacitación de los profesionales involucrados en los programas JUNAEB	- Alta - Media - Baja	2 1 0	
--	--	--	---	-----------------------------	-------------	--

VARIABLES 4: Conocimiento que tienen los padres y apoderados sobre los programas JUNAEB

Definición	Dimensión	Indicadores	Categorías	Código	Técnica e Instrumentos
Información manejada de manera conceptual y práctica que se obtenga referente a los diferentes beneficios a lo que puedan optar niños y niñas en los establecimientos educacionales, cuales son sus requisitos y en que consisten	Información: Entrega de datos que permitan a los padres y apoderados estar al tanto de los beneficios a que puedan optar los menores.	Conocimiento de los programas que se ejecutan en la escuela	- Alto - Medio - Bajo	2 1 0	Cuestionario
		Conoce a quien beneficia los programas	- Conoce - No conoce	1 0	
		Conoce en que consisten los beneficios	- Conoce - No conoce	1 0	
		Participación en jornadas de información	- Participa - No participa	1 0	
		Asistencia a reuniones de padres y apoderados programadas.	Asiste No Asiste	1 0	
		Cumplimiento de requisitos: Factores que inciden de manera positiva o negativa en la posibilidad de acceder o no a los beneficios.			

5.- DELIMITACIÓN DEL UNIVERSO Y DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

La **Unidad de Análisis**, del presente período de diagnóstico, serán los apoderados de los alumnos que componen las 50 escuelas que poseen todos los programas JUNAEB en la V Región. De acuerdo a la información entregada por la institución, estos corresponden a 12.270 apoderados.

Considerando lo anterior, la **Población** a abordar serán los apoderados de los menores que se encuentren participando de los programas JUNAEB. El único dato actualizado que posee la JUNAEB en relación a los apoderados de los alumnos que participan corresponde a los apoderados del Programa Salud Oral, los cuales corresponden a 5374 apoderados al 30 de Marzo del 2001.

a) Muestra Probabilística o no Intencionada.

1. Tamaño de Muestra para Estudio de Proporciones

El tamaño de la muestra está seleccionado del total de apoderados que participan del programa de salud oral en las 50 escuelas que lo desarrollan en la V Región.

Para el cálculo de esta muestra se utilizará la fórmula que a continuación se detalla, a fin de obtener una muestra de características:

- Proporcional.
- Al Azar.
- Estratificada.
- Con un 95% de confianza.

$$n = \frac{N p q^2}{(N - 1)d^2 + z^2 p q}$$

N = 5374 alumnos (Total de Apoderados insertos en el Programa de Salud Oral)

p = **q** = 0,5

z = 1,96 (95% de Nivel de Confianza)

d = 0,05 (Distancia de la Estimación).

Por lo tanto, al reemplazar los valores obtenemos que "n" tiene un valor de 358,593. Lo que significa que para la etapa diagnóstica del presente seminario, se trabajará con una muestra de 359 apoderados.

Es necesario calcular la estimación el estrato de apoderados por Provincia y Escuela, lo que a continuación se realiza.

2. Estimación del tamaño del estrato de apoderados por Provincia

Para el siguiente cálculo se utilizará la siguiente fórmula:

$$X = \frac{n}{N} E$$

n = 359 (Tamaño de la muestra para el estudio de proporciones)

N = 5374 (Total de apoderados insertos en el programa)

E = Tamaño del estrato (valor variable según la Provincia)

b) Muestra no Probabilística: Intencionada.

Esta muestra estará constituida por:

1.- Apoderados que tengan un mayor grado de participación en las escuelas cuyos hijos ó pupilos son beneficiarios de los programas JUNAEB, además se trabajará con apoderados que representen sectores principalmente rurales y principalmente urbano y que :

- Apoderado Participante del Centro General de Padres y Apoderados de las Escuelas.
- Apoderados vinculados a actividades dentro de los establecimientos.

2.- Directores de establecimiento cuyas escuelas estén insertas en el Programa de Salud oral.

3.- Profesores Responsables de los Programas JUNAEB en escuelas insertas en el Programa de Salud Oral.

4.- Funcionarios de la JUNAEB que estén vinculados a la operación directa de los Programas.

A estas cuatro categorías se les aplicará la técnica cualitativa correspondiente a la entrevista en profundidad, las cuáles serán grabadas con la aceptación del entrevistado y transcritas para su posterior análisis.

6. - TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Las técnicas e instrumentos son el conjunto de procedimientos y de herramientas pre establecidas y validadas que se aplican con un cierto orden en una situación o contexto determinado para obtener información.

Las técnicas e instrumentos están en relación al tipo de muestra que se planteo en la delimitación de la muestra , que en el caso de este estudio corresponden a :

- **Entrevista en Profundidad:** Son entrevista abiertas y de conversación libre que tienen por objetivo conocer las opiniones y representaciones que tiene un sujeto sobre el problema u objeto de análisis. Pese a lo anterior, el entrevistador tiene un grado importante de dirección en el proceso de entrevista ya que se trabajará con un conjunto de preguntas o temas relevantes para el objeto de estudios. Estas preguntas solo son una guía y pueden reformularse o dar origen a otras nuevas en el trascurso de la conversación. Esta técnica se aplicará a la muestra no estructura que esta conformada por (Ver Anexo nº 2):

1.- Apoderados que tengan un mayor grado de participación en las escuelas cuyos hijos ó pupilos son beneficiarios de los programas JUNAEB, además se trabajará con apoderados que representen sectores principalmente rurales y principalmente urbano y que :

- Apoderado Participante del Centro General de Padres y Apoderados de las Escuelas.
- Apoderados vinculados a actividades dentro de los establecimiento

2.- Directores de establecimiento cuyas escuelas estén insertan en el Programa de Salud oral.

3.- Profesores Responsables de los Programas JUNAEB en escuelas insertas en el Programa de Salud Oral.

4.- Funcionarios de la JUNAEB que estén vinculados a la operación directa de los Programas.

- **Entrevista Estructurada:** Consiste en la aplicación de un instrumento estructurado que define preguntas y alternativas de respuestas cerradas que clasifican las opiniones entregadas por el entrevistado. El instrumento responde a hipótesis de trabajo previamente establecidas las que se operacionalizan a través de variables e indicadores. Las preguntas de la entrevista estructurada corresponden así a los ítems o la información requerida por los indicadores definidos. Esta técnica se aplicará a 360 apoderados de la V Región cuyos hijos participen en los programas JUNAEB recibiendo los beneficios de manera integral, para ello se trabajara por provincia y comunas (Ver Anexo nº 4).

1.- Provincia de Los Andes: Comunas de Catemu, Los Andes, San Esteban, con un total de 18 apoderados.

2.- Provincia de Quillota: Comunas de La Calera, La Cruz, Nogales, Quillota, con un total de 70 apoderados.

3.- Provincia de San Antonio: Solo la comuna de San Antonio con 51 apoderados.

4.- Provincia de San Felipe: Solo la comuna de San Felipe con 18 apoderados.

5.- Provincia de Valparaíso: Comunas de Valparaíso, Puchuncaví, Quilpue, Quintero, Villa Alemana, Viña de Mar, con un total de 204 apoderados.

Además de estos dos tipos de técnicas definidos para la muestra, se trabajará con el análisis de Archivos y Registros Institucionales.

7.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

1.- Objetivo N° 1:

Identificar las características sociodemográficas de los padres y apoderados que participan en los Programas JUNAEB.

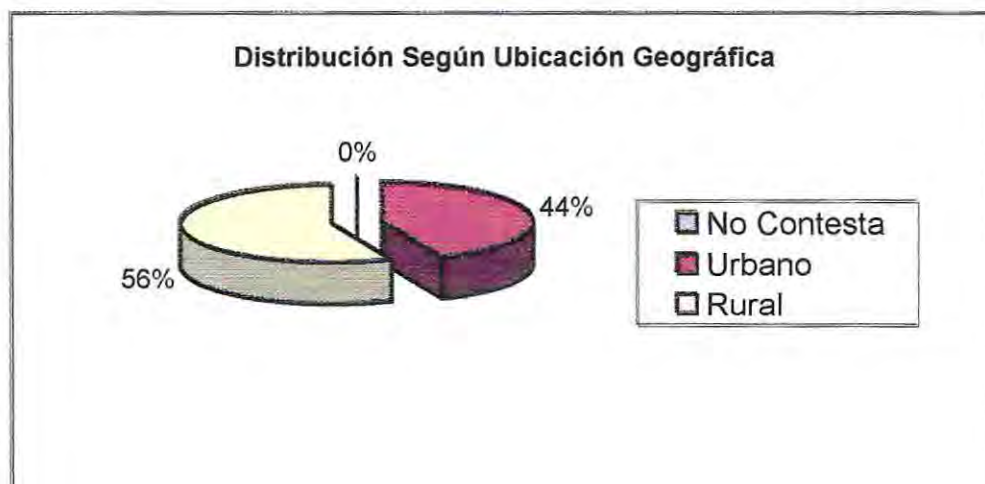
En relación a este objetivo se trabajó en base a la siguiente variable: ***Características demográficas que presentan los padres y apoderados vinculados a los programas JUNAEB.***

Los indicadores utilizados para esta variable fueron: ubicación geográfica (urbano-rural), sexo, edad y número de hijos estudiando que reciben algún beneficio JUNAEB.

El comportamiento de variable presenta las siguientes características:

- Ubicación Geográfica:

Gráfico n° 1

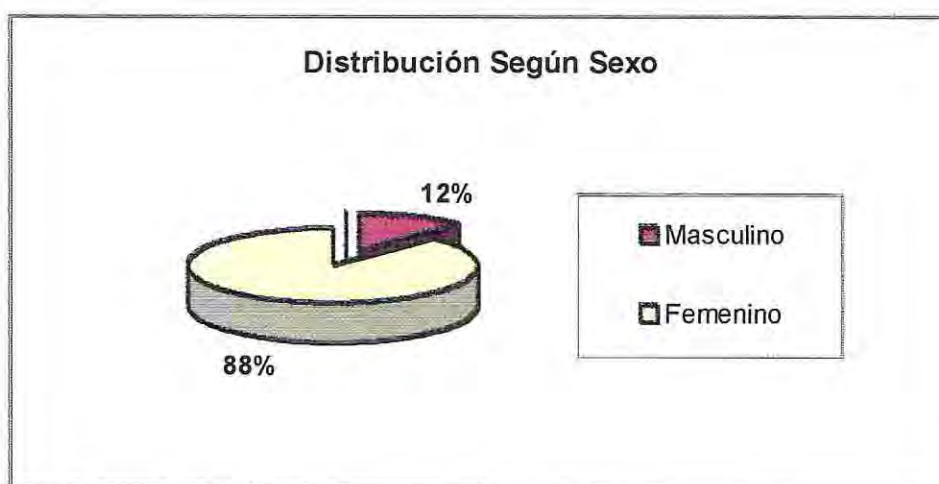


De acuerdo al gráfico, la población encuestada se distribuye principalmente en comunas rurales.

- Sexo

En relación al sexo, se observa en el gráfico que la distribución corresponde mayoritariamente a mujeres.

Gráfico n° 2



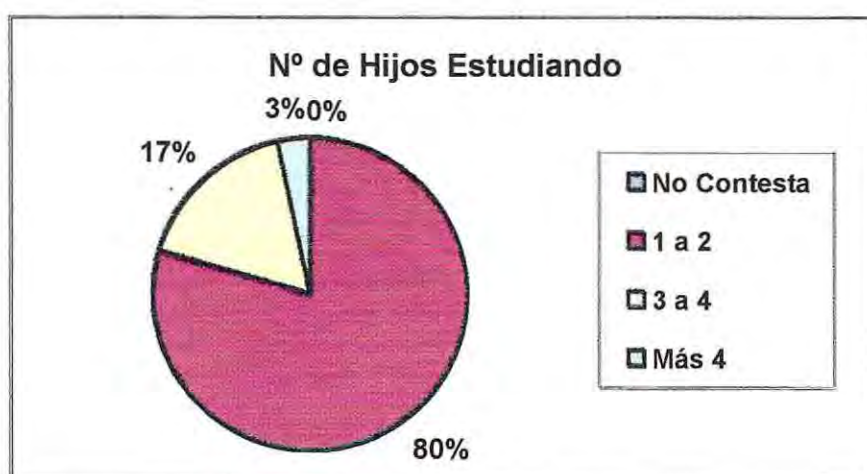
De acuerdo a lo analizado, las madres, en su mayoría colaboran en los diferentes establecimientos, mientras que el padre continua ejecutando su labor de proveedor familiar.

“ Yo siempre voy a buscar al niño al colegio, converso con la profesora, y, aprovecho de inscribirme en todo lo que sea ayudar, después me voy rapidito a la casa antes de que llegue mi marido...” (Sra. Silvia.)

- Número de hijos estudiando:

Este indicador se distribuye de la siguiente manera:

Gráfico n° 3



En relación a la estructura familiar, el porcentaje se encuentra dentro del promedio nacional, lo que indica una disminución de la natalidad, producto de las necesidades sentidas de la población que conforman este estrato humano. Es importante señalar que la reducción del grupo familiar está íntimamente relacionado con factores de tipo económico, lo que en estos momentos se ha visto mayormente acentuada producto de la grave crisis económica que afecta al país, por lo que la cesantía a nivel de la población se ha visto incrementada considerablemente.

“Mi marido está cesante hace más de un año, por lo que en la escuela le dan pololitos para echarle algo a la olla todos los días” (Sra. Adriana)

Objetivo N° 2

Identificar y caracterizar las instancias y espacios de participación social de padres y apoderados en los programas JUNAEB

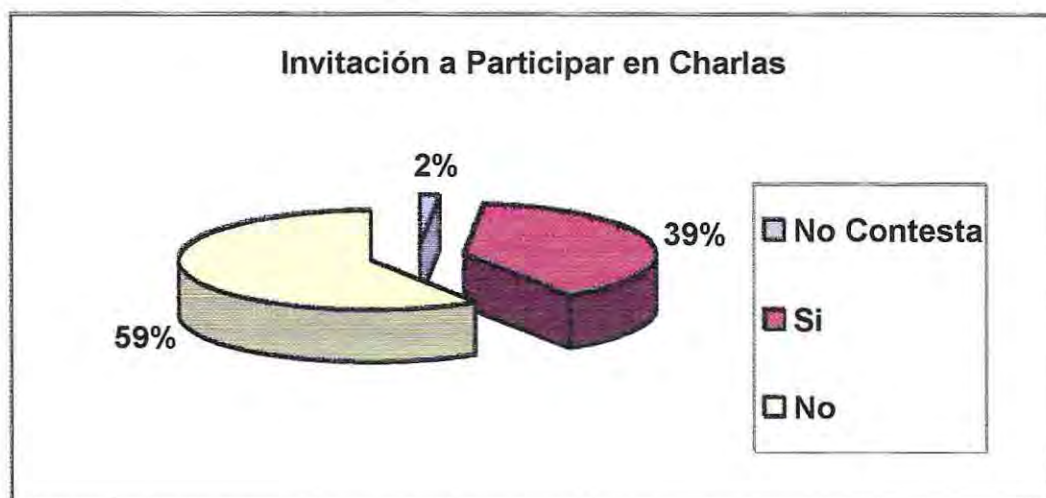
En relación a este objetivo se trabajo con la variable: ***Instancias y espacios de participación social de los padres y apoderados.***

Para ello se definieron las siguientes dimensiones:

- Promoción de los programas a través de talleres de información:

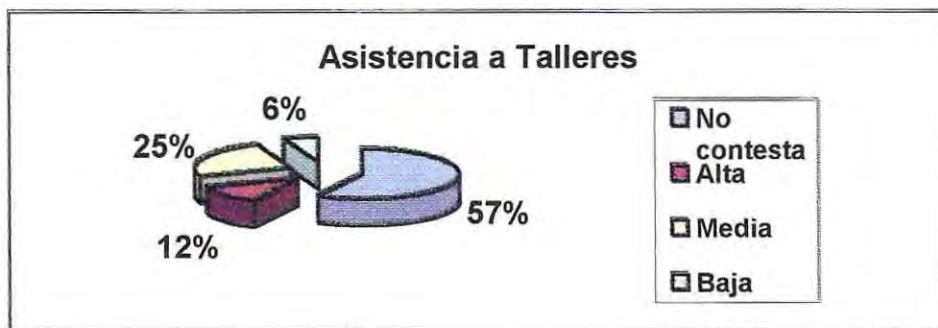
Se les consulto a los entrevistado si se les había invitado a participar de talleres de información sobre los programas, más del 50% de los encuestados señalaron que no se les había invitado a participar de esta actividad. El Gráfico n° 4 muestra el comportamiento de este indicador:

Gráfico n° 4



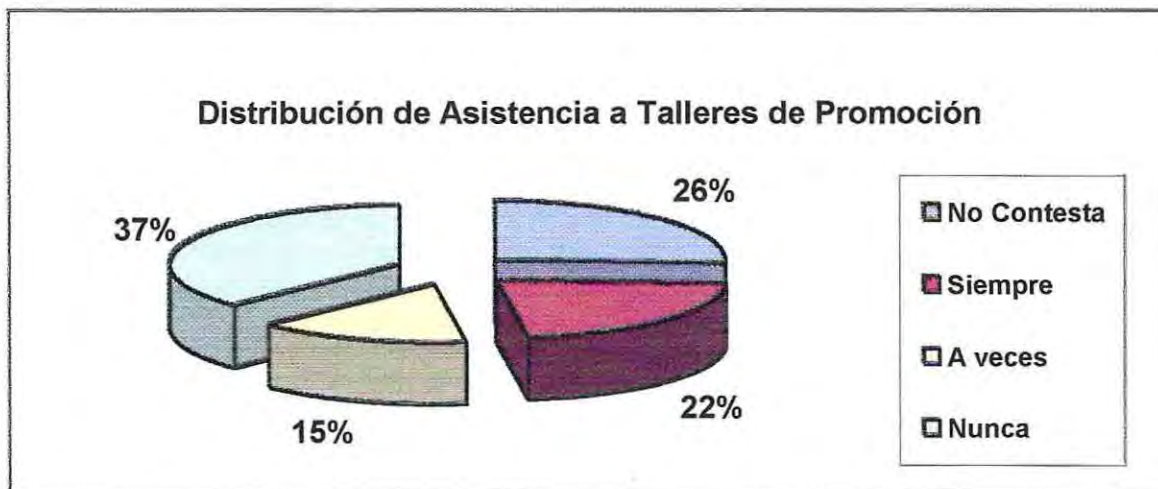
También se les consulto como consideraban la asistencia estos talleres; el gráfico nº 5 muestra como se distribuyeron las respuestas frente a este indicador:

Gráfico nº 5



En relación a la participación en los talleres, el Gráfico nº 6 muestra la distribución de padres y apoderados que han participado en los talleres:

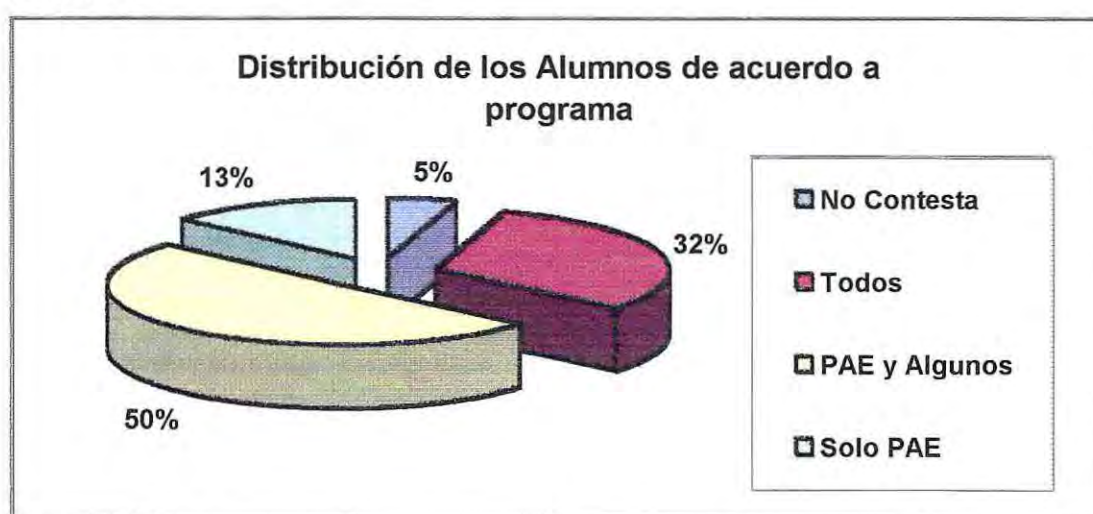
Gráfico nº 6



- Colaboración de los padres en la entrega de los Programas

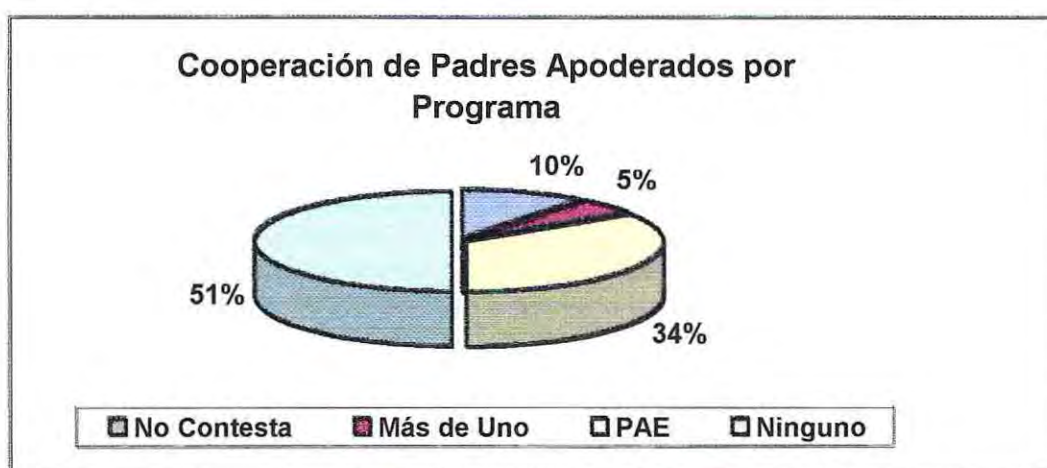
En relación a esta dimensión, se les pregunto a los padres y apoderados sobre los programas en los que participaba su hijo, frente a esto se distribuyeron las respuestas de la siguiente manera:

Gráfico nº 7



Posteriormente se les pregunto en cuales de los programas participan o cooperaban ellos en la implementación, las respuestas fueron las siguientes:

Gráfico nº 8



Respecto de la invitación a participar en talleres, la gran mayoría de los apoderados han señalado, no participar de éstos, ya que no han tenido mayor información. Cabe señalar que los profesores encargados de los programas, informan a comienzos de año escolar de los programas y de los cupos existentes en cada uno de ellos.

“En la reunión de principios de año, la profesora informa y elige a los niños para el almuerzo, horas al dentista y al médico, pero nunca nos han preguntado en que podemos ayudar...”(Sra. Susana)

En relación a la colaboración de los padres y apoderados en aquellos programas donde algunos establecimientos educacionales han permitido la inclusión de éstos, la gran mayoría participa en el programa de Salud Oral, asumiendo la tarea de trasladar a los niños desde el establecimiento hasta los Centros de Salud, pertenecientes a cada comuna, para su atención. También colaboran en los comedores, ejecutando labores de supervisión en la entrega de las raciones. Finalmente, la participación se ha visto considerablemente incrementada en aquellos establecimientos donde los docentes permiten a los apoderados incorporarse a las labores de la escuela, a fin de delegar tareas en los otros.

“Yo participo en los comedores y una vez al mes, nos turnamos con las otras mamás para llevar a los niños al dentista y al médico. En ese sentido, la escuela nos ha abierto más espacios de participación a todos los que queramos de una u otra manera cooperar. Otra cosa importante de señalar es que cada apoderado debe acercarse al establecimiento a preguntar en que puede ayudar, porque varias veces ha pasado que la profesora pide colaboración y todos dicen no tener tiempo. A mí me gusta pasar un tiempo en el colegio, porque yo también aprendo más y le puedo enseñar mejor a mi hijo” (Sra. Ana)

Objetivo N° 3

Determinar el grado y formas de participación social de los padres y apoderados en los programas JUNAEB.

La variable central de este objetivo es: **Participación social de padres y apoderados en los programas JUNAEB.**

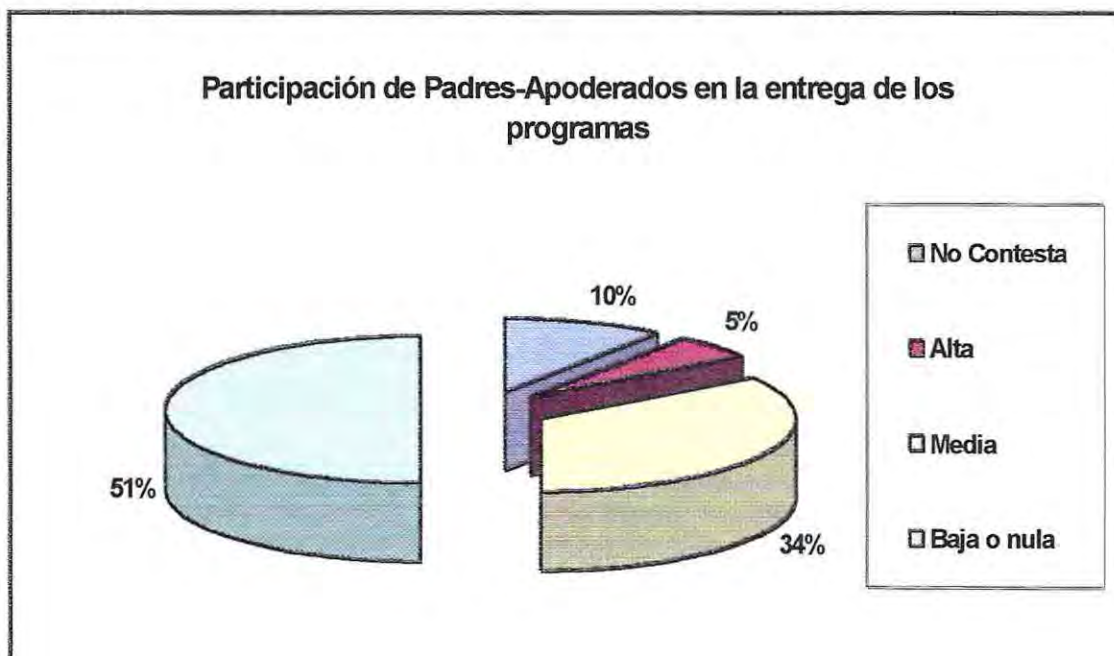
Para esta variable se establecieron las siguientes dimensiones:

- Grado de involucramiento:

Para esta dimensión se definieron como indicadores: Participación de los padres y apoderados en la entrega de los programas y Cooperación eficaz en los diferentes programas (este indicador fue conocido de manera cualitativa).

La participación de los padres y apoderados en la entrega de los programas se presenta como muestra el siguiente gráfico:

Gráfico n° 9:

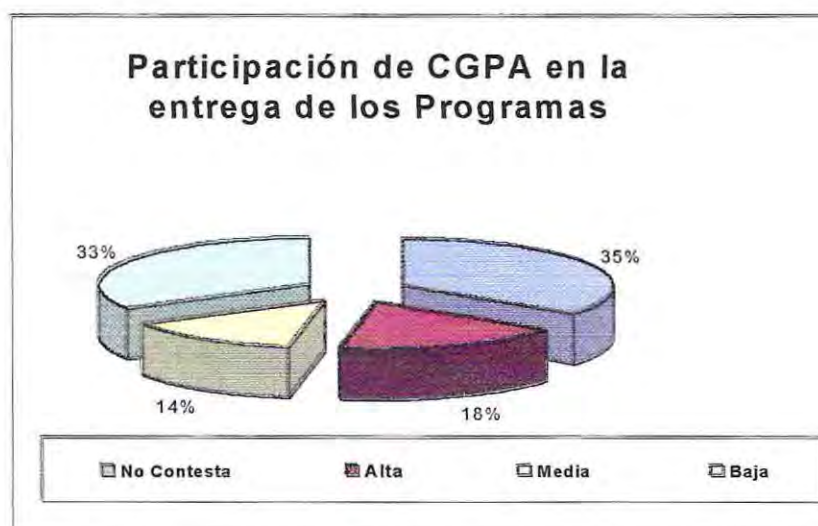


- Participación en la Gestión Administrativa:

Para esta dimensión se definieron como indicadores: Participación del Centro General de padres y apoderados en la entrega de los beneficios y Participación del Centro General de padres en talleres de información y jornadas de capacitación respecto a los programas.

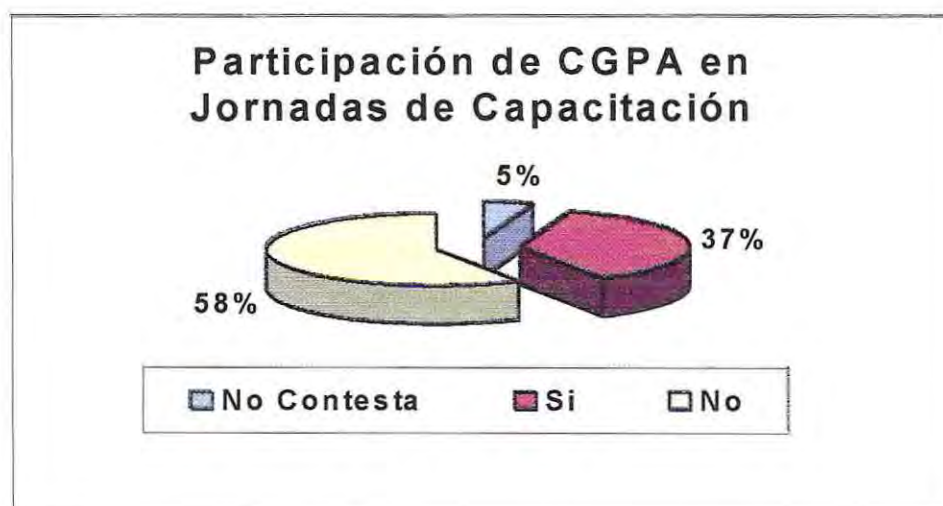
El primer indicador se presenta de acuerdo al siguiente gráfico:

Gráfico nº 10



En relación a la participación de los CGPA en talleres y jornadas de capacitación, se preguntó si ellos participaban de estas instancias, el gráfico siguiente presenta los datos:

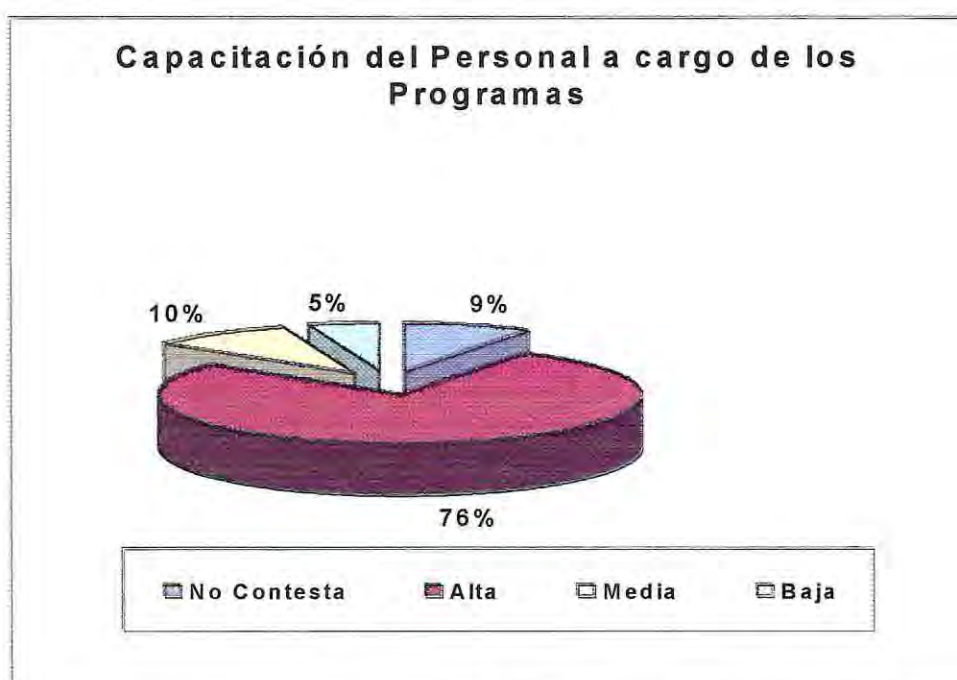
Gráfico nº 11



- Participación en la Gestión Educativa:

En este indicador se les pregunto a los padres y apoderados se consideraban a las personas encargadas de los programas JUNAEB en las escuelas capacitadas para este fin, el siguiente gráfico muestra la distribución de las respuestas:

Gráfico nº 12



En relación a la participación eficaz de los Centros Generales de Padres y Apoderados (CGPA), un número considerable de apoderados entrevistados señaló que los CGPA sólo participaban de reuniones de grupo curso, y, que muchas de las otras actividades, eran programadas por los mismos apoderados.

“Yo siempre voy a reunión, y, el presidente del curso informa sobre las cuotas y de las actividades que se han hecho o se harán, pero nunca han informado de cosas importantes, como esto de los programas JUNAEB” (Sr. Juan).

Otro punto importante de destacar, es la labor de los profesores encargados de los programas, los apoderados se encuentran satisfechos de su labor, no obstante no perciben el sentido de pertenencia al establecimiento, por lo que el docente continúa limitando los espacios de acceso en su radio de acción.

Objetivo N° 4

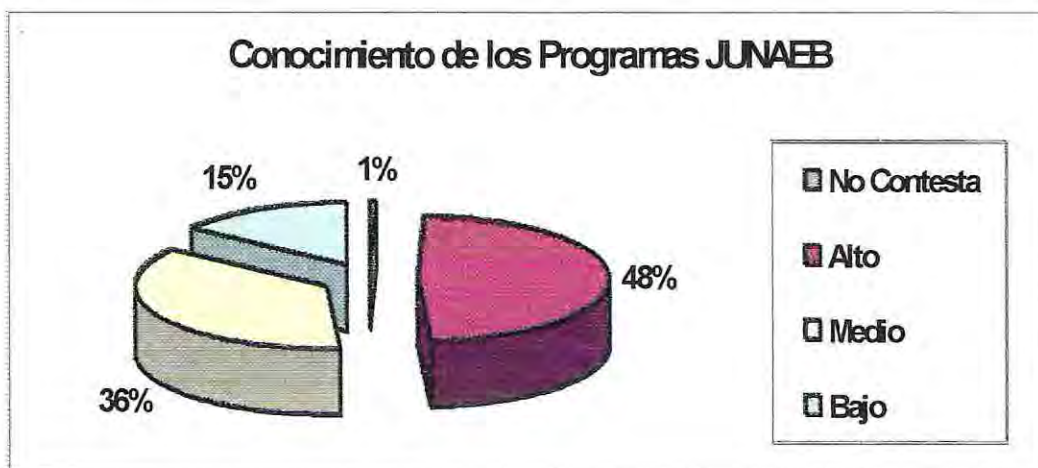
Definir el nivel conocimiento que tienen los padres y apoderados sobre los programas JUNAEB

La variable central de este objetivo es: **Conocimiento que tienen los padres y apoderados sobre los programas.**

La dimensión medida cuantitativamente de esta variable es:

- Conocimiento de los programas que se ejecutan en la escuela

Gráfico n° 13



El gráfico n° 9 nos da cuenta sobre los programas en lo que participan los hijos o pupilos de los encuesta y el gráfico n° 6 señala la asistencia de los apoderados a reuniones o talleres de información.

La escasa o nula información respecto de los programas JUNAEB, se ha visto reflejada en los sentimientos de agradecimiento de los apoderados hacia los diferentes municipios, puesto que, han manifestado, que alguno de los programas entregados por JUNAEB, son financiados por la Municipalidad y el Alcalde de turno. Ciertamente esta realidad no es clarificada por el establecimiento, puesto que, el apoderado, en situaciones determinadas, sólo siente la necesidad imperiosa de contar con el beneficio para su hijo o pupilo, no obstante, aquellos apoderados que conocen algunos programas entregados por JUNAEB, han

adquirido este conocimiento, de manera visual(a través del logo JUNAEB), o auditivo(por lo que escucha en televisión o radio). ✓

Por lo tanto, la falta de información referente a los programas depende del manejo político de las autoridades locales de turno que hagan de ellos.

“Gracias a Dios el Alcalde ha contratado un buen dentista y nos da horas para el médico... lo único que sé que da la JUNAEB, es el almuerzo y los cuadernos porque traen el dibujo de la Junta, pero del resto de las cosas no tengo idea...”(Sra. Gladys).

8. - S Í N T E S I S D I A G N O S T I C A

La relación entre familias y escuela en los establecimientos escolares de nuestro país se podría caracterizar como una relación formal, en donde prevalece la idea de roles diferenciados. Sin embargo, instituciones ligadas al sistema educacional como universidades, centros de investigación e incluso el Ministerio de Educación, parecieran tener cada vez mayor convicción sobre la necesidad de crear un vínculo de colaboración efectiva entre familia y escuela.

En esta línea, el actual gobierno de la Concertación, planteó dentro de sus políticas, la importancia de incluir a los padres y apoderados en el desarrollo académico de niños y niñas. Se señaló la importancia de que éstos fueran ejes fundamentales dentro de los establecimientos educacionales, no obstante, la realidad se disipa de lo absolutamente teórico, por encontrarse la escuela en condiciones deficientes, tanto de infraestructura como de aceptación por parte de la comunidad escolar en la inclusión de padres y apoderados dentro del establecimiento.

La existencia de Centros de Padres y Apoderados, deberían en gran medida colaborar en la participación de padres y apoderados, sin embargo, éstos han sido definidos como organismos de carácter colaborativo. (Ley 18.057, MINEDUC). De acuerdo a las nuevas regulaciones, se espera que los Centros de Padres coartan y colaboren con los propósitos educacionales y sociales de las escuelas a las que pertenecen, enfatizando que las decisiones técnicas y pedagógicas pertenecen a la institución educacional. (MINEDUC, 1990).

Esta definición de lo que debe ser un Centro de Padres y Apoderados establece claros límites en cuanto al tipo de participación que las familias, al menos a través de esta organización, pueden tener en las escuelas, limitando las actividades de los padres al tradicional rol de apoyo ejercido hasta ahora.

Ahora bien, la importancia de la inclusión de los padres y apoderados en el desarrollo de los alumnos, es de vital importancia para el logro de ciertas acciones, que, el mismo establecimiento educacional no ha podido absorber en su totalidad, como lo son, rendimiento, pautas de conducta, hábitos, etc., que de una

u otra forma pueden ser reforzados con la ayuda de estos agentes participantes activos.

Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionado anteriormente, y, en virtud de los resultados arrojados por la presente investigación, en primer lugar es posible señalar, con respecto a los antecedentes más significativos recogidos, que el 88% del total de los apoderados encuestados son mujeres, y, por lo tanto se puede concluir, que en los establecimientos seleccionados, el rol del apoderado es asumido en su totalidad por las madres o apoderadas, lo que confirma la idea de que quien cumple la mayor cantidad de roles en el hogar continúa siendo la mujer.

En relación con el rango etario predominante, éste se situaba entre los 35 años para las mujeres y 36 años para los hombres. Si se considera la etapa de Desarrollo de Erikson " Adulthood media", que corresponde entre los 28 y 57 años, un 90% de la población se sitúa en esta etapa evolutiva, donde la socialización y crianza de los hijos resultan fundamentales. Por lo tanto, la falta de participación en espacios de mayor fragilidad escolar se encuentra vedado para muchos padres y apoderados, al encontrarse en desigualdad de condiciones con respecto a la comunidad escolar en sí.

Por otra parte, en relación con la información obtenida, respecto de la difusión de los programas JUNAEB, un 2% de la población total manifestó la idea de ser informados, mientras que un 98% de la población manifestó no saber nada de los programas ni en que consistían. Por lo tanto, la falta de información respecto de los beneficios a los cuales el niño puede acceder, son prácticamente nulos por una responsabilidad casi absoluta del propio establecimiento, y, también por los representantes elegidos por los propios apoderados, quienes conforman los diferentes Centros de Padres.

En relación con el tipo de programas a los cuales los pupilos han accedido, un 34% de la población, son beneficiarios del PAE, mientras que un 5% , participan del programa de Salud Oral. Ahora bien, si un número considerable de niños y niñas participan del programa bucal, la distribución de horas y responsabilidad de asistir a aquellas horas es absolutamente del profesor encargado del programa. Un porcentaje importante señaló además ser llevado incluso por el auxiliar. Es de real importancia la vinculación que debe mantener el niño con su apoderado también dentro del establecimiento. La delegación de

tareas es un factor importante que permitiría a los padres asumir otra clase de responsabilidades no tan sólo con su pupilo, sino con el mismo establecimiento, es decir, la importancia de incluir a éstos en determinadas actividades, expandirá la visión de los apoderados con respecto a la labor que ejecutan los docentes en el establecimiento, y, el trabajo que éstos deben desarrollar, además del gran número de tareas que deben asumir, y que pueden ser efectuadas por los mismos padres y apoderados.

Dentro de los problemas más mencionados por los padres para participar en las actividades de la escuela, fueron sus horarios de trabajo, la presencia de niños menores en el hogar, la falta de dinero o el no saber como colaborar. A pesar de todas las dificultades para participar antes mencionadas, los padres mostraban una actitud positiva ante la posibilidad de tener mayor presencia en la educación de sus hijos.

Con respecto al grado de capacitación de los encargados de los programas, un 76% de la población de padres y apoderados encuestados, manifestó que los profesores se encuentran capacitados para este fin, mientras que un 10% manifestó que se encuentran relativamente preparados y un 5% señaló que definitivamente no están preparados. Respecto de esto, así como la capacitación que reciben los profesores en la entrega de cada uno de los programas, pareciera ser uno de los principales obstáculos a superar para mejorar la calidad del vínculo familia- escuela. Incluso los mismos profesores coinciden en esta falta de preparación para hacer participar más a los padres, carencia que se extiende a otros tópicos, como la educación de adultos, la realidad del mundo de la pobreza, la resolución de problemas de grupo, entre otros.

Esta limitación en la formación de profesores, fue reconocida en el trabajo realizado por la Comisión para el Mejoramiento de la Educación. En su informe señalaron como parte fundamental del plan de mejoramiento de la calidad de la educación el que los profesores cuenten con nuevas habilidades tales como la capacidad de trabajar en grupo, apertura al cambio, y una orientación positiva hacia la innovación. Entre otras habilidades esperables, están el uso de metodologías modernas de enseñanza, participación activa en el proceso de toma de decisiones en la escuela y la capacidad de desarrollar sus propios planes de trabajo. Así la capacitación en servicio se espera que sea más bien un trabajo de formación permanente, con reflexión profunda, que cuente con el apoyo

institucional y que se centre en las necesidades detectadas en la sala de clases y la comunidad.

Junto a esta creciente sensación de que involucrar a la familia en la educación es importante, en el ámbito de la escuela este tema aún podría catalogarse como algo. Emergente.

Finalmente, en relación con la participación de los apoderados en actividades formales, es decir reuniones de apoderados y actividades de índole extraordinaria que pudiese realizar alguna autoridad del establecimiento o de la comunidad, la gran mayoría participan de las reuniones de grupo curso, no obstante señalaron que gran parte de estas reuniones son de carácter informativo y que en reiteradas ocasiones prefieren no haber asistido, puesto que se enfrascan en discusiones de baja trascendencia y sin mayor importancia para muchos de los apoderados, como son diferencias de opiniones con respecto a pagos de cuotas etc., sin centrarse en actividades de gran interés. Además señalaron que muchas veces quienes componen la directiva, se ofrecen en los cargos, por no querer ser asumidas por ningún apoderado por votación.

En cuanto a la participación del apoderado en actividades no formales, como son talleres o jornadas, y, la real invitación a participar de éstos, un 59 % de los encuestados señaló no haber sido nunca invitado, mientras que un 39% de la población señaló si haber participado. Por lo tanto, la importancia que le otorga el propio establecimiento al tema de la inclusión de padres y apoderados en el establecimiento, en la gran mayoría de éstos es bastante baja, puesto que consideran que los apoderados deben cumplir la función de limpieza y compra de materiales para su pupilo, pero no de participante activo en el proceso educativo de niños y niñas.

Los antecedentes presentados refuerzan la necesidad de aumentar el conocimiento sobre la relación familia-escuela, a través de mayor investigación y sistematización de las experiencias que se realizan. De esta forma se podrían desarrollar acciones con un mayor respaldo científico, como lo es esta investigación, que avale la importancia de involucrar más a la familia en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y, como es adecuado hacerlo.

9 . - P R O G N O S I S

De acuerdo a la investigación realizada, consistente en los grados de participación de padres y apoderados en 50 escuelas de la región de Valparaíso, las modalidades de ésta en el ámbito educacional, se pudo inferir que:

La no-intervención oportuna en la implementación de los programas que incluyen a los padres y apoderados en la realización de éstos conllevaría, en primer término, a no mejorar la calidad de vida estudiantil de niños y niñas.

Por otra parte, la falencia en la administración y distribución de los recursos, continuaría manifestándose, en el ámbito del establecimiento educacional. Por lo tanto, la intervención pronta en esta materia, permitiría focalizar los recursos de manera más efectiva y eficiente.

Otro punto importante de destacar, dice relación con la Institución, JUNAEB, quien, como se pudo señalar anteriormente, no cuenta con el personal idóneo para mejorar la calidad de éstos, por lo tanto, si tampoco se interviene a este nivel, la programación y ejecución de determinados programas, además de las supervisiones en terreno, continuarán siendo un mero trámite burocrático, poniendo cada vez más de manifiesto, la falta de especialización de los funcionarios, y la percepción de éstos respecto del mejoramiento de determinadas áreas de acción se verá distorsionada debido a la carencia de la calidad del trabajo desempeñado. Por lo tanto, si existe una oportuna intervención, permitirá a los funcionarios, un mayor manejo de lo verdaderamente necesario, considerando indispensable la transformación de éstos, en ejes centrales a nivel tanto institucional como de terreno, es decir, su trabajo traspasará la línea sólo de supervisión para transformarse en un agente educador capacitado para este fin.

CAPITULO III PROGRAMACIÓN

1.- FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, a nivel de la V Región, plantea dentro de sus desafíos institucionales la necesidad de generar mayores espacios de participación de los apoderados en los programas institucionales. Para la implementación de este desafío, se han desarrollado experiencias en algunos programas que han implicado de manera intencionada el involucramiento de los apoderados. Tal es el caso del Programa de Salud Escolar donde se han planteado como indicadores del mismo la participación de los apoderados en acciones tales como la construcción de cepilleros, la entrega de pastillas reveladoras o la entrega de la pasta de dientes.

La investigación desarrollada por los alumnos seminaristas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso durante el primer semestre del 2001, arrojó entre sus resultados, que un escaso porcentaje de apoderados se involucra directa o indirectamente en la escuela en los programas JUNAEB. Entre las principales causas señaladas por los apoderados se encuentran:

- **No existe información sobre los programas:** Los apoderados no tienen información por parte del establecimiento de los programas en que participa su pupilo, en el caso que la posean, esta les llega directamente por el alumno, por lo cual no se conoce en plenitud la implicancia de que el alumno participe del programa y de los aportes que a partir de las familias podrían hacerse.

- **No existe difusión de los programas al interior de los establecimientos:** Los programas no son difundidos a través de ningún medio al interior de las escuelas. Los apoderados desconocen los programas que se desarrollan, y como se señalaba en el punto anterior, solo se informan a través del alumno.

- **El proceso de selección no involucra a los apoderados, solo el criterio del profesor:** Este criterio subjetivo, significa marginar a parte importante de la comunidad escolar de los programas.

En general, los padres y apoderados demuestran interés en participar en la escuela como apoyo a la educación de sus hijos y tienen una alta valoración de los programas que se desarrollan en las escuelas, tanto aquellos de carácter más asistencial como la alimentación y el programa de salud escolar y aquellos de

carácter mas promocional como el programa de salud oral, salud mental y campamentos escolares.

El Programa busca abrir espacios a la información sobre los programas y potenciar la participación de los padres en ellos

Dos son las fuentes que justifican este Programa:

- Por un lado la investigación desarrollada por los alumnos seminaristas durante el primer semestre de 2001, señaló en sus conclusiones que existe, por un lado, la convicción de los funcionarios en terreno de la JUNAEB de la importancia de abrir espacios de participación para padres y apoderados, pero por otro, no tienen las herramientas necesarias para desarrollar estos procesos y tampoco existe una definición clara de la institución de que estos procesos son posibles de desarrollar.
- Por otro lado, el Instructivo Presidencial sobre Participación Ciudadana, señala como acciones a desarrollar por los Órganos de la Administración del Estado para dar cumplimiento a este instructivo las siguientes:

Incorporar la participación ciudadana como variables de análisis en las evaluaciones de las políticas y programas públicos, en especial en la evaluación de las mismas.

Incorporar, en la Red de Capacitación del Sector Público, contenidos de formación en materia de Participación Ciudadana en Políticas Públicas y de Relaciones Gubernamentales con la Sociedad Civil.

Establecer instancias internas de información y dialogo respecto de las políticas y programas a su cargo, con el fin de generar compromisos institucional de sus funcionarios.

Ambas fuentes nos llevan necesariamente a plantear un proyecto de capacitación que permita a los funcionarios poseer herramientas teórico-prácticas para el desarrollo de estas iniciativas en las zonas que tienen bajo su responsabilidad, y por otro hace necesario el desarrollo de experiencias pilotos donde se incorporen los padres y apoderados en formal real, activa y pro-positiva.

2.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL:

Abrir espacios de participación social para padres y apoderados en los programas JUNAEB ejecutados en la V Región a través de un programa que permita capacitar al personal de la Institución y desarrollar experiencias piloto de participación social de padres y apoderados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1.- Capacitar al personal JUNAEB, en el fortalecimiento de la participación social, a fin de potenciar en aquellas líneas de acción que permitan un mayor manejo dentro de los ámbitos grupales y comunitarios.

2.- Abrir espacios de participación para los apoderados dentro de los establecimientos educacionales, a través de experiencias pilotos en algunas escuelas precursoras de la participación de padres y apoderados en los programas JUNAEB.

3. - DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa que a continuación se desarrolla plantea dos grandes ejes de intervención; por un lado el generar procesos de capacitación de los funcionarios de la institución que les permita fortalecer su capacidad para desarrollar procesos participativos en la implementación de los programas, y por otro, desarrollar experiencias a nivel comunal con padres y apoderados que permita su involucramiento en la implementación de los programas.

Fases del Programa

El programa se plantea en tres fases metodológicas

- Inserción - Promoción
- Ejecución - Reflexión
- Evaluación – Proyección

Inserción – Promoción: Se busca la inserción del equipo de seminario como ente válido tanto a nivel de la institución como en las comunas donde se ejecutaran experiencias piloto con los apoderados, por lo cual se buscaran contactos de manera de lograr un enganche que facilite la posterior inserción de los funcionarios y padres y apoderados en todo el proceso del programa.

Por otro lado, en esta etapa se debe desarrollar una serie de contactos formales: DAEM, Encargados de programas JUNAEB y los Encargados de y contactos informales con los diversos organismos presenten en la comunidad, con líderes informales, informantes claves, de manera de ir generando lazos necesarios para articular una relación que permita una optima participación de la comunidad el programa.

Ejecución - Reflexión: Aquí se pone en juego en forma especial la metodología de acción planteada para el programa. La etapa esta constituida por una serie de acciones tendientes a mejorar el nivel de participación de los padres y apoderados en los programas JUNAEB. Se desarrollaran procesos de capacitación y procesos participativos en relación a algunos programas.

El proceso de reflexión esta dado por el constante cuestionamiento del programa que podrán hacer los funcionarios y los padres y apoderados con la finalidad que este valla respondiendo de manera real a la necesidad potenciar a la participación social de padres y apoderados.

Evaluación - Proyección: Corresponde a la etapa final del proyecto que busca concentrarse en diferentes procesos de evaluación.

Una primera evaluación corresponde a los aspectos formales (recursos, tiempo, actividades, metodología) del proyecto la que será desarrollada por el equipo seminarista. Este proceso será de carácter cuantitativo.

Un segundo proceso esta dado por la sistematización de la experiencia que pretende ser un aporte evaluativo más cualitativo de la vivencia de los apoderados y de los funcionarios en relación a los mayores espacios de participación.

Ejes Metodológicos del Programa

Los elementos metodológicos que utiliza en el programa en todas sus etapas y acciones son:

Espacio Recreativo: Como primer punto es necesario asumir que aunque la propuesta se da en el ambiente escolar, es intencionalmente participativa. Lo que se busca es generar espacios recreativos para que los funcionarios y los padres apoderados puedan desarrollar actitudes difíciles de desarrollar en un ambiente formal. De ahí que la necesidad del espacio recreativo se vuelve una necesidad social para los ellos, acercándose a un ambiente natural y de convivencia con sus pares.

Tres dimensiones en juego: La metodología implica un trabajo permanente en tres dimensiones consideradas centrales: lo personal, lo grupal y la tarea, cuyos contenidos se van relevando o desperfilando de acuerdo a las necesidades del grupo y de los participantes. El primer eje del esquema es *lo personal*, individual, pero en su interacción permanente con otros y con su entorno; por tanto el programa de actividades debe considerar espacios destinado a lo personal. El segundo eje es *el grupo* y toda la posibilidad y dificultad que éste

presenta de leer y compartir la realidad con otros, de accionar en colectivo, de tener experiencias de relación a otros, de compartir la toma de decisiones. La tercera instancia en juego es *la tarea*, es decir la actividad o interés que reúne al grupo, el incentivo y objetivo de la acción conjunta, cuyo propósito final es potenciar la participación como eje de la implementación de programas sociales.

El enfoque grupal: Se define al grupo como la instancia de participación, que permite el encuentro de las personas, facilitándoles compartir e intercambiar sus experiencias personales, favoreciendo la comprensión individual y colectiva, tanto de sus procesos personales como de la realidad en se insertan.

La relación educativa dialógica: Se debe tender a que la relación que establece con los funcionarios y los apoderados beneficiarios sea horizontal, dialógica y participativa, que el sujeto de acción se integre, sienta confianza, se reconozca con los otros del grupo, en definitiva que valla desarrollando una autoestima positiva y una capacidad de propuesta frente a la problemática señalada.

Las técnicas participativas propiamente tal: Son el conjunto de actividades, juegos, cartillas, manuales u otros, diseñados para que los participantes interactúen y vayan generando o compartiendo experiencias. Las técnicas participativas se utilizan sólo como un medio para lograr determinados objetivos y no un fin en sí mismas. Se privilegia las técnicas de grupos, las actividades recreativas y de reflexión, que generan un clima de confianza, que permitan la expresión corporal, que potencien la vivencia grupal y el desarrollo de la tarea.

Proyectos Específicos

Dos son los proyectos específicos planteados para el programa:

Capacitación del personal JUNAEB en fortalecimiento de la participación social: Como una forma de persistencia del programa una vez terminada la intervención de los alumnos seminarista, se busca entregar herramientas concretas al personal de JUNAEB de manera de seguir implementando acciones tendientes a potenciar los espacios de participación social de los padres y apoderados en los programas. La capacitación estará

diseñada de manera diferida para el Equipo Técnico como para el personal de terreno.

Desarrollo de experiencias pilotos de inserción de padres y apoderados en los programas JUNAEB: Para este proyecto se seleccionaran una serie de comunas que presenten características que permitan el desarrollo de acciones tendientes a involucrar a los padres y apoderados en los programas. También se potenciara la participación en los programas, de acuerdo al grado que cada uno de ellos lo permitan.

Tiempo

Los proyectos contemplados en el programa se desarrollaran en forma paralela desde el mes de Agosto hasta el mes de Noviembre de 2001. La distribución específica de cada proyecto se describe en la tabla de Gantt en el diseño de cada proyecto.

4. - P R O Y E C T O N º 1

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL JUNAEB EN EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto esta dirigido a los funcionarios de terreno de la JUNAEB quienes se desempeñan en las oficinas provinciales de la institución.

Es una capacitación proactiva que busca entregar herramientas teóricas sobre la participación social, pero además elaborar un concepto operativo de la participación de manera de potenciar acciones que los funcionarios desarrollen en sus respectivos territorios. La metodología de trabajo será horizontal, dialógica y participativa con un fuerte énfasis en el trabajo grupal..

Se desarrollarán cuatro jornadas de capacitación entre los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2001.

Objetivo General del Proyecto nº 1

Capacitar en forma teórica y práctica al personal de terreno de JUNAEB, en el fortalecimiento de la participación social de padres y apoderados, a través del manejo de técnicas grupales y comunitarias

Objetivos Específicos del Proyecto nº 2

- 1.- Elaborar en conjunto con el Equipo Técnico de JUNAEB los contenidos de la capacitación a través de revisión bibliográfica, marco institucional y la Política de Participación Social.
- 2.- Ejecutar cuatro talleres de capacitación de 8 hrs. de duración cada uno, durante los meses de Agosto, Septiembre y Octubre.

**Matriz de Programación del Proyecto Capacitación del personal
JUNAEB en EL fortalecimiento de la participación social**

Objetivo General del Proyecto: *Capacitar en forma teórica y práctica al personal de JUNAEB, en el fortalecimiento de la participación social de padres y apoderados, a través del manejo de técnicas grupales y comunitarias*

Objetivos Específicos	Indicador de Logro	Actividades	Tiempo	Recursos	Técnicas	Medios de Verificación	Responsable
Elaborar en conjunto con el Equipo Técnico de JUNAEB los contenidos de la capacitación a través de revisión bibliográfica, marco institucional y la Política de Participación Social	Se entenderá logrado el objetivo cuando se cuente con un documento que de cuenta de los contenidos propuestos para la capacitación y hallan sido revisados por el E.T. y los seminaristas	Reuniones de Coordinación entre Equipo Técnico y Seminaristas	10 al 18 agosto (a lo menos 3 reuniones)	Humanos: -Equipo Técnico JUNAEB - Seminaristas Materiales y financieros -Sala de Reuniones - Equipo computacional de Apoyo		Registro de Asistentes a Reuniones. Registro escrito de los tratado en la reunión	Seminaristas Equipo Técnico JUNAEB
		Revisión de bibliografía y documentos institucionales	16 al 22 de Agosto		Análisis bibliográfico	Número de documentos revisados	Seminaristas
		Elaboración de documentos para capacitación	22 al 29 de Agosto		Discusión Bibliográfica Análisis del documento Discusión temática	Manejo conceptual de la temática Documento de Capacitación	Equipo Técnico JUNAEB Seminaristas Equipo Técnico JUNAEB

Objetivos Especificos	Indicador de Logro	Actividades	Tiempo	Recursos	Técnicas	Medios de Verificación	Responsable
Ejecutar cuatro talleres de capacitación de 8 hrs. de duración cada uno, durante los meses de Agosto, Septiembre y Octubre.	Se entenderá logrado el objetivo cuando se hallan ejecutados los cuatro talleres de capacitación al personal de terreno de la JUNAEB	<ul style="list-style-type: none"> - Edición de material -Coordinación de fechas -Ejecución de talleres 	Septiembre, Octubre y mediados de Noviembre	Humanos: -Equipo Técnico JUNAEB - Seminaristas Materiales: -Sala de Reuniones -Equipo computacional de Apoyo - Material de Apoyo a la Capacitación - Material de librería	Talleres socioeducativos	Registro de asistencia a talleres Registro fotográfico de los talleres	Seminaristas Equipo Técnico JUNAEB

TABLA GANTT PROYECTO N° 1

ACTIVIDADES / TIEMPO	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reuniones de Coordinación entre Equipo Técnico y Seminaristas		█														
Revisión de bibliografía y documentos institucionales		█														
Elaboración de documentos para capacitación			█													
Edición de material										█	█	█	█	█	█	█
Coordinación de fechas										█	█	█	█	█	█	█
Ejecución de talleres														█	█	█

5.- PROYECTO N° 2

PARTICIPA, ¡SE PUEDE!

Presentación del Proyecto

El proyecto se desarrolla en una escuela de Región con la finalidad de motivar la participación de padres y apoderados en los programas JUNAEB.

Se desarrollan actividades de promoción como reuniones informativas, charlas, etc., y actividades de capacitación destinada a padres y apoderados, profesores encargados de los programas y a los coordinadores comunales de los programas JUNAEB.

Objetivo General del Proyecto n° 2

Abrir espacios de Participación para los apoderados dentro de los establecimientos educacionales, a través de una experiencia piloto en 1 escuela de la Región, con el propósito de que éstos se transformen en agentes colaboradores de los programas JUNAEB.

Objetivos Específicos del Proyecto n° 2

- 1.- Desarrollar acciones de difusión de los programas JUNAEB hacia los apoderados en la escuela seleccionada de manera de que estos conozcan en que consisten y a quien benefician los programas.
- 2.- Formar grupos de apoderados en torno a los programas de manera que se interioricen con mayor profundidad en los mismo y se conviertan en agentes promocionales de los programas JUNAEB.
- 3.- Capacitar al grupo de apoderados en torno a la temática específica de cada programa y en la visión integral de los mismos, de manera que sean actores capacitados frente a la selección de los beneficiarios.

Matriz de Programación del Proyecto Participar ¡SE PUEDE!

Objetivo General del Proyecto: *Abrir espacios de participación para los apoderados dentro de los establecimientos educacionales, a través de experiencias pilotos en 4 escuelas de la Región, con el propósito de que éstos se transformen en agentes colaboradores de los programas JUNAEB*

Objetivos Específicos	Indicador de Logro	Actividades	Tiempo	Recursos	Técnicas	Medios de Verificación	Responsable
Desarrollar acciones de difusión de los programas JUNAEB hacia los apoderados en la escuela seleccionada de manera de que estos conozcan en; que consisten y a quien benefician programas.	Se entenderá como logrado, cuando los apoderados tengan conocimiento e interioricen cuales son los beneficios a los cuales pueden acceder por medio de los diferentes programas entregados por la JUNAEB.	<ul style="list-style-type: none"> - Charlas de difusión de cada uno de los programas. - Charlas de información a los coordinadores comunales. - Confección de afiches y citaciones. 	Septiembre y mediados de Octubre	Materiales y financieros Gastos de locomoción Material Fungible Humanos: Centro de Padres y Apoderados Encargados de los diferentes programas Alumnos seminaristas.	Asignación de tareas a cada uno de los agentes involucrados Técnicas de motivación y comunicacionales.	Registro de asistencia a talleres. Registro de sistematización de tareas. Registro fotográfico.	Seminaristas Equipo técnico JUNAEB.

Objetivos Específicos	Indicador de Logro	Actividades	Tiempo	Recursos	Técnicas	Medios de Verificación	Responsable
<p>Formar grupo de apoderados en torno a los programas de manera que se interioricen con mayor profundidad en los mismo y se conviertan en agentes promocionales de los programas JUNAEB.</p>	<p>Los objetivos se señalarán como logrados, si los apoderados participantes del taller deciden participar en los diferentes programas, como agentes activos e importantes dentro de la entrega de cada uno de éstos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de taller socioeducativo destinados a los apoderados. - Elaboración de control de asistencia a cada programa en el cual se han inscrito el apoderado. 	<p>Octubre y Noviembre</p>	<p>Materiales y financieros:</p> <p>Material Fungible Gastos de locomoción</p> <p>Humanos:</p> <p>Apoderados participantes Centro General de Padres Cuerpo Docente Alumnos Seminaristas.</p>	<p>Presentación y animación Lúdicas y recreativas Análisis de contenido Discusión Grupal</p>	<p>Registro de Asistencia</p> <p>Registro sistemático de actividades</p> <p>Registro Fotográfico.</p> <p>Pactos y acuerdos escriturados.</p>	<p>Seminaristas</p> <p>Autoridades establecimiento educacional</p>

Objetivos específicos	Indicador de Logro	Actividades	Tiempo	Recursos	Técnicas	Medios de Verificación	Responsable
<p>Capacitar al grupo de apoderados en torno a la temática específica de cada programa y en la visión integral de los mismos, de tal manera que sean actores capacitados frente a la selección de los beneficiarios.</p>	<p>Se entenderá como logrado el objetivo, al momento de que cada apoderado involucrado pueda actuar en la toma de decisiones de manera responsable y conciente de las necesidades reales de quienes acceden a cada uno de los beneficios de los programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Taller de capacitación a padres y apoderados - Evaluación en terreno de las tareas asignadas, a fin de mejorar y reforzar aquellas situaciones difíciles de manejar. - Rotación en los programas - Desayunos discusión con padres y apoderados 	<p>Octubre y noviembre.</p>	<p>Materiales y financieros: Gastos de locomoción Comestibles Material Fungible Humanos: Equipo docente Apoderados participantes Centro general de padres Alumnos seminaristas.</p>	<p>De discusión Lúdicas Asignación de tareas tanto a apoderados como profesores encargados. De comunicación.</p>	<p>Registro de asistencia Material fotográfico y visual. Registro y sistematización del trabajo realizado. Notas de los participantes.</p>	<p>Seminaristas Autoridades educativas.</p>

6.- PROGRAMACION DE LA EVALUACION

Para la evaluación del programa, el cual cuenta de dos proyectos que serán implementados, se consideran los siguientes criterios de evaluación:

1.- Logro de Objetivos.

Para la medición de este criterio, se utilizará la técnica o instrumento basado en el indicador de logro de objetivos: cada objetivo específico tiene un indicador que permite medir su cumplimiento. Se desarrolla un análisis cualitativo de los objetivos, a partir de los medios de verificación y del indicador de logro de objetivos.

Se analizará cualitativamente cada uno de los objetivos específicos de los proyectos, lo que nos permitirá señalar cual fue el cumplimiento del objetivo general del Programa.

2.- Cumplimiento Programático

Cualitativamente se analizará cada proyecto en base a tres criterios:

- Técnicas Utilizadas
- Tiempo de Ejecución de cada proyecto
- Recursos utilizados

Sin embargo, es de gran importancia señalar, que para llevar a cabo una adecuada evaluación de las actividades se utilizarán los siguientes instrumentos o técnicas:

- Registro de actividades
- Tabla Gantt
- Registro de Asistencia
- Pauta de Observación
- Registro Fotográfico
- Registro de Sistematización de las actividades.

3.- Participación de los Beneficiarios

La propuesta del programa y por ende de cada proyecto, es eminentemente participativa, de ahí la necesidad de evaluar la participación de los padres y apoderados y de los funcionarios JUNAEB en cada proyecto. Tres serán los aspectos sobre los cuales se evaluará:

- Asistencia
- Participación en cada taller y actividad
- Manutención del interés de participar

Cada uno de los aspectos señalados, permitirá el manejo del trabajo grupal, y, por lo tanto, el desarrollo de actividades que fomenten el interés, tanto por parte de los propios apoderados, como de los funcionarios JUNAEB. Un buen manejo de instrumentos y técnicas, ya sea mediante test de internalización de contenidos, o de opinión, permitirá un mejor manejo de las necesidades más inmediatas tanto para la institución como para el resto de los agentes beneficiarios de cada uno de los programas JUNAEB.

CAPITULO IV
EJECUCIÓN-EVALUACION

1.- PRESENTACIÓN

Cuando hablamos de ejecución, nos referimos a un concepto dinámico, cambiante y reflexivo producto de la intervención misma. Es la praxis la que exige ir registrado el desarrollo de cada actividad, el replantearse el programa, el desarrollar proceso de evaluación permanente que permitan orientar y reorientar las acciones hacia el cumplimiento de los objetivos.

A continuación se da cuenta del proceso de ejecución, el cual se estructura a partir de los objetivos del programa y los proyectos específicos.

El análisis se desarrolla por proyecto, finalizando un cuadro sinóptico de las actividades realizadas. El registro de actividad se hace a través del modelo de Ficha de Actividad, de manera que sea un instrumento utilizable y repetible por profesionales o personas de la institución. El esquema de ficha de actividad, empobrece el relato de las sesiones, pero permite que las actividades se entiendan en su contexto de intervención mayor orientado por los objetivos y no por la actividad en si mismo.

2.- EJECUCIÓN PROYECTO N° 1

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL JUNAEB EN EL FORTALECIMIENTOS DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

FICHA DE ACTIVIDAD N° 1

Nombre de la Actividad	Preparando la Capacitación
Número de Sesiones	3
Fechas de Realización	Agosto 13, 16, 21, 28,29.
Participan	Director Regional JUNAEB Jefe de Programas JUNAEB Profesionales encargado de Programas Alumnos Seminaristas
Responsable	Alumnos Seminarista Jefe de Programas
Duración	45 minutos aproximadamente cada reunión
Objetivo Específico del Proyecto Elaborar en conjunto con el Equipo Técnico de JUNAEB Regional, los contenidos de la capacitación a través de la revisión Bibliográfica, marco institucional y la Política de Participación Social	
Objetivo de la Actividad Sensibilizar al Equipo Técnico de la JUNAEB frente a la participación de padres y apoderados en los programas institucionales.	
Materiales <ul style="list-style-type: none">- Bibliografía Institucional- Material de difusión JUNAEB- Política de Participación Social- Documento diagnóstico de alumnos seminaristas	

Descripción de la Actividad

Se desarrollan tres sesiones con la finalidad de elaborar contenidos para una capacitación destinada a los funcionarios de terreno de JUNAEB y a los coordinadores comunales sobre la participación de padres y apoderados en los programas institucionales.

En la primera sesión se plantea la necesidad de construir un concepto operativo de participación social a partir de las experiencias institucionales y personales. Se observa que cada uno expresa lo importante de la participación, pero no de manera operativa, ya que no responden al consultarles sobre que acciones desarrollarían para incluir a los apoderados. Pese al manejo conceptual, no es posible operacionalizarlo. Se plantea para la próxima reunión traer anotadas acciones concretas sobre como incluir a los apoderados en los distintos programas. ***“El trabajo en terreno dificulta en gran medida la labor del supervisor por no poder absorber en su totalidad las necesidades reales de la población beneficiaria de nuestros programas” (Sra. Claudia Moreno, Supervisora San Felipe).***

Para la segunda sesión se construye un instrumento que permite vaciar en él las acciones propuestas por cada uno de los profesionales. En general las acciones planteadas se orientan a un colaborativo de los programas y de repetir algunas experiencias que han conocido. Se valora el esfuerzo realizado y se va llenado el instrumento con cada iniciativa que se pueda desarrollar. Al terminar la sesión, los siguientes programas cuentan con algunas acciones posibles de desarrollar: PAE, Salud Escolar, Salud Oral, Campamentos Escolares. ***“Creemos de gran importancia elaborar pautas de trabajo tendientes a mejorar la calidad de la entrega de los programas, eso va a ser posible en al medida que cada supervisor entregue y fomente pautas de trabajo eficientes y eficaces....” (Sr. Jorge Montenegro, Asistente Social, Jefe de Programas,).***

En la tercera sesión se revisa la matriz construida y se consulta a los profesionales sobre que habilidades son necesarias desarrollar en el personal de terreno y en los coordinadores comunales para poder realizar dichas acciones. En general las respuestas dan cuenta de la necesidad de capacitar al personal en técnicas de manejo de grupo y comunitarias. Los alumnos seminaristas se comprometen a elaborar un material de apoyo que será presentado en la próxima sesión. ***“Como institución fomentamos políticas de acción a largo plazo, nos conformamos en muchos aspectos con un tema de cantidad por sobre la calidad, y, eso dificulta el trabajo en terreno...” (Sra. Victoria Pizarro, Supervisora de Quillota).***

En la cuarta sesión se presentan, en base a transparencia documentos de apoyo que son analizados por el equipo de JUNAEB. Se aprueba que se utilice este material para el desarrollo de la capacitación. ***“Cada trabajo debiera realizarse en conjunto, desde la institución hacia el resto de los estamentos, no participar como entes creadores de realidades inexistentes...” (Sr. José Miguel Rodríguez, Profesional Encargado del Programa Salud Escolar).***

Una vez que se han respondido las preguntas, se invita a los apoderados a conformar grupos de trabajo donde se trabaja en base preguntas orientadoras profundizando en el análisis de la importancia de conocer los programas, el significado que tienen para ellos como familia el que su hijo participe de ellos(ahorro familiar, posibilidad que el hijo tenga vacaciones, tenga acceso a salud coordinado desde el establecimiento educacional).

Evaluación de la actividad en relación al objetivo

La actividad desarrollada en cuatro sesiones permite, avanzar de un nivel netamente descriptivo y autoreferente sobre la participación, a un modelo más operativo y que los funcionarios de terreno puedan utilizar.

La valoraciones personales, vinculadas a la formación y la experiencia de cada uno dan paso a modelos más prácticos y significativos en la construcción de un modelo de participación de padres y apoderados de carácter institucional. El plantear acciones concretas que se pueden desarrollar en cada programa, permiten un compromiso significativo por parte de los profesionales en crear espacios de participación social al interior de ellos. ***“En parte como supervisores no fomentamos el trabajo interdisciplinario, exigimos mucho de los establecimientos y de su comunidad, y, sólo nos planteamos como agentes externos encargados de vigilar una tarea asignada...” (Sra. Rosa Gotier, Asistente Social, JUNAEB Regional.***

Se pudo avanzar hacia la elaboración de los contenidos de la capacitación, aunque fueron radicados en los alumnos.

La diversidad profesional (dos Asistentes Sociales, dos profesores, un Administrador de Programas Sociales y un contador) se presenta primeramente como una dificultad, que se soluciona con la presentación de acciones concretas, más allá de los marcos conceptuales que cada uno maneja. ***“Hemos fijado metas a corto plazo como institución, en el marco de mejorar la calidad en la entrega de los programas, y, de valorar el trabajo interdisciplinario en terreno...” (Sr. Patricio Ibáñez León, Director Regional JUNAEB).***

Medios de Verificación

1.- Registro de Asistencia por Sesión

- Sesión N° 1: 4
- Sesión N° 2: 4
- Sesión N° 3: 4
- Sesión N° 3: 4

2.- Documentos de Capacitación en Técnicas Grupales y Comunitarias (se anexa pauta usada para el registro de la actividad)

FICHA DE ACTIVIDAD N° 2

Nombre de la Actividad	Capacitar, tarea de todos.
Número de Sesiones	3
Fechas de Realización	Septiembre: 28, 29 Noviembre: 6,28,29.
Participan	Alumnos seminaristas, encargados provinciales y comunales Dirección regional JUNAEB
Responsable	Alumnos seminaristas Encargados de los programas
Duración	40 minutos cada sesión.
Objetivo Específico del Proyecto	
Ejecutar cuatro talleres de capacitación de 8 hrs. de duración cada uno, durante los meses de Agosto, Septiembre y Octubre.	
Objetivo de la Actividad	
Determinar la función de los apoderados en cada uno de los programas implementados por JUNAEB, y los espacios entregados por los supervisores en cada uno de éstos.	
Materiales	
<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafos - Retroproyector - Cartulinas - Lápices - Medios audiovisuales 	

Descripción de la Actividad

En la primera sesión se señala cuales son los puntos más confrontacionales respecto de la labor de cada supervisor en terreno. A partir de las experiencias vividas, se señala cuales son los puntos más importantes de destacar y, en que situaciones se encuentran en desventaja con respecto a la comunidad escolar. Par esta tarea se forman grupos de cinco a seis personas quienes trabajan pautas entregadas por alumnos seminaristas para luego ser discutidas en plenarios. Se señala para la próxima sesión cual es la labor real del supervisor en los diferentes programas y de que manera se contribuye a mejorar al entrega de éstos.

En la siguiente sesión, los supervisores en plenario, mediante un trabajo en conjunto, señalan como situación confrontacional, el hecho de que cada establecimiento acepta la supervisión por el sólo hecho de recibir los beneficios, no por desear mejorar la calidad de éstos desde el punto de vista de la integración.” ***Cuando llego al establecimiento, todo el mundo corre de un lado a otro y dan mil excusas por situaciones determinadas, porque piensan que serán mal evaluados al término del año y ya no podrán acceder al beneficio...***” (Sra. Claudia Moreno, Supervisora San Felipe)

Finalmente en la tercera y cuarta sesión se elaboran pautas de manejo y entrega de conceptos más concretos en torno a la temática de la participación, es decir, desde que punto cada supervisor puede mejorar la entrega de éstos y colaborar en conjunto con la comunidad escolar pautas de trabajo y de inserción de padres y apoderados en los programas JUNAEB. Finalmente el compromiso por parte de los supervisores es colaborar de la mejor manera en la entrega de los programas, fomentando el trabajo interdisciplinario y de equipo.

Evaluación de la actividad con relación al objetivo

Lo esperado en torno a la temática de la participación de padres y apoderados, y el modo en que cada supervisor adecua la realidad de la localidad donde está inserto, es un trabajo bastante arduo y extenso. El mejoramiento en la entrega de cada uno de los programas, va a depender en gran medida de los espacios que la comunidad misma otorgue, en primer término a los propios supervisores, quienes deben fomentar el cambio de imagen de la propia comunidad escolar frente a su labor. En primera instancia que la comunidad señale la labor de cada uno de los supervisores no tan sólo como control, sino que además como manejo de las relaciones con otras instituciones ligadas a mejora la calidad e la educación de niños y niñas de los diferentes establecimientos. Finalmente, en cuanto a aportes, la disposición tanto de docentes como de supervisores, va a ser de real importancia al momento de determinar el funcionamiento eficaz en torno a la entrega de cada uno de los programas.

Medios de Verificación

1.- Registro de Asistencia por Sesión

- Sesión N° 1: 15
- Sesión N° 2: 12
- Sesión N° 3: 13
- Sesión N° 4: 11
- Sesión N° 5: 12
- Sesión N° 6: 13

2.- Pauta de Observación

(se anexa pauta usada para el registro de la actividad)

3.- Registro Fotográfico

(se anexan fotografías de la actividad)

**CUADRO SINOPTICO DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO
CAPACITACIÓN FUNCIONARIOS JUNAEB PARA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL**

Objetivo General: Capacitar en forma teórica y práctica al personal de terreno de JUNAEB, en el fortalecimiento de la participación social de padres y apoderados, a través del manejo de técnicas grupales y comunitarias

Objetivo Especifico	Actividades	Asistencia por actividad	Fechas	Análisis en el Relación al objetivo del Proyecto
Capacitar en forma teórica y práctica al personal de terreno de JUNAEB, en el fortalecimiento de la participación social de padres y apoderados, a través del manejo de técnicas grupales y comunitarias	Ficha N° 1	Asistieron todos los involucrados en la temática de organizar la capacitación en torno a la participación.	Agosto: 13, 16, 21, 28, 29	La capacitación forma parte de la modalidad utilizada para desarrollar acciones tendientes a mejorar la entrega, en este caso de los programas HJUNAEB. LA participación de todos aquellos involucrados permitió un mayor manejo de las situaciones acaecidas en el ámbito del trabajo real en terreno, y, por sobre todo, cuales son las necesidades más inmediatas de JUNAEB como institución a fin de mantener el rango de promotor del mejoramiento de programas gubernamentales. A juicio de los propios encargados, cada programa debe ser evaluado desde un punto cuantitativo, no obstante sin descartar lo cualitativo, que manifestará las posibles debilidades en la entrega de los diferentes programas, como asimismo la solución frente a las situaciones controversiales con la propia comunidad escolar, quien acepta la inclusión de supervisores en el establecimiento principalmente por los beneficios adquiridos.
Ejecutar cuatro talleres de capacitación de 8 hrs. de duración cada uno, durante los meses de Agosto, Septiembre y Octubre.	Ficha N°2	Del total de coordinadores comunales y provinciales, que asciende a	Septiembre: 28 y 29 Noviembre: 6, 28, 29	Cada taller permitió, por una parte el trabajo en equipo, y el intercambio de experiencias, referente a la temática de la participación real en las escuelas. Sin embargo, las principales dificultades de los participantes en estos talleres dice relación con la labor eficaz en terreno, la disposición de la comunidad escolar y la falta de conductos formales que fomenten la participación a nivel macro. Por estas razones, señalan como prioridad que las políticas de cambio sean pronunciadas por las autoridades a nivel nacional, puesto que la comunidad educativa muchas veces accede a determinados cambios, si éstos han sido desarrollados a nivel nacional y mediante documentos que avalen o certifiquen que éstos van en directo beneficio de los participantes. Por esta razón, se señala que los conductos regulares continúan siendo el mejor argumento al momento de plantear cambios radicales en el funcionamiento de determinadas instituciones sociales, lo que plantea la idea de mejorar de esta manera la calidad de los programas y la entrega de los mismos.

3.- EVALUACIÓN PROYECTO N° 1

CAPACITACION DE LOS FUNCIONARIOS JUNAEB CAPACITACIÓN DEL PERSONAL JUNAEBEN EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

A.- Evaluación del Logro de los Objetivos

Objetivo General del Proyecto

Capacitar en forma teórica y práctica al personal de terreno de JUNAEB, en el fortalecimiento de la participación social de padres y apoderados, a través del manejo de técnicas grupales y comunitarias.

Evaluación Objetivo Específico n° 1

Las actividades desarrolladas durante esta etapa, son de vital importancia para el desarrollo de acciones a futuro con relación a la coordinación de talleres de capacitación.

En primer término, es importante destacar la acogida y el interés presentado por Jorge Montenegro, Asistente Social encargado de los programas, quien motiva el desarrollo de actividades tendientes a mejorar la calidad en la entrega de los programas y, elabora pautas de trabajo en conjunto con alumnos seminaristas a fin de coordinar actividades tiempo, con el propósito de informar respecto de promover talleres de capacitación al interior de la institución.

En cuanto a la labor desarrollada, se puede inferir que la temática a tratar tuvo la acogida esperada, y el planteamiento por parte de alumnos seminaristas fue el adecuado.

Criterio de Logro: Con relación a la modalidad de trabajo a utilizar en la ejecución de actividades, se priorizó actividades destinadas a talleres de evaluación ya informadas por el equipo de JUNAEB a los diferentes supervisores. Por otra parte, la gran inquietud respecto de los talleres a desarrollar principalmente se basaba en la acogida y en la visión de los propios involucrados, lo que permitió alcanzar una visión más holística de la situación real vivida por los

supervisores en terreno, y la manera de enfrentar ciertas situaciones de carácter meramente educacional.

Otra situación importante de destacar es la revisión bibliográfica, que permite señalar la casi nula experiencia en el área o temática desde el punto de vista regional, por lo que mediante un acucioso estudio, se pudo indagar efectivamente programas pilotos, tendientes a la inserción y cual había sido su resultado. Por otra parte, poder vislumbrar las falencias en cuanto al trabajo y al enfoque, permitió un trabajo con mayor precisión que permitiese desarrollar actividades concretas y efectivas, tendientes a propiciar acciones frente al tema desde el punto de vista de lo planteado por alumnos seminaristas.

Se señaló como logrado, si los encargados a nivel regional, se interesaban realmente en la temática planteada por alumnos seminaristas y explicitaban aquello que les gustaría lograr con los talleres a ejecutar. Por otra parte, el compromiso adquirido por parte de la institución también forma parte de los logros esperados por alumnos seminaristas.

Por tanto, de acuerdo a todo lo expuesto con anterioridad, en cuanto al logro del objetivo N° 1, es posible establecer que:

MEDICION DEL LOGRO DEL OBJETIVO	RESULTADO
Mediante la elaboración en conjunto con equipo encargado de los programas JUNAEB a nivel regional, permitió el desarrollo de actividades más concretas y ligadas directamente a la temática a tratar. Por lo tanto, el enfoque preciso en torno al trabajo en sesiones mediante la revisión bibliográfica y el aporte de los encargados, señala a este objetivo como logrado.	Logrado

Evaluación Objetivo Específico N° 2

Respecto de la labor desarrollada tanto por los supervisores encargados de los programas, como de los encargados a nivel regional, la capacitación produjo un intercambio de ideas fructíferas y retroalimentadoras. Por una parte, la intención de promover el desarrollo de actividades con apoderados en los diferentes establecimientos educacionales, señala el interés manifestado por los diferentes actores involucrados

Criterio de Logro: Como se señaló anteriormente, la intención por parte de los propios funcionarios, de promover la integración y el trabajo interdisciplinario dentro de la comunidad escolar es de suma importancia al momento de evaluar el logro del objetivo.

Se entenderá como logrado el objetivo, si, en primera instancia, los actores involucrados reconocen la intención de promover el trabajo interdisciplinario, y, de fomentar la participación de padres y apoderados en los diferentes programas.

MEDICION DEL LOGRO DEL OBJETIVO	RESULTADO
Al término de la fase de Ejecución, los talleres de capacitación de funcionarios JUNAEB, permitieron la promoción de la participación, y la importancia de ésta en el trabajo interdisciplinario, además de crear conciencia del trabajo real del supervisor y de la importancia de adquirir conocimientos en torno al tema. Por lo tanto, el objetivo se señala como logrado en su totalidad.	Medianamente

En cuanto a los objetivos específicos planteados, demuestra que el objetivo general del proyecto se logra satisfactoriamente, puesto que se realizan las actividades contempladas para cada una de ellas. Por lo tanto, la ejecución de estas tareas permitió la capacitación de los funcionarios JUNAEB, y, la promoción de políticas de participación reales y eficientes.

B.- Cumplimiento Programático

Con relación a las técnicas utilizadas, éstas fueron acordes con lo esperado y planteado durante la programación. Se llevó a cabo registros que permitieran en un momento determinado del proyecto, poder evaluar el desempeño y funcionamiento, tanto de los involucrados como de los participantes.

Con respecto al tiempo de ejecución de éste proyecto, fue el esperado, puesto que cada actividad se desarrolló dentro de los plazos establecidos por alumnos seminaristas.

Los recursos utilizados, permitieron un buen manejo en cada una de las diferentes actividades, puesto que principalmente se realizaron en fechas estipuladas por la institución, por lo cual los recursos tanto humanos, materiales y financieros fueron proveídos por la propia institución para estos fines.

Evaluación de las actividades

En relación a éstas, la implementación de cuatro talleres de trabajo, permitió el desarrollo de actividades concretas y de tareas asignadas, como asimismo, la conducción de un trabajo coherente tanto en la teoría como en la práctica, mediante el relato de experiencias vividas.

Cada actividad permitía el planteamiento de nuevas inquietudes y el intercambio de opiniones que hacía más fructífera la tarea.

En cuanto a la implementación de técnicas y formación de grupos de trabajo, se puede señalar que resultaron fructíferos en virtud del cumplimiento de los objetivos. Por lo tanto, de acuerdo a todo lo enunciado anteriormente en cuanto al objetivo planteado, se establece la siguiente evaluación:

C.- Participación de los beneficiarios.

Cada funcionario JUNAEB, aportó en menor o mayor grado, experiencias en terreno, lo que permitió realizar análisis constructivos de las funciones reales tanto de supervisores comunales, como provinciales, como asimismo, la labor ideal del personal encargado a nivel regional. Por lo tanto, el interés por mejorar la calidad de cada uno de los programas, es una inquietud profunda a nivel institucional, lo que puede llegar a promover cambios importantes dentro de lo planteado a nivel nacional, y de lo esperado como programa gubernamental.

Los procesos de capacitación desarrollados con los funcionarios JUNAEB permitió aumentar positivamente los espacios de participación de los funcionarios. A pesar que las relaciones entre los miembros de JUNAEB se caracterizan por ser horizontales en lo formal, pero no muy participativas con respecto a la toma de decisiones. Este proceso permitió que los funcionarios de terreno se sintieran parte de los procesos institucionales, y no solo quienes tienen que aplicarlos.

“Nosotros somos los que tenemos que aplicar todo lo que a ellos se les ocurre, por lo menos ahora, preguntan” (Sr. Raúl Zamora, supervisor Petorca)

4.- PROYECTO N° 2

PARTICIPAR, SE PUEDE

FICHA DE ACTIVIDAD N° 1

Nombre de la Actividad	Conozcamos los Programa JUNAEB
Número de Sesiones	3
Fechas de Realización	Septiembre 26 Octubre 5, 12.
Participan	Apoderados de la escuela Participan en promedio 32 apoderados
Responsable	Alumnos Seminarista Profesora Encargada Programa de Alimentación Escolar
Duración	45 minutos aproximadamente cada reunión
Objetivo Específico del Proyecto Desarrollar acciones de difusión de los programas JUNAEB hacia los apoderados en la escuela El Ñilhue, comuna de Catemu, de manera de que estos conozcan en que consisten y a quien benefician los programas	
Objetivo de la Actividad Difundir los programas implementados por JUNAEB en este establecimiento, de manera de generar un mayor conocimiento de éstos por parte de los apoderados	
Materiales - Material de difusión JUNAEB (Afiches, pegatinas, dípticos) - Retroproyector - Televisor y video - Videos institucionales de los programas - Transparencias de apoyo	

Descripción de la Actividad

Se estructura cada sesión en base a los programas que reúnen alguna similitud, se hicieron tres grupos de programa, uno de ellos para cada sesión: Alimentación Escolar y Campamentos Escolares; Salud Escolar y Salud Oral; y Salud Mental.

Se inicia cada sesión con la exposición de los programas en un tiempo no superior de 15 minutos, posteriormente se da un tiempo para consultas generales.

Una vez que se han respondido las preguntas, se invita a los apoderados a conformar grupos de trabajo donde se trabaja en base preguntas orientadoras profundizando en el análisis de la importancia de conocer los programas, el significado que tienen para ellos como familia el que su hijo participe de ellos (ahorro familiar, posibilidad que el hijo tenga vacaciones, tenga acceso a salud coordinado desde el establecimiento educacional). ***“Los apoderados debemos participar de manera más activa, ya que generalmente participamos en actividades determinadas por las escuela...” (Sra. Ana Ver anexo nº 5, resumen entrevistas).***

Terminado el trabajo grupal, se hace una pequeña presentación de lo que cada grupo trabajó. Se cierra poniendo énfasis en los aportes que los apoderados pueden realizar en torno a los programas e invitando a integrarse al grupo de trabajo permanente que se formará en la Escuela.

Evaluación de la actividad en relación al objetivo

La actividad desarrollada en tres sesiones permite, efectivamente, que los apoderados conozcan con un mayor grado de profundidad los programas entregados por JUNAEB en el establecimiento. Cabe señalar que al inicio de las sesiones conocían básicamente el Programa de Alimentación Escolar, sus hijos participaban en a lo menos dos de ellos. Sorprendente fue para algunos conocer que el programa del “cepillado”(Salud Oral) era un programa ejecutado por la JUNAEB, al igual que la atención de especialistas en los consultorios de atención primaria. ***“...por otra parte, yo no tenía idea de ciertas cosas de la Junta, pero ahora que vengo a reuniones, por último si me preguntan, sé que contestar...” (Sra. Verónica, ver anexo nº 5, resumen de entrevistas).***

Los apoderados participantes de la actividad lograron conocer los programas y los beneficios que cada uno entregaba y las formas de acceso a ellos. Principalmente en aquellos programas de en que sus pupilos están insertos. Consideran de gran importancia mantenerse informados y que la propia comunidad educativa se encargue de esta labor, por lo menos en la reunión general de principios de año. ***“Yo antes pensaba que la Junta, sólo entregaba los almuerzos, pero ahora me doy cuenta que es más que eso, que colabora con otras instituciones...,es que si uno no se informa, aquí nadie explica nada...” (Sra. Juana, ver anexo nº 5, resumen de entrevistas.)***

Medios de Verificación

1.- Registro de Asistencia por Sesión

- Sesión N° 1: 36
- Sesión N° 2: 27
- Sesión N° 3: 32

2.- Pauta de Observación

(se anexa pauta usada para el registro de la actividad)

FICHA DE ACTIVIDAD N° 2

Nombre de la Actividad	Organicemos para participar
Número de Sesiones	6
Fechas de Realización	Octubre: 04,11, 18, 25,08, Noviembre: 13
Participan	Apoderados de la escuela Participan en promedio 12 apoderados
Responsable	Alumnos Seminarista
Duración	60 minutos aproximadamente cada sesión
Objetivo Específico del Proyecto	
Formar un grupo de apoderados en torno a los programas de manera que se interioricen con mayor profundidad en los mismos y se conviertan en agentes promocionales de los programas JUANEB	
Objetivo de la Actividad	
Desarrollar una dinámica de trabajo grupal con los apoderados participantes de manera de potenciarlos como agentes promotores de los programas	
Materiales	
<ul style="list-style-type: none"> - 24 papel craf - 12 plumones permanentes de tres colores - Transparencias de apoyo "El Trabajo en Equipo" - 40 Fotocopias de dinámicas - Cartilla de apoyo "El Trabajo en Equipo" - Bebidas y galletas para cada sesión 	

Descripción de la Actividad

Se estructuraron seis sesiones socioeducativas en función de potenciar el trabajo en equipo, para ello se usaron técnicas del trabajo de grupo orientado a la tarea. Cada sesión se estructura en base a una temática definida:

- ¿Cómo organizarnos para trabajar?
- Normas para nuestro trabajo en equipo
- Funciones y responsabilidades en nuestro equipo de trabajo
- Clarificando nuestra tarea
- Autocuidado de equipo para mejorar nuestra función
- Somos un aporte a la Escuela

Las sesiones que fueron socioeducativas, cuentan con un alto componente recreativo, de manera de hacer atractivo el proceso de formación grupal. Y de esta manera potenciar el trabajo en grupo y las relaciones humanas, favoreciendo el intercambio de opinión entre los participantes de los talleres y sesiones.” ***Por una parte para mí significa salir de mi casa y poder conversar otros temas, olvidándome por un rato de las labores del hogar...”***
(Sra. Ana, ver anexo nº 5, resumne de entrevistas.)

Otro eje importante del trabajo grupal desarrollado, es que gira en torno a la tarea encargada, que es la promoción de los programas JUNAEB al interior de la escuela. Supuso que el grupo, debería adquirir unas estrategias mínimas que le permitan planificar la acción, ser responsable, asumir tareas, y colaborar en el diseño de la acción así como en la realización de la misma. “ ***Considero que los apoderados deben ser preparados para insertarlos en la educación de sus hijos, ya que la capacitación es indispensable para que puedan determinar cual es la función real dentro de la escuela...”*** (Sr. Ricardo Cabrera, docente, ver anexo nº 5, resumen de entrevistas).

Evaluación de la actividad en relación al objetivo

La vivencia de un proceso de trabajo grupal por parte de los apoderados significó una alternativa adecuada para que estos se constituyeran en promotores de los programas, se sintieran parte importante de la escuela y de la educación de sus hijos.

Que el trabajo estuviera orientado a una tarea determinada, y ese fuera el punto central de encuentro, permitió mantener una buena motivación de los participantes. . ***“Yo creo que el trabajo realizado durante estos talleres ha sido bastante beneficioso para todos, ya que nos ha permitido trabajar en grupo, tomar decisiones y desarrollarlas, también hemos podido integrarnos más de manera indirecta, pero integrarnos...”*** (Sra. Ana, ver anexo nº 5 resumen de entrevistas).

Nos parece importante señalar que el trabajo grupal es ocupado como una estrategia de desarrollo, no como un fin en si mismo. La apuesta central es la promoción de los programas y nos parece acertada que esta estrategia permite convertir a los apoderados en agentes promocionales activos en torno a mejorar la calidad en la entrega de cada uno de los programa, por otra parte señalar la disposición y el grado de compromiso adquirido en el transcurso de las sesiones fomenta la continuidad y el interés de seguir trabajando en torno al tema. ***“ Si fomentaran más esta clase de trabajo, más gente querría participar, porque así cada cual podrá colaborar de diferentes maneras, además que si uno manifiesta un grado de interés por colaborar y lo hace bien...”*** (Sra. Jacqueline, ver anexo nº 5 resumen de entrevistas.)

Medios de Verificación

1.- Registro de Asistencia por Sesión

- Sesión Nº 1: 15
- Sesión Nº 2: 12
- Sesión Nº 3: 13
- Sesión Nº 4: 11
- Sesión Nº 5: 12
- Sesión Nº 6: 13

2.- Pauta de Observación

(se anexa pauta usada para el registro de la actividad)

3.- Registro Fotográfico

(se anexan fotografías de la actividad)

FICHA DE ACTIVIDAD N° 3

Nombre de la Actividad	La capacitación abre espacios de participación
Número de Sesiones	6
Fechas de Realización	Octubre: 04,11, 18, 25,08, Noviembre: 13
Participan	Apoderados de la escuela Participan en promedio 12 apoderados Asistente Social del Consultorio
Responsable	Alumnos Seminaristas Profesora Encargada Programa de Alimentación Escolar
Duración	45 minutos aproximadamente cada reunión
Objetivo Específico del Proyecto	
<p>Capacitar al grupo de apoderados en torno a la temática específica de cada programa y en la visión integral de los mismos, de tal manera que sean actores capacitados frente a la selección de los beneficiarios.</p>	
Objetivo de la Actividad	
<p>Elaboración de planes y trabajos en equipo que permitan la organización, además del manejo conceptual de cada uno de los programas, el desarrollar tareas de apoyo a los programas, con el propósito de supervisar a corto plazo las tareas asignadas en terreno.</p>	
Materiales	
<ul style="list-style-type: none"> - Material de difusión JUNAEB (Afiches, pegatinas, dípticos) - Retroproyector - Televisor y video - Videos institucionales de los programas - Transparencias de apoyo - Guía de apoyo para el apoderado 	

Descripción de la Actividad

Se desarrollaron seis sesiones de cuarenta y cinco minutos cada una, en las cuales, en primera instancia se elaboró un plan de trabajo tendiente a concientizar la importancia de la inserción en los diferentes programas JUNAEB, y, cuales eran los programas de mayor interés. Luego de señalar aquellos programas más nombrados por cada uno de los apoderados, los alumnos en conjunto con la Asistente Social señalan las tareas más recurrentes dentro de esos programas y la manera en que pueden ser trabajados por los profesores. Por esta razón, se trabaja en matrices de planificación semanal para determinados apoderados caracterizados como líderes positivos, previo trabajo grupal, y, finalmente cada grupo se organiza por semana, de acuerdo al período escolar restante.

Finalmente, cada apoderado se compromete con una tarea asignada para la semana próxima y la evaluación por parte de los monitores de dicha tarea.

En las reuniones posteriores, se evaluó el trabajo en terreno y se verificó si efectivamente se estaba cumpliendo con lo acordado. Cada apoderado mantiene un registro de las actividades ejecutadas, además de las ventajas y dificultades presentadas, en conjunto con el grado de interacción con las personas encargadas del programas tanto a nivel de establecimiento como del Consultorio.

“La labor de los apoderados bien coordinada provoca un trabajo eficiente y práctico. Creo que la buena disposición de los encargados de los programas es fundamental...” (Sra. Hilda Santis, Asistente Social, ver anexo nº 5, resumen de entrevistas).

Evaluación de la actividad en relación al objetivo

La capacitación potencia la identificación de líderes que continuarán el trabajo grupal, al momento del término de la intervención por parte de los alumnos. Es importante señalar que la asignación de tareas y la posterior evaluación de éstas permitió el desarrollo de capacidades desconocidas para muchos apoderados. La sola responsabilidad de trabajos que involucra tiempo y otros niños, permite crear conciencia de la importancia de asignar espacios propios, a fin de elevar las relaciones interpersonales con el resto de los agentes participantes. ***“ La participación de los apoderados de manera efectiva es muy importante, como asimismo, la potenciación de líderes positivos, que motiven el trabajo interdisciplinario y coordinado. Durante estos talleres ha sido un gran logro...” (Sr. Orlando Díaz, Director, ver anexo nº 5, resumen de entrevistas).***

Medios de Verificación

1.- Registro de Asistencia por Sesión

- Sesión N° 1: 15
- Sesión N° 2: 12
- Sesión N° 3: 13
- Sesión N° 4: 11
- Sesión N° 5: 12
- Sesión N° 6: 13

2.- Pauta de Observación

(se anexa pauta usada para el registro de la actividad)

3.- Registro Fotográfico

(se anexa registro)

CUADRO SINOPTICO DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO PARTICIPAR SE PUEDE

Objetivo General: Abrir espacios de participación para los apoderados dentro de los establecimientos educacionales, a través de experiencias piloto en la escuela El Ñihue, de la comuna de Catemu, con el propósito de que éstos se transformen en agentes colaboradores de los programas JUNAEB.

Objetivo Específico	Actividades	Asistencia por actividad	Fechas	Análisis en el Relación al objetivo del Proyecto
Desarrollar acciones de difusión de los programas JUNAEB hacia los apoderados en la escuela El Ñihue, comuna de Catemu, de manera de que estos conozcan en que consisten y a quien benefician los programas	Ficha Nº 1	Asistió un promedio de 32 apoderados en las 3 sesiones	26/09 05/10 12/10	La importancia de la apertura de espacios en cada uno de los diferentes establecimientos educacionales, ha generado la necesidad de replantear políticas a nivel interno de las escuelas, como asimismo la importancia que los mismos docentes han manifestado en torno a la problemática del recargo de trabajo, lo que posibilitaría la inclusión de apoderados en actividades.
Formar un grupo de apoderados en torno a los programas de manera que se interioricen con mayor profundidad en los mismos y se conviertan en agentes promocionales de los programas JUNAEB.	Ficha Nº 2	Se conformo un grupo de 15 apoderados asistiendo en promedio un número de 12.	04/10 11/10 18/10 25/10 08/11 13/10	La necesidad de incluir a los apoderados en el trabajo educacional, ha comenzado a gesticularse de manera importante dentro de la escuela, por una parte, la labor del profesor en cada reunión, y, por otra parte, las inquietudes propias de los apoderados en cuanto beneficios de los cuales su pupilo participa. Es importante además señalar la interrogante de diferentes apoderados quienes manifestaron como factor importante la disposición de la misma escuela para desarrollar esta acción. Generara grupos de apoyo en un plazo determinado de tiempo y capacitarse para este fin fue un reconocimiento absoluto por parte de todos los apoderados.
Capacitar al grupo de apoderados en torno a la temática específica de cada programa y en la visión integral de los mismos, de tal manera que sean actores capacitados frente a la selección de los beneficiarios.	Ficha Nº 3		04/10 11/10 18/10 25/10 08/11 13/10	Respecto de la coordinación efectiva para cada sesión, estas se han llevado a cabo de manera constante y con un grupo de participantes permanentes. Además para esta actividad en particular, el objetivo de capacitar a las apoderadas en temas concernientes a su hijos o pupilos, fue reconocido como de gran importancia por las participantes del taller. La toma de decisiones, el trabajo en equipo y la capacidad de organización han permitido que asuman ciertas responsabilidades en cuanto a los programas implementados por JUNAEB, ya que, a juicio de las mismas participantes, desean dejar de ser meras espectadoras para transformarse en sujetos activos dentro de la comunidad escolar, tal vez en este principio de manera más bien pasiva, pero a futuro en un trabajo que las involucre de manera participativa y efectivamente capaz de asumir responsabilidades mayores concernientes a mejorar la calidad de educación de sus hijos o pupilos

5.- EVALUACION PROYECTO N° 2

“ PARTICIPAR, SE PUEDE”.

A.- Evaluación del Logro de los Objetivos

Objetivo general del Proyecto n° 2:

Abrir espacios de participación para los apoderados dentro de los establecimientos educacionales, a través de experiencias pilotos en cuatro escuelas de la región, con el propósito de que éstos se transformen en agentes colaboradores de los programas JUNAEB.

Evaluación objetivo específico n° 1.

Las actividades realizadas durante la etapa de organización son de gran importancia para el desarrollo durante las fase de ejecución.

En primer lugar es necesario destacar la acogida por parte del establecimiento educacional de la localidad de El Ñilhue, comuna de Catemu, por parte de su director, don Nelson Díaz , puesto que es él en conjunto con el equipo de planificación del propio establecimiento, quines convocan a los apoderados en la primera jornada.

Durante este tiempo también se coordinan acciones con la Asistente Social del Consultorio de Catemu, Sra Hilda Santis, quien fortalece vínculos entre la comunidad escolar y alumnos, además de negociar recursos materiales a fin de que alumnos puedan trasladarse hasta el lugar.

En cuanto a las tareas propias de motivación, se diseñaron afiches alusivos a cada uno de los programas entregados por JUNAEB, diseñadas por los propios alumnos seminaristas. Es de vital importancia la participación de profesores jefes y de encargados de los programas, quienes facilitaron reuniones y espacios de interacción dentro de sus propias salas de clases.

Criterio de logro: Que los apoderados adquieran conocimientos de cada uno de los programas entregados por JUNAEB.

Tal como se señaló anteriormente, los apoderados interiorizaron beneficios a los cuales sus pupilos pueden acceder mediante la participación en los diferentes programas, y las ventajas que conlleva incluirlos en cada uno de éstos.

Las técnicas y los recursos utilizados resultaron exitosos, fortaleciendo el proceso de difusión de cada uno de los programas hacia los apoderados.

Por tanto, de acuerdo a todo lo expuesto con anterioridad, en cuanto al logro del objetivo N° 1, es posible establecer que:

MEDICION DEL LOGRO DEL OBJETIVO	RESULTADO
Mediante un taller de difusión, se llevó a cabo la adquisición de conocimientos de todos los programas entregados por JUNAEB. Por lo tanto, mediante la entrega de contenidos se complementó el taller en cuanto a dudas surgidas del significado real de cada programa.	Logrado

Evaluación objetivo específico nº 2.

Se convoca a apoderados a una reunión de información que permita elaborar una pauta de trabajo a corto plazo, a fin de difundir los programas JUNAEB, y finalmente hacerlos participantes activos dentro del desarrollo integral de niños y niñas.

Es importante señalar que para esta reunión, en primera instancia se difunde cada uno de los programas, para luego concientizar a los apoderados participantes de la importancia del involucramiento en la comunidad escolar.

Criterio de Logro: Tal como se indicó anteriormente, se convocó a los apoderados a participar de esta reunión. Se señaló como logrado si después de esta reunión continuaban participando y se interesaban por conocer acerca de los programas JUNAEB. Finalmente continuaron trabajando y manifestaron todas sus inquietudes respecto de diferentes programas, en especial salud oral y escolar.

En cuanto a la implementación de técnicas y formación de grupos de trabajo, se puede señalar que resultaron fructíferos en virtud del cumplimiento de los objetivos. Por lo tanto, de acuerdo a todo lo enunciado anteriormente en cuanto al objetivo planteado, se establece la siguiente evaluación:

MEDICION DEL LOGRO DEL OBJETIVO	RESULTADO
Al término de la fase de ejecución, la formación de grupos de apoderados en torno al trabajo en alguno de los programas, permitió un mayor desarrollo de los mismos y un mayor compromiso tanto con los alumnos como con la comunidad escolar. La responsabilidad en la asignación de tareas específicas, ligadas a los diferentes programas, desarrolló un trabajo interdisciplinario con los diferentes actores participantes de manera activa en el proceso de participación de los programas.	Logrado.

Evaluación Objetivo específico N° 3

Criterio de Logro: Al término de la fase de ejecución se habrán realizado todas las actividades planteadas y la inclusión de apoderados en alguno de los programas.

Tal como se señaló, se llevaron a cabo talleres de capacitación, que permitieron coordinar con los apoderados la asignación de tareas en algunos de los programas implementados por JUNAEB.

La descripción en términos cualitativos, se realizó mediante la inscripción en alguno de los programas, y, la posterior supervisión del trabajo en terreno que señalaría si efectivamente se cumplió con la tarea asignada.

Por lo tanto de acuerdo a lo anteriormente señalado se establece la siguiente evaluación:

MEDICION DEL LOGRO DEL OBJETIVO	RESULTADO
Al término de la fase de ejecución, se capacitó a los apoderados en torno a cada uno de los programas, asignando tareas, como la realización de síntesis explicativas que señalaran ideas concretas respecto de cada uno de los programas. Al término de las sesiones socioeducativas un alto número de los apoderados participó en algún programa implementado por JUNAEB. Es importante señalar que cada apoderado se responsabilizó de la tarea asignada, mediante un registro de la actividad realizada, ventajas y dificultades acaecidas.	Logrado

B.- Cumplimiento Programático

De acuerdo a lo expuesto, con relación a las técnicas utilizadas, permitieron difundir de manera clara y específica los beneficios de cada programa y la forma de acceder a ellos.

Con relación al tiempo programado, fue acorde con el ejecutado, en base a lo planteado durante la fase de programación, y, finalmente, en cuanto a los recursos utilizados, los humanos fueron considerablemente buenos, puesto que se contó con la participación de profesores encargados de los programas y Asistente Social como asimismo, el uso de las dependencias del establecimiento fueron facilitadas sin mayores inconvenientes por parte de la autoridad escolar, no obstante, los recursos materiales fueron financiados en su totalidad por los alumnos, lo que no incidió de manera negativa en los talleres, puesto que aunque se consideraban escasos, permitieron el desarrollo de las actividades esperadas.

Evaluación de las Actividades.

Cabe destacar que para dar cumplimiento al objetivo específico se realizaron dos talleres, en torno a la misma problemática de asumir responsablemente la participación en torno a cada uno de los programas, y, la validación frente a la comunidad escolar.

En cuanto al primer taller, se desarrollaron actividades en primer término de entrega de contenidos y el modo en que se pudiera llevar a cabo de manera ordenada y simple un detalle de las actividades a realizar en los diferentes programas, los apoderados participantes, y, el logro o no de las tareas asignadas.

Cabe destacar, que la gran mayoría de los apoderados se inscriben en los programas de salud oral 7 escolar, puesto que esto implica una mayor responsabilidad y la integración dentro de la comunidad escolar, pero en actividades fuera del establecimiento, señalando la inclusión dentro de éste de manera tenue.

En cuanto al segundo taller, se supervisa el trabajo en terreno, las dificultades encontradas, y la cooperación eficaz del propio establecimiento en esta materia. Cabe señalar que durante esta sesión participaron padres

apoderados, así como también la profesora jefe y la encargada del programa de salud escolar, quien señaló la coordinación eficaz de los apoderados encargados durante esa semana de trasladar a los niños hasta el Consultorio u Hospital para recibir atención.

C.- Participación de los beneficiarios.

Cada apoderado promovió y aportó en cada sesión, así como la cooperación de profesores contribuyó al desarrollo de actividades retroalimentarias y creativas. La participación dentro de la comunidad en cuanto a la difusión de los programas fue efectivamente la esperada por alumnos seminaristas.

Cabe destacar que esta primera reunión, permitió un mayor acercamiento con la comunidad de apoderados, pese a la localidad donde está inserta. Una comuna bastante rural y de difícil acceso, lo que también motivó un mayor compromiso por parte de los mismos .

Otra característica importante de destacar fue el mantenimiento de una cantidad de apoderados determinada, durante todo el transcurso de las sesiones y talleres, promoviendo el compromiso y la participación. Durante estas sesiones la convocatoria para la creación de grupos de trabajo, fue considerada por los apoderados de gran ayuda en el desarrollo de actividades complementarias y en la toma de decisiones

Cada agente participativo, promovió dentro de su área el desarrollo de las actividades planteadas como tareas para cada uno de los grupos de apoderados involucrados. En este punto cabe destacar la labor de personal del Consultorio como también de Asistente Social encargada. La labor ejecutada por los apoderados dentro de los diferentes grupos permitió asumir tareas que en un comienzo les eran absolutamente ajenas y realizarlas de manera eficiente y eficaz.

Cada apoderado expresó sus ideas de manera libre y espontánea tanto con los monitores, como con el resto del grupo de trabajo. Cabe destacar el surgimiento de líderes positivos, quienes se encargaron de difundir alguno de los

programas, y, de responsabilizarse del trabajo y tareas asignadas en cada uno de ellos.

“ La participación de los apoderados de manera efectiva es muy importante, como asimismo, la potenciación de líderes positivos, que motiven el trabajo interdisciplinario y coordinado. Durante estos talleres ha sido un gran logro. Creemos que un buen manejo del trabajo en grupo, permitirá implementar políticas eficientes en torno a la participación de padres y apoderados. La designación de tareas por parte de los monitores y la buena disposición para asumir esta labor por parte de los apoderados fue atrayente y fructífera.” (Sr. Orlando Díaz, Director ver anexo nº 5).

“ Yo antes pensaba que la Junta, sólo entregaba los almuerzos, pero ahora me doy cuenta que es más que eso, que colabora con otras instituciones...,es que si uno no se informa, aquí nadie explica nada, si no le digo, a mí me incluyeron el niño y nadie me preguntó si yo estaba de acuerdo, pero por lo menos expliquen de que se trata para estar informados, sino a uno ni lo toman en cuenta en nada, después dicen que los apoderados son conflictivos”. (Sra. Juana).

“ Si fomentaran más esta clase de trabajo, más gente querría participar, porque así cada cual podrá colaborar de diferentes maneras, además que si uno manifiesta un grado de interés por colaborar y lo hace bien, deberían dar más oportunidades de trabajar, y si no quieren que sea en la escuela misma, bueno, podemos continuar realizando lo que hemos hecho hasta ahora, pero trabajar.”(Sra. Jacqueline).

6.-EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

EN RELACION AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

El desarrollo de una propuesta que permitiera el mejoramiento de la calidad de cada uno de los programas JUNAEB, fue lo señalado por los alumnos seminaristas en la ejecución de cada uno de los proyectos planteados. Por una parte, la capacitación de funcionarios JUNAEB, a fin de mejorar la entrega de los programas, y, por otra parte, la inclusión de padres y apoderados como agentes activos, necesarios para mejorar la entrega de éstos.

La alternativa tendiente al mejoramiento de éstos, se vio claramente señalada en la oportunidad de elaborar proyectos de inclusión y promoción, a fin de concientizar, no tan sólo a la institución encargada de manejar el programa, sino a los demás entes involucrados, fue ardua y difícil, no obstante, cada objetivo planteado en cada uno de los proyectos tuvo la característica de ser cumplido en su totalidad, puesto que las inquietudes más recurrentes en la ejecución de cada uno de los proyectos, iba orientada al tema de la participación real de la comunidad, lo que se logró cabalmente.

CUMPLIMIENTO PROGRAMÁTICO

El tiempo señalado en la ejecución de cada proyecto, fue abordado en su totalidad por alumnos seminaristas. Las técnicas utilizadas, permitieron un buen manejo en la entrega de contenidos, y, la posibilidad de contribuir mediante la discusión y el debate, al planteamiento de nuevas ideas que posibilitasen un mejor desarrollo de los programas JUNAEB. Con relación a lo anteriormente señalado, cabe destacar, que la participación real de padres y apoderados sólo se consigue motivando la importancia de éstos al interior del establecimiento educacional, y, de reforzar los roles tanto de padre y madre, como de agentes activos en el proceso de educación de niños y niñas.

La comunidad escolar, acepta en parte la inclusión de padres y apoderados. El motivo, principalmente por no ser planeado desde líneas más formales, como son las entidades públicas, quienes asuman que la participación de padres y apoderados es real porque así se ha señalado, sin embargo, la realidad social de

todos los establecimientos educacionales es bastante distinta, por lo tanto la adecuación de los programas a cada comunidad debe ser una alternativa absolutamente viable.

Finalmente en relación a los recursos utilizados, claramente debieron ser satisfechos en su totalidad por alumnos seminaristas, sin embargo, los financieros y humanos cumplieron con las expectativas planteadas por los alumnos planteados en torno al grado de participación real de agentes involucrados de menor indirecta en la entrega de los programas.

PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

El planteamiento de una problemática nacional, orientada a una región, fue el tema escogido por alumnos seminaristas. Ahora bien, la participación en términos reales, desde el punto de vista de la concordancia entre lo planteado y lo ejecutado, fue realizado en su totalidad por los alumnos. La promoción de la participación en torno a la inserción de padres y apoderados como proyecto piloto, fue señalado como satisfactorio y orientado a la búsqueda de otras alternativas viables capaces de promover aún más la participación en las escuelas.

Por otra parte, la aceptación por parte de la institución encargada de la entrega de los programas, en torno a la efectividad de incluir padres y apoderados, fue señalada como una buena alternativa, promotora de cambios a mediano y largo plazo. La discusión originada producto de lo entregado versus lo verdaderamente esperado por los beneficiarios, ocasionó espacios amplios de debate a fin de proyectar las ideas como líneas estructurales, capaces de transformarse en proyectos reales de mejoramiento de cada uno de los programas.

Finalmente, el interés manifestado por los propios apoderados en torno a la temática y la escasa o nula información que se tiene respecto de los programas, permitió el desarrollo de grupos autónomos y la captación de líderes positivos que promueven la participación y el trabajo en equipo.

A partir de lo anteriormente planteado, sólo queda señalar, que los proyectos, estructurados de acuerdo a las necesidades percibidas por alumnos seminaristas, motivó la interrogante respecto de la verdadera función de los

funcionarios JUNAEB, y, de la participación real de padres y apoderados en los programas, mediante la capacitación y el trabajo interdisciplinario, permitiendo valorar la labor de los otros, mediante la asignación de tareas, a fin de facilitar aún más el trabajo no tan sólo de docentes, sino de la comunidad toda, manifestando no tan sólo el rol de apoderado como el de “respaldar los actos de los niños en la escuela”, sino de promotor de diversas actividades a fin de engrandecerla, asumiendo responsabilidades tangibles y reales de acuerdo al tiempo y a los espacios entregados para este fin.

CAPITULO V
CONCLUSIONES
Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

En cuanto relación con institución patrocinante

La Junta de Auxilio Escolar y Becas de la Región de Valparaíso, constituyó el marco para el desarrollo de la intervención profesional, por lo que los alumnos seminaristas, debieron realizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la institución, que contemplaba acciones de difusión y promoción de los programas implementados por la JUNAEB.

Con relación a la temática a tratar, cada persona de la institución señaló una idea respecto de lo considerable desde el punto de vista de la participación, por lo que alumnos seminaristas debieron crear un perfil de la participación social, con el propósito de incluir y abarcar todas las posibles discrepancias respecto del tema, señalándolo finalmente como participación de padres y apoderados en los programas JUNAEB.

En cuanto a los recursos materiales necesarios para la implementación de este proyecto, éstos fueron costeados en su totalidad por alumnos seminaristas, lo que significó un gran desembolso, ya que en un momento determinado JUNAEB se había comprometido con la entrega de recursos, lo que finalmente no fue asumido por ésta.

Finalmente cabe señalar que la participación por parte de funcionarios JUNAEB, en el trabajo en su totalidad se limitó sólo al Asistente Social encargado de todos los programas y los profesionales encargados de los programas, con quienes las relaciones se desarrollaron de manera fructífera y retroalimentadoras. Para poder acceder de mejor manera al establecimiento, se desarrollaron contactos con Asistente Social del Consultorio de Catemu, quien facilitó la comunicación entre alumnos seminaristas y autoridades de la escuela. Con relación a esto, las sesiones ejecutadas en la localidad de El Ñilhue, fueron financiadas en su totalidad por los alumnos, considerando la lejanía del lugar y la única posibilidad de acceder al sector es a través de movilización propia.

Por las razones antes expuestas es importante considerar el financiamiento por parte de la institución para futuros seminarios con el objeto de mejorar la calidad en la entrega de contenidos y el trabajo en grupo.

En cuanto al establecimiento, éste cumplió de manera cabal las expectativas de los alumnos, en cuanto a la facilitación de lugares de trabajo, y, el apoyo en sesiones por parte de docentes y director de la escuela. La facilitación de espacios de encuentros en cada una de las sesiones fueron entregadas por las autoridades educativas con gran disposición permitiendo el acceso a la escuela a las horas asignadas por los mismos alumnos seminaristas.

En cuanto a los proyectos implementados por los alumnos seminaristas, denominados " capacitación del personal JUNAEB en el fortalecimiento de la participación social" y " participar, se puede":

Cabe señalar que la planificación y ejecución de actividades se llevó a cabo mediante una rigurosa programación que contemplaba por una parte, un proyecto de capacitación con los funcionarios JUNAEB, y, por otra parte el proyecto de participación mediante la integración de padres y apoderados en los programas JUNAEB dentro del establecimiento. En este aspecto, el trabajo realizado dio cuenta de la situación desarrollada en el establecimiento educacional, y, de cómo la inserción de apoderados en los diferentes programas, mediante la implementación del proyecto contribuyó a mejorar la entrega de éstos.

No obstante, el programa de capacitación con funcionarios JUNAEB, se desarrolló dentro de los márgenes de tiempo y espacios entregados por la misma institución, lo que en algunos casos impidió realizar un trabajo más pleno y creativo, puesto que las pautas de trabajo dentro de la institución se encuentran establecidas de acuerdo a parámetros de cantidad más que de calidad.

Con relación a lo anterior, se realizaron cuatro sesiones de trabajo, durante todo el día, lo que en gran medida posibilitó el intercambio de experiencias. Gran parte de los participantes consideraron el trabajo como constructivo, puesto que la estrategia a seguir dice relación con lo que efectivamente va en mejora en la entrega de los programas.

En cuanto al trabajo ejecutado en el establecimiento El Ñilhue, cabe destacar la participación efectiva de apoderados y de algunos docentes, lo que también contribuyó al intercambio de ideas y la posibilidad de mejorar las relaciones existentes entre la comunidad escolar y el grupo de padres y apoderados.

Por tanto se puede señalar que la metodología de intervención utilizada en este seminario, facilitó la flexibilización de los procesos ya que ambos proyectos, tanto el aplicado al establecimiento EL Ñilhue, como a los funcionarios JUNAEB, se consideran puntos claves en el mejoramiento en la entrega de los diferentes programas implementados por la institución JUNAEB

Con relación a las técnicas utilizadas en las sesiones y jornadas realizadas, se puede concluir que resultaron eficaces, lo que permitió desarrollar acciones tendientes al reforzamiento de ideas y conocimientos adquiridos durante el transcurso de las mismas.

En cuanto a la relación docente-apoderado.

A través del trabajo realizado, se logró determinar las características que asume la relación docente apoderado: El rol del profesor se asume en cuanto agente encargado de la educación de niños y niñas y, la de apoderado se asume en cuanto encargado de satisfacer las necesidades de los niños de acuerdo a las exigencias del propio establecimiento.

En este punto, es importante señalar que los datos arrojados durante el proceso de Diagnóstico mediante la recolección de información, daban cuenta de la nula participación de padres y apoderados en actividades dentro de la comunidad escolar, por lo que los apoderados formaban parte de éste como agentes pasivos (reuniones, pago de mensualidades, entrevistas con director o profesor jefe por conducta etc.). Esto significa por lo tanto que la participación asume características instrumentales, lo que va en desmedro de las actividades no formales, donde el intercambio de experiencias facilita las relaciones interpersonales.

Esta información se complementó con lo entregado por los apoderados durante las sesiones, evidenciando dificultades en la inserción en actividades distintas a las planteadas como formales.

Esta relación debiese contribuir al intercambio de experiencias y al apoyo mutuo, en gran medida por una serie de factores entre las que destacan el nivel socioeconómico y cultural de los apoderados, por tanto, es necesario continuar capacitando a éstos, con la finalidad de incorporarlos como agente activos de acuerdo a la realidad de cada comunidad escolar, a fin de promover el desarrollo en conjunto de la comunidad escolar en pleno.

En cuanto relación al Trabajo Social

Las críticas al sistema educacional formal, básicamente por su carácter burocrático, rutinario, caro e incapaz de alcanzar a toda la población, ha conducido a postular como alternativa la educación no formal. El Asistente Social como educador social no formal, promueva el desarrollo de alternativas viables hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los grupos, en este caso, de la integración de padres y apoderados dentro de los establecimientos educacionales, promoviendo la retroalimentación, y, la participación desde una visión más holística y creativa.

En cuanto a lo señalado anteriormente es importante señalar las coordinaciones con Asistente Social encargado en el ámbito regional de los programas JUNAEB y de la disposición de éste con relación a la importancia de promover la participación desde fuera hacia dentro del establecimiento, a fin de reforzar lazos y crear espacios propios, fomentando la capacitación y educación de todos los involucrados.

Por otra parte, el aporte de Asistente Social de la localidad de Catemu y personal de Consultorio, permitió el desarrollo de un trabajo más expedito y eficiente, manifestando un gran interés por las tareas realizadas y la posibilidad de la obtención de logros en directo beneficio de los participantes.

Es importante destacar que, frente a la reticencia en un principio por parte de la comunidad escolar, ésta permitió el desarrollo de actividades que promuevan la integración de padres y apoderados dentro del establecimiento,

señalando, por supuesto la importancia de la inclusión de manera simple y responsabilidades para los apoderados limitadas. Sin embargo, la tentativa de experimentar sí efectivamente La. Inclusión de éstos mejoraría la calidad en al entrega de los programas pudo ser llevada a cabo.

En conclusión, Trabajo Social puede favorecer a numerosos aportes tanto desde el punto de vista metodológico como social, facilitando el proceso de transformación de la educación formal, con el propósito de lograra la inserción de apoderados dentro del propio establecimiento y, la aceptación de la comunidad escolar de incluir a éstos dentro de sus actividades como agentes promotores del mejoramiento de la calidad de vida tanto de niños como de niñas.

Aportes, Hallazgos y Aprendizajes:

La importancia de contribuir al desarrollo de espacios de participación para padres y apoderados dentro de los establecimientos educacionales, se vería beneficiada con actividades destinadas a promover ésta y, por supuesto el involucramiento de todos los actores señalados, puesto que la importancia de que los apoderados asuman un rol protagónico dentro de la comunidad escolar, dependerá en gran medida de los espacios entregados por el resto de la comunidad escolar para este fin.

Con relación a lo anteriormente expuesto, es importante señalar que cada establecimiento educacional cuenta con una dinámica distinta por lo tanto es importante manejar ésta antes de ejecutar determinadas acciones, en este sentido es importante generar modalidades de acción flexibles a modo de evitar contingencias. Por esta razón se considera una fortaleza la realización del trabajo en un establecimiento del área rural, puesto que en muchas ocasiones no basta la aplicación de un programa de carácter nacional, sino la adecuación de éste a la realidad local.

Por otra parte el desarrollo de actividades con la misma institución patrocinante, permitió vislumbrar fortalezas y falencias de la misma. Lo que la institución espera en la entrega de los programas, lo que se rescata en la entrega de cada uno de éstos y las modalidades de supervisión ejecutadas en los diferentes lugares de la región. Además de considerar las falencias y fortalezas del personal y profesional capacitado para evaluar la entrega efectiva de un

programa, muchas veces impide determinar efectivamente que es necesario mejorar de éstos, y de que manera las capacitaciones contribuyen a elevar la calidad de los programas en cuanto se mide cantidad por sobre calidad.

Por esta razón, es necesario realizar capacitaciones constantes en cuanto a lo que se espera de cada programa, y, cuales son las pautas a seguir de acuerdo a los señalado a nivel nacional, por los encargados de la elaboración de los programas y el mejoramiento en la calidad y entrega de los mismos.

En definitiva hay que conocer las necesidades de la población beneficiada con los programas, para que, de esta forma la calidad de los mismos se eleve desde un punto de vista más cualitativo. Con relación a lo anterior, los programas debieran adecuarse a las realidades de cada región y localidad a fin de facilitar la entrega y el compromiso por parte de la comunidad escolar de la inclusión de los apoderados en la entrega de éstos.

La importancia presentada por los apoderados en torno a la creación de espacios de participación en torno a los programas JUNAEB, y posteriores actividades no formales, resulta importante replicar experiencias como las ejecutadas por los alumnos seminaristas, que promuevan el desarrollo de nuevas actividades y la participación constante y permanente dentro de la comunidad escolar.

Por tal motivo, es importante crear pautas de integración de padres y apoderados de manera tenue, para ser desarrollados por los diferentes establecimientos de acuerdo a la realidad y problemática local vividas, a fin de fomentar poco a poco la inclusión de los padres y apoderados en el establecimiento educacional.

Relacionado con lo anterior, es de gran importancia permitir la implementación del proyecto en el tiempo. Esta medida es fundamental, puesto que permite proyecciones a mediano y largo plazo, lo que es importante en términos de la cobertura e impacto del programa, es más, los mismos apoderados plantean la necesidad de permanencia del proyecto.

Es importante destacar en este punto las potencialidades que implica el trabajo multidisciplinario, que favorece las distintas etapas que implica un plan,

programa o proyecto, es decir, tanto en la pesquisa de casos como en la elaboración de las sesiones a modo de que las temáticas a abordar sean más consistentes e integrales.

Profesionales ligados al área salud, Psicología y por supuesto Trabajo Social, favorecen la implementación y ejecución de los mismos, dado el manejo técnico y la visión holística que tienen de los problemas, como asimismo de la realidad de salud de cada localidad de acuerdo a las necesidades más próximas por resolver, como en este caso salud oral y escolar, en los cuales el trabajo interdisciplinario cobra gran importancia debido a la labor entregada por consultorios y hospitales en cuanto a satisfacer la demanda de la población infantil escolar.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS DE CONSULTA GENERAL

- Aylwin, Nidia y Otros. ***Un Enfoque Operativo de la Metodología del Trabajo Social***. Ed. Humanitas (2ª edición). Buenos Aires. 1982.
- Ballart, X. ***¿Cómo evaluar programas y Servicios Públicos?***. Ediciones Ministerio para las Administraciones Públicas. Madrid 1992.
- Berger, P., Luckmann, T. ***La Construcción Social de la Realidad***. Amorrortou Editores. Buenos Aires 1968.
- CEPAL. ***Educación y Conocimiento: Eje de la Transformación Productiva con Equidad***. Edición CEPAL. Santiago 2000.
- Echavarría, L. ***Filosofía, Educación y Desarrollo Social***. Ediciones XXI (2ª Edición). México 1970.
- Equipo CIDE. ***Los Centros de Padres y Apoderados : Nuevos Actores en el Control de la Gestión Escolar***. Documentos CIDE N° 4. Santiago 1999.
- Franco, R (Coordinador). ***Sociología del Desarrollo, Políticas Sociales y Democracia***. Edición CEPAL. Santiago 2001.
- Franco, R y Cohen, E. ***Evaluación de Proyectos Sociales***. Ediciones XXI. México 1994.
- Gómez Buendía, H. ***Educación: La Agenda del Siglo XXI***. Ediciones PNUD. Santiago 1998.
- Gubbins, V. ***¿Incorporación o participación de las Familias?. Un Desafío más de la Reforma Educativa***. Documentos CIDE N° 15. Santiago 1999.

- Hernández Sampieri, M. **Metodología de la Investigación Social**. Ediciones Mc-Graw Hill. México 1968.
- Lockheed, M. **Improving Primary Education, Developing Countries**. World Bank-Oxford University Press. New York 1991.
- MIDEPLAN. **Participación de la Comunidad en el Desarrollo Social: Logros y Proyecciones**. Eds. MIDEPLAN. Santiago 1992.
- Pasten, F. **Metodología de la Investigación Social**. EDEVAL. Valparaíso 1993.
- Savater, F. **El Valor de Educar**. Editorial Ariel. Barcelona 1997.

ARTICULOS DE REVISTAS ESPECIALIZADAS

Revista CEPAL Serie Políticas Sociales

- Alvarez, E. **Problemas para impulsar el mejoramiento educativo en el municipio: lecciones desde La Pintana**. Nº 11.
-
- CEPAL. **Informe del Seminario- Taller “ Reforma de la Educación media en Chile: ¿hacia una mayor Equidad?**. Noviembre de 1995.
- CEPAL. **La Educación en actual inflexión del desarrollo: visión regional y visión nacional**. Nº 8..
- Cox, C. **Calidad y Equidad: ejes de la reforma de la educación media en Chile**. Nº 8.
- Franco, R. **La Educación y el papel del Estado en los paradigmas de la política social en América Latina**. Nº 11. 1995.
- Gerstenfeld, Pascual y otros. **Variables extrapedagógicas y equidad en la educación media: hogar, subjetividad y cultura escolar**. Nº 9.

- Hopenhayn, M. ***Gestión, organización y financiamiento del sistema educativo***. Nº 11.1995
- Hopenhayn, M. ***Calidad y Equidad de la educación Media en Chile***. Nº 8.
- Lavín, J. ***Traspaso de colegios municipales a sociedades de profesores: una alternativa para evaluar***. Nº 11
- Lemaitre, M. ***Estrategias del Programa Mece- Media***. Nº 8.
- Núñez, I. ***Gobierno, municipalidades y profesado: dificultades para un consenso***. Nº 11. 1995
- Verdugo, O. ***Hacia un proyecto nacional de educación equitativa***. Nº 11.
- Schiefelbein, E., y Otros. ***Calidad y equidad de la educación media en Chile: rezagos estructurales y criterios emergentes***. Nº 8.
- Schiefelbein, E. ***Problemas y Desafíos de la Calidad y la Equidad en la educación media en Chile***. Nº 8.

Revista Centro de Estudios Públicos

- Beller, H. ***¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?***. Nº 71. 1998.
- Rojas, P. ***Remuneraciones de los profesores en Chile***. Nº 71. 1998.
- Vial Correa, G. ***¿Cuánto cuesta educar?*** . Nº 71. 1998.

DOCUMENTOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHILE

- ***Balance 1990-1994.*** Santiago 1995.
- ***Discursos de inauguración año escolar 1992 al 1996.*** Santiago 1996.
- ***Orientaciones del Programa de las 900 Escuelas.*** Santiago de Chile. 1992
- ***Programa de las 900 escuelas.*** Santiago de 1992.
- ***Política de Participación de Padres y Apoderados en el Sistema Educativo. Documentos de Trabajo.*** Santiago 1999.
- ***Reforma en Marcha, Buena educación para Todos.*** Santiago 1998.
- ***Programa de las 900 escuelas.*** Santiago de 1992.
- ***Todos los niños aprenden.*** Santiago de Chile 1992

ANEXOS

ANEXOS 1: PAUTAS DE ENTREVISTAS PARA EL DIAGNOSTICO

PAUTA DE ENTREVISTA PARA FUNCIONARIOS JUNAE B

- 1.- ¿Qué importancia le asigna Ud. a la participación social de los padres y apoderados en la implementación de los programas?
- 2.- ¿Cómo cree Ud. que debería ser esta participación?
- 3.- ¿Qué beneficios o problemas cree Ud. que traería una mayor participación de los padres y apoderados en los Programas?
- 4.- ¿A que nivel cree Ud. que debería darse esta participación?
- 5.- ¿Cuales son las principales dificultades que la institución presenta para potenciar la participación social de los padres?

**PAUTA DE ENTREVISTA
PARA PROFESORES RESPONSABLES
DE LOS PROGRAMAS**

1.- ¿Cuál es la relación que existe entre Ud. y las organizaciones de padres y apoderados para implementar los Programas JUNAEB?

2.- ¿Considera importante abrir espacios de participación de los padres y apoderados a estos programas?

3.- ¿Cuáles son los cambios que deberían producirse en su establecimiento para permitir esta participación?

4.- ¿Ud. como profesor, ha contribuido a la integración de los padres y apoderados en el establecimiento?

**PAUTA DE ENTREVISTA
PARA PADRES Y APODERADOS**

- 1.- ¿Ud. conoce en que consisten los programas implementados en las escuelas por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas?
- 2.- Su hijo o pupilo accedió estos programas por el ¿profesor?, ¿director?...
- 3.- ¿Que significan para Ud. y su familia el que su hijo participe de estos programas?
- 4.- Los Centros Generales de Padres y Apoderados, ¿realizan acciones de apoyo a estos programas? ¿participa Ud. en alguna?
- 5.- ¿Existe difusión de los programas, sus beneficios, a quienes esta dirigido, etc., al interior de la escuela?

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA PADRES Y APODERADOS



Estimados padres y apoderados:

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) esta interesada en conocer cual es el nivel de participación de los padres y apoderados en los distintos programas que la institución implementa. Para eso cuenta con el apoyo de un equipo de alumnos seminaristas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Para poder tener acceso a parte de esta información es que solicitamos que responda el cuestionario adjunto, el cual es anónimo y se aplica en 50 escuelas más de la Región.

El cuestionario no contiene respuestas buenas o malas. Marque un alternativa con una cruz y en aquellas que se indiquen marque las necesarias.

1.- Señale el nombre del Establecimiento:

2.- Señale la comuna donde se ubica el establecimiento

3.- Señale su sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

4.- Señale su edad (en años):

5.- Señale la cantidad de hijos que tiene estudiando y que de acuerdo a Ud. reciban algún beneficio de los programas JUNAEB

6.- Señale los cursos en el(los) cual(es) se encuentran su(s) hijo(s).

7.- Conoce en qué consisten los programas que implementa la JUNAEB?

- a) Sí
- b) Más o menos
- c) No

8.- Se les ha informado cuáles son los requisitos para acceder a estos programas?

- a) Sí
- b) Más o menos
- c) No

9.- Se le ha invitado a participar de charlas de información respecto de los programas entregados por JUNAEB?

- a) Sí
- b) No

10.- ¿Ha asistido a estas charlas o talleres?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

11.- Las reuniones o talleres se han realizan en:

- a) La escuela
- b) Sala de reuniones ajena al establecimiento
- c) Sedes comunitarias
- d) Municipalidad
- e) Casas particulares
- f) Otro lugar

12.- ¿Cuántos talleres se han realizado a la fecha:

- a) Uno
- b) Dos
- c) Más de tres

13.- ¿Como considera la asistencia de los apoderados a estos talleres?

- a) Alta
- b) Media
- c) Baja

14.- Los horarios de los talleres son acordes con su tiempo?:

- a) Sí
- b) Más o menos
- c) No

15.- ¿De cuales de los beneficios participa su hijo o pupilo? (ponga una cruz sobre los que participa)

- a) Programa de Alimentación Escolar
- b) Salud Escolar
- c) Salud Oral
- d) Programas recreativos
- e) Programa útiles escolares

16.- Colabora Ud. en la entrega de algunos de los programas. (ponga una cruz sobre los que colabora)

- a) PAE
- b) Salud Escolar
- c) Salud Oral
- d) Programas recreativos
- e) Programa útiles escolares
- f) Ninguno

17.- Si participa en algún programa, describa brevemente lo que ha hecho:

- a) PAE
-

- b) Salud Escolar
-

c) Salud Oral

d) Programas recreativos

e) Programa útiles escolares

18.- Si ha participado en la entrega de alguno de los programas mencionados, en esta actividad participan:

- a) El profesor y el Director del Establecimiento
- b) Profesor, Directores y Centros General de Padres
- c) Profesores, Directores y apoderados escogidos
- d) No tengo información

19.- Posee información si el Centro de Padres y Apoderados, participa de jornadas de información y talleres de capacitación de los programas JUNAEB?

- a) Sí
- b) No
- c) Desconoce información

20.- Considera a los profesores o personas encargadas de los programas, capacitadas para este fin?

- a) Sí
- b) Más o Menos
- c) No

21.- Cómo accedió su hijo o pupilo a estos beneficios

- a) Por cuenta propia
- b) Por su profesor jefe
- c) Por ud(s).
- d) Otro

22.- Conoce Ud., del organismo encargado de entregar los alimentos para las raciones?

- a) Sí
- b) No

23.- En relación al programa de salud escolar, quien asiste con los niños a las horas entregadas por el Consultorio?

- a) El profesor
- b) Uno de los apoderados por turno
- c) Cada papá o apoderado se encarga de llevarlos.
- d) Otro

24.- Su hijo o pupilo, ¿recibe algún material de apoyo estudiantil al comienzo del año escolar?

- a) Sí
- b) No

25.- Posee información si este material está incluido dentro del algún programa JUNAEB?

- a) Sí
- b) No.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

MAYO DE 2001

A N E X O 3 :

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA DE APODERADOS POR LA ESCUELA

Provincia	Comuna	Escuela	Nº Apoderados	Nº de Apoderados Participando	Muestra Escuela
Los Andes	Catemu	María Teresa del Canto	923	84	74
Los Andes	Los Andes	L.P. América	355	100	88
Los Andes	San Sebastián	El Corazón	104	92	81
Petorca	Petorca	Todas	748	0	-
Quillota	La Calera	El Libertador	35	35	31
Quillota	La Calera	Irma Sapiaín	402	250	219
Quillota	La Cruz	D. Santa Cruz	203	160	140
Quillota	La Cruz	F 243	216	160	140
Quillota	Nogales	El Melón	77	46	40
Quillota	Nogales	Ulda Aracena	150	90	79
Quillota	Quillota	Arco Iris Bajo el Sol	254	254	223
Quillota	Quillota	E 173	406	0	-
Quillota	Quillota	E 177	315	0	-
Quillota	Quillota	G 168	45	3	3
Quillota	Quillota	Jaime Pavez	115	0	-
Quillota	Quillota	Las Pataguas	120	0	-
Quillota	Quillota	Loreto Araya Jeria	66	45	39
Quillota	Quillota	Los Paltos	140	0	-
Quillota	San Antonio	Fernando de Asturias	143	0	-
San Antonio	San Antonio	Liceo de Llo-Lleo	343	298	261
San Antonio	San Antonio	San José de Calazans	458	458	402
San Felipe	San Felipe	El Ñilhue	147	100	88
San Felipe	San Felipe	A. Edwards	469	36	32
San Felipe	San Felipe	Alegría Catan Debike	84	70	61
San Felipe	San Felipe	Paso Histórico	78	60	53
San Felipe	San Felipe	Rep. Argentina	90	0	-
Valparaíso	Valparaíso	Arturo Echazarreta	150	150	132
Valparaíso	Valparaíso	D. Ortiz de Rosas	52	1	1
Valparaíso	Valparaíso	Tapihue	45	24	21
Valparaíso	Valparaíso	Irma Salas	448	448	393
Valparaíso	Valparaíso	Puente Colmo	325	0	-
Valparaíso	Valparaíso	La Chocata	77	70	61
Valparaíso	Puchuncaví	La Greda	202	45	39
Valparaíso	Quilpué	D 439	250	196	172
Valparaíso	Quilpué	Darío Salas	158	300	263
Valparaíso	Quilpué	Linda Correa	208	310	272
Valparaíso	Quintero	Azucena Diabuno	326	40	35
Valparaíso	Quintero	J.J. Tortel	8	7	6
Valparaíso	Quintero	Lidia Iratchet	280	535	469
Valparaíso	Villa Alemana	D 405	390	12	11
Valparaíso	Villa Alemana	E 401	265	180	158

Valparaíso	Villa Alemana	E 410	276	150	132
Valparaíso	Villa Alemana	F 402	338	330	289
Valparaíso	Villa Alemana	G 412	170	0	-
Valparaíso	Viña del Mar	E 360	315	0	-
Valparaíso	Viña del Mar	F 341	226	0	-
Valparaíso	Viña del Mar	Las Dalias	115	115	101
Valparaíso	Viña del Mar	Saint Gregory	170	0	-
Valparaíso	Viña del Mar	Saint Michael	225	0	-
Valparaíso	Viña del Mar	Santa Julia	765	120	105
Totales			12270	5374	4.714

A N E X O 4 : E N T R E V I S T A S

E N T R E V I S T A A D I R E C T O R E S

Entrevista al Director de la Escuela Agustín Edwards de Llay Llay

¿Los padres y apoderados del establecimiento desarrollan alguna labor en la entrega de los programas JUNAEB?

No ha habido ningún tipo de programa que incluya a los apoderados, no se nos ha insinuado siquiera esto por parte del organismo encargado, en este caso JUNAEB. En parte debido a la autoridad por ejemplo de las manipuladoras que manejan mucho más el tema de las raciones de alimentos, incluso por sobre la o el encargado del programa.

Por ejemplo el tema de la disciplina es un factor importante que sería de gran ayuda la participación de los padres y apoderados, puesto que éstos rara vez ayudan ¿por qué?, porque nosotros no se lo pedimos, bastaría que nosotros les dijéramos que lo hicieran y contaríamos siempre con ellos. Faltaría la insinuación de JUNAEB, en el sentido de expresar más abiertamente que se puede trabajar con los apoderados y nosotros lo haríamos. Los papás por ejemplo pueden estar en el comedor con los niños más chicos de Prekinder y Kinder, entonces por qué no se podría trabajar con el resto.

En el tema de la participación, ¿como cree Ud., que colaboran los padres y apoderados en el establecimiento?

Existe una red valiosísima, encargada de los programas de estudio, cuando se visita el establecimiento, son los mismos apoderados quienes enseñan a los otros el trabajo en el establecimiento. Tenemos apoderados que trabajan de inspectores, auxiliares, inclusive que realizan trabajos de reparación de remodelación, en fin cooperan y se han organizado en conjunto con la comunidad educativa. Organizan también el aniversario del colegio, y otras actividades de interés.

En términos de la labor más educativa, ¿se dan los espacios al interior del establecimiento, a fin de originar la integración y la posterior participación de éstos?

Existen los espacios, pero lo que faltaría por parte de la JUNAEB, sería la motivación a los profesores, como enfrentar la situación y ejecutarla. Yo creo que la mayor dificultad es la falta de claridad en la entrega de los programas y la posterior capacitación de los profesores con el fin de prepararlos para esto, es decir, informar hasta que punto se puede llegar con los padres y apoderados, sería fabuloso tener padres y apoderados entregando desayunos y almuerzos.

¿Se ha realizado algún taller o charla de información con padres y apoderados?,

No, solamente el año pasado se realizó una reunión con los padres y apoderados de los niños que pasaban a primero medio, para que pudiesen estar informados de los beneficios reales de los programas JUNAEB.

¿Considera importante abrir espacios de participación?

Yo pienso que sí puesto que de esa manera habría un compromiso de los apoderados más profundo, en relación a los beneficios, ya que aún perdemos muchos cupos ya que el apoderado no tiene una visión real del beneficio que está recibiendo. Por ejemplo es mucha la reparación de lentes, inclusive dentro de la quinta región es la comuna que ha reparado más lentes especialmente en los niños más pequeños. Por ejemplo muchos de ellos no hacen uso de sus lentes, por lo tanto no existe una conciencia por parte del apoderado del beneficio para su hijo, o del valor de éstos. También perdemos muchas horas de interconsulta, por desinformación de los padres y apoderados.

¿Cuáles son los cambios que deberían producirse a nivel de la JUNAEB, comunal y del mismo establecimiento para generar estos espacios?

Faltaría una mayor publicidad, mejorar los canales de comunicación en relación lo que es el programa, especialmente en la cantidad de dinero que recibe la comuna en los beneficios, sería interesante informar a la comunidad de esto.

¿Se siente un apoyo desde la JUNAEB en relación a los programas?

Existe una mayor preocupación que en años anteriores. Se capacita a los profesores y a los coordinadores de cada establecimiento, con el propósito de cumplan bien la función en sus establecimientos. Los beneficios están llegando más rápido que antes, es decir el servicio se ha vuelto más expedito.

¿Cuál cree que puede ser su aporte en términos de espacios de participación?

Podríamos tener reuniones con los apoderados, llegar a los apoderados de manera directa, ya que ellos también son beneficiarios, nos hemos preocupado sólo de los niños y hemos descuidado la labor de los padres y apoderados. Que use los beneficios que los aproveche.

¿Los apoderados están informados que los beneficios son entregados por la JUNAEB?

Se tiene conciencia, pero la JUNAEB, trabaja como una entidad aparte, sin considerar e incluir al profesor. Sólo plantean como se deben desarrollar ciertas tareas pero no ahondan en lo realmente es importante.

La discusión debe partir del alcalde, ya que hay interés de parte de los profesores, pero si no existe una conciencia real del problema, a nivel comunal no funciona.

ENTREVISTA A APODERADOS

Escuela Irma Sapiaín de La Calera, apoderado, don Jorge Riquelme.

¿Ud., conoce de los programas implementados en la escuela por la JUNAEB?

La verdad es que él llegó a la casa y me contó que estaba usando pasta de dientes y cepillo, pero en el colegio no se ha informado de nada, y eso que yo vengo a todas las reuniones, porque soy el apoderado.

¿Su hijo o pupilo accedió a través de quien al programa?

Por el profesor, yo no tenía idea de esto, sino que como el me contó, yo le pregunté que quien lo había inscrito y me dijo que el profesor.

¿Qué significa para Ud., y su familia que su hijo participe de los programas?

Me parece excelente, porque cuesta que les guste ir al dentista, es decir los hábitos es importante reforzarlos. Informan los centros de padres de los programas?, no que yo sepa no, y como le digo yo no he faltado a ninguna reunión, yo pregunté la otra vez de cómo era eso del dentista y me dijeron que tenía que hablarlo con la profesora jefe, porque ellos no tenían idea. No existe ninguna difusión de los programas, y sería importante difundirlo, ya que va en directo beneficio de los niños, además que nos permitiría como papás y apoderados reforzar lo que aprenden o informarnos por ejemplo para el tema de los lentes de las interconsultas, etc.

Entrevista al Director de la Escuela Alegría Catán Debike de la comuna de Putaendo.

¿Los padres y apoderados desempeñan alguna labor en los programas JUNAEB?

No, nosotros trabajamos con los niños, estos se preocupan de entregar hasta la pasta de dientes. Ellos todas las semanas entregan la pasta, y ejecutan la misma labor en la casa. No significa que los padres no estén en conocimiento. Nosotros el año pasado hicimos charlas de higiene bucal.

¿En relación a los otros programas?

Lo básico que exige el programa, nada más, sin embargo todos los días se lleva a seis niños al dentista, por lo tanto el programa de salud oral lo tenemos bien completo.

¿La participación de padres y apoderados, contribuiría al desarrollo de niños y niñas?

Sí yo creo que sí, porque si los padres son capaces de reforzar los hábitos que se entregan en la escuela, entonces los niños los pueden transmitir.

¿Considera que los padres y apoderados pudieran desarrollar actividades dentro de la jornada escolar?

Yo pienso que sí, no lo veo lejano, es decir que ellos pudieran cooperar por ejemplo en la entrega del almuerzo, sería fantástico. Las puertas están abiertas y ellos saben que no tendríamos ningún problema si ellos cooperaran.

¿Cuales cree Ud., que son las mayores dificultades para ejecutar esta labor?

El profesor está muy recargado de trabajo, por lo tanto no puede absorber toda la demanda. La JUNAEB nos exige cada día más y nosotros no somos funcionarios JUNAEB. Estamos colaborando por el bien de los niños, y el profesor se encarga de los diferentes programas por gusto solamente.

ANEXO 5: MATRIZ DE RESUMEN DE ENTREVISTAS A APODERADOS, DOCENTES Y PROFESIONALES DEL AREA SALUD CON FINES EVALUATIVOS

ENTREVISTADO	FINALIDAD DE PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS	IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB	ACTIVIDADES MAS FACILES DE DESEMPEÑAR EN LAS TAREAS ASIGNADAS	LOS PROGRAMAS JUNAEB BENEFICIAN A LOS NIÑOS DEL ESTABLECIMIENTO	PROPUESTA PARA MEJORAR LA ENTREGA DE LOS PROGRAMAS
Sra. Ana, apoderada	" por una parte para mí, significa salir de mi casa y poder conversar otros temas, olvidándome por un rato de las labores del hogar. Además que me permite aprender sobre cosas que no tenía idea	"Los apoderados debemos participar de manera más activa, ya que generalmente participamos en actividades determinadas por la escuela, como las reuniones de apoderados, pero nunca en otras labores, y si uno tiene el tiempo y el interés, porque no participar de otras cosas y aprender más?"	" Llevar un registro de cada niño y anotarlo todo, es bien importante, inclusive me sorprendí preguntando cosas que no las había hecho ni para mi hijo, entonces preocuparse de otros niños e informar a las mamás lo que pasa con ellos es super importante"	"En parte sí, porque si yo no tengo plata para médico o dentista particular, se atiende por el consultorio, sin embargo, los plazos para ser atendido a veces son muy largos y tengo que pagar para un oculista u otra especialidad, pero en fin, hay que aprovechar los beneficios".	"Yo creo que el trabajo realizado durante estos talleres ha sido bastante beneficioso para todos, ya que nos ha permitido trabajar en grupo, tomar decisiones y desarrollarias, también hemos podido integrarnos más de manera indirecta pero integramos y eso ha sido super importante al menos para mí como apoderado".

<p>ENTREVISTADO</p> <p>Sra Hilda Santis, Asistente Social</p>	<p>FINALIDAD DE PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS</p>	<p>IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB</p> <p>" Cada vez que se le informa a la comunidad escolar de la importancia de la comunicación eficaz con los apoderados, no se encuentran muy de acuerdo, sin embargo, si se realizan pequeñas actividades que permitan un trabajo interdisciplinario y eficaz, los docentes podrán darse cuenta de la importancia de la participación de los apoderados en actividades extracurriculares".</p>	<p>ACTIVIDADES MAS FACILES DE DESEMPEÑAR EN LAS TAREAS ASIGNADAS</p> <p>"Que disipen dudas, los apoderados en este sector son bastante cooperadores, pero a los profesores les cuesta aceptarlos como integrantes de la comunidad escolar. Este trabajo ha sido un gran paso para ambas partes, ya que los apoderados mediante la capacitación podrán desarrollar actividades más eficaces y específicas.</p>	<p>LOS PROGRAMAS JUNAEB BENEFICIAN A LOS NIÑOS DEL ESTABLECIMIENTO</p> <p>"Por supuesto. Han contribuido de manera eficaz mediante la atención en consultorios, la alimentación necesaria para cada uno, la recreación, en fin, cada programa bien manejado podrá contribuir mucho más a la calidad de vida de los niños. " Los beneficios son buenos, pero a veces señalan que las cosas deben realizarse de esta manera porque el gobierno lo señala, sin embargo no se dan cuenta de que la realidad vivida por cada escuela es distinta".</p>	<p>PROPUESTA PARA MEJORAR LA ENTREGA DE LOS PROGRAMAS</p> <p>" Los niños han aprendido a cepillarse mejor los dientes, sin embargo el trabajo de los apoderados no está bien claro. La inclusión en el establecimiento es importante, pero efectivamente deberá realizarse un trabajo interdisciplinario y de concientización. Los programas continuarán entregándose, pero la calidad de éstos dependerán en gran medida de los que tanto docentes como apoderados esperan de éstos".</p>
---	---	--	---	---	--

ENTREVISTADO	FINALIDAD DE PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS	IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB	ACTIVIDADES MAS FACILES DE DESEMPEÑAR EN LAS TAREAS ASIGNADAS	LOS PROGRAMAS JUNAEB BENEFICIAN A LOS NIÑOS DEL ESTABLECIMIENTO	PROPUESTA PARA MEJORAR LA ENTREGA DE LOS PROGRAMAS
Sr. Ricardo Cabrera, Docente	La finalidad fundamental, es que tanto profesores como apoderados podamos intercambiar experiencias, pero también podemos contribuir a desarrollar acciones tendientes a mejorar las relaciones entre ambos. Creo que un trabajo eficaz dará buenos frutos."	" Considero que los apoderados deben ser preparados para insertarlos dentro de la educación de sus hijos, ya que la capacitación es indispensable para que puedan determinar cual la función real dentro de la escuela". Sin embargo, muchos profesores se oponen a esto porque creen que les van a quitar espacio, a mí me gustaría, porque incluso me aliviaría hasta el trabajo."	"El espacio de interacción y la entrega de conocimientos. La labor de los apoderados bien coordinada provoca un trabajo eficiente y práctico. Creo que la buena disposición de los encargados de los programas es fundamental para mejorar el trabajo de los apoderados."	" Del punto de vista del beneficio, por supuesto que si, sin embargo muchas veces exigen bastante del docente y a éste no le queda tiempo de nada más. Por ejemplo, en cada programa debe haber un encargado, y éste a su vez manejarlo dentro de la escuela, y cuando llegan a supervisar si el profesor ha hecho algo incorrecto es amonestado por esto"	" El trabajo debe ser realizado de manera eficiente. No es fácil incluir a los apoderados en tareas propias de los docentes, por lo tanto si se quiere incluir a los apoderados cada establecimiento lo adecuará a su realidad y desde ahí cada escuela verá en que áreas es más necesaria la colaboración de los apoderados."

<p>ENTREVISTADO</p>	<p>FINALIDAD DE PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS</p>	<p>IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS APODERADOS EN LOS PROGRAMAS JUNAEB</p>	<p>ACTIVIDADES MAS FACILES DE DESEMPEÑAR EN LAS TAREAS ASIGNADAS</p>	<p>LOS PROGRAMAS JUNAEB BENEFICIAN A LOS NIÑOS DEL ESTABLECIMIENTO</p>	<p>PROPUESTA PARA MEJORAR LA ENTREGA DE LOS PROGRAMAS</p>
<p>Sra. Verónica, apoderada.</p>	<p>Para mí, significa compartir con otras personas las mismas inquietudes, además contribuye a mejorar las relaciones con los otros y por supuesto a mantenernos informados. Por otra parte, yo no tenía idea de ciertas cosas de la Junta, pero ahora que vengo a reuniones, por último si me preguntan, sé que contestar".</p>	<p>" Mire, yo al principio venía porque me gustan las reuniones, pero después cuando cada un ha tenido que asumir responsabilidades, creo que sirve y harlo. De partida, conversamos entre nosotras, y, además usted se da el tiempo de escucharnos, eso me gusta".</p>	<p>" Ponerse de acuerdo con los otros apoderados y trabajar en conjunto, ha sido bastante fácil, porque el resto de los apoderados confía en nosotros y eso es muy importante".</p>	<p>" El trabajo debe ser realizado de manera eficiente. No es fácil incluir a los apoderados en tareas propias de los docentes, por lo tanto si se quiere incluir a los apoderados cada establecimiento lo adecuará a su realidad y desde ahí cada escuela verá en que áreas es más necesaria la colaboración de los apoderados."</p>	<p>" Entregar realmente el beneficio a quienes los necesitan. Aquí todos los niños almuerzan porque tienen clase en la tarde, pero viven cerca y no les gusta el almuerzo, entonces deberían darle efectivamente a quien necesita almorzar. Igual que para las horas al dentista, hay niños que van particular, pero en cuanto dan horas para el dentista la profesora también los inscribe y eso no es justo".</p>

ANEXO 6: MATERIAL DE APOYO PARA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS JUNAEB

Estrategias de intervención grupal

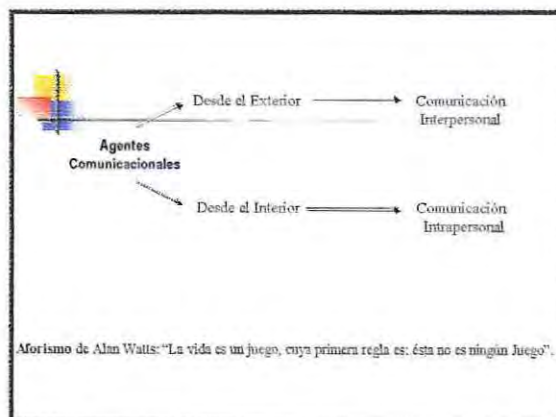
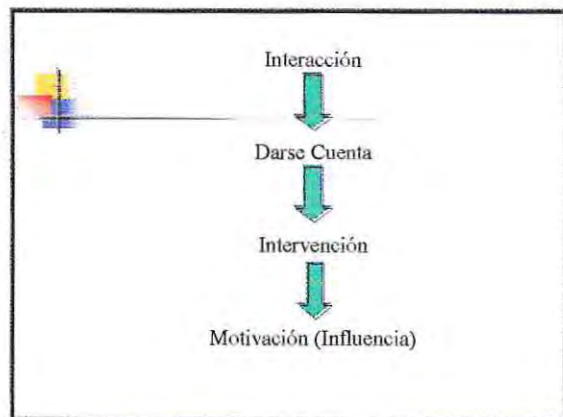
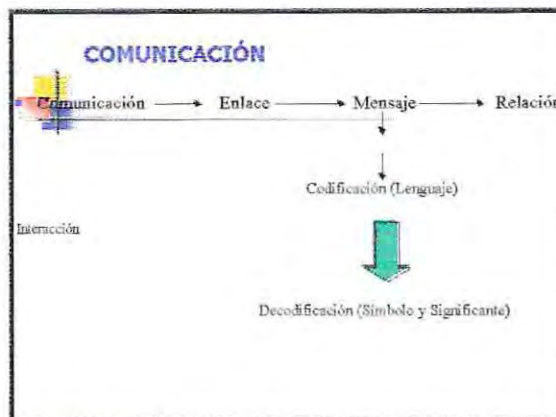
Valeria Gallardo
Williams Corvalán Rivera

Axiomas Comunicacionales

1. Es imposible no Comunicar.
2. La Comunicación es Digital y Analógica.
3. La Comunicación es Punteada.
4. La Comunicación es Escalada Asimétrica.
5. La Comunicación es Complementaria.

Ejercicios con el Pasado.

1. La Sublimación del Pasado
2. La Mujer de Lot
3. El vaso de Cerveza Fatal
4. La Llave Perdida



Inhibiciones

1. La Historia del Martillo.
2. Los Guisantes en la Mano.
3. El Hombre que espantaba Elefantes.
4. Autocumplimiento de las Profecías o Profecía Autocumplida.

Mecanismos de Defensa

1. Racionalización.
2. Compartimentalización.
3. Desplazamiento.
4. Negación.
5. Autoflagelación.
6. Si me amases de veras, comerías ajo de buen agrado.
7. Si alguien me quiere, no está en su cabal juicio.

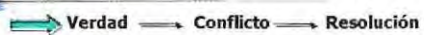
Autocuidado



1. Planteamiento de las Necesidades Satisfactoras y Resiliencia
2. Autopoiesis
3. Catarsis
4. Encuadramiento
5. Conducción

Autocuidado

Ejercitación de la Asertividad



Ejercitación de la Ayuda Mutua (Moffat)



Estímulos Sensoriales Perceptivos

1. Relajación Física
2. Espacio Físico Próximo
3. Vestuario, Maquillaje o Máscara
4. Espacios Conversación Cerrado
5. Contrato Psicológico
6. Contacto Físico
7. Convivencia Hedonista
8. Apoyo Motivacional
9. Estimulación Permanente

Elementos Fundamentales

- Más de 2 personas
- Sentido de pertenencia
- Existencia de creencias comunes
- Existencia de algún grado de actividad coordinada

Concepto de Grupo

Pluralidad de personas que se han comprometido para lograr objetivos comunes que trabajan unidas y producen resultados

Características del Grupo

- Existencia de finalidades
- Existencia de una estructura
- una organización o modo de hacer
- Una definición temporal
- Integración y cohesión
- Reconocimiento externo

Desarrollo Grupal

- Son los cambios que se presentan con el transcurso de la vida del grupo en la estructura interna, en los procesos y en la cultura grupal.
- Las que entenderemos en fases o momentos de la vida grupal para referirnos a cada una en particular

Etapas o Fases del Desarrollo Grupal

- Formación
- Organización
- Integración
- Término

Fase de Formación

- Aparecen las actividades iniciales
- Surgimiento de vínculos interpersonales
- Búsqueda de semejanzas entre los miembros
- Cuasiestructura
- Aceptación inicial de los propósitos
- Intercambio de intereses

Fase de Organización

- Fortalecimiento de los vínculos (cohesión)
- Apoyo a los propósitos
- Claridad de la estructura
- Identificación de líderes
- Fortalecimiento de la cultura grupal
- Aparecimiento de subgrupos

Fase de Integración

- Existe un alto funcionamiento Grupal
- Existe una consolidación de la estructura
- Existe una clara definición de los roles
- Existencia de liderazgos por área
- Clara identificación externa del grupo
- Participación social
- Etapa de mayor productividad

Etapa de Terminación

- Se han alcanzado las metas del grupo
- Ha concluido el tiempo programado
- Se ha desarrollado un proceso de aceptación deficiente
- Por falta de integración
- Por el apareamiento de nuevos intereses

Rol

- Cada etapa de la vida del grupo demanda diversos roles del Coordinador
- El rol es más intenso al principio, decrece hacia la etapa de integración y vuelve a ser fuerte en la etapa de terminación.
- El Coordinador debe basar su acción en los principios Institucionales y éticos.

Liderazgo y Poder

1. Poder Legítimo:
Proviene de la autoridad dada por nombramiento formal a una persona para guiar a otros.
2. Coercitivo
Proviene de la capacidad de una persona para castigar si no hacen lo que quiere.
3. De Recompensa
Lo utilizan las personas que pueden recompensar por hacer lo que ellos quieren.

4. Poder de Experto:
Surge cuando se considera que una persona tiene los conocimientos requeridos para la situación.
5. Poder referente:
La persona tiene cualidades que hacen que los demás la vean como alguien a quien les gustaría parecerse.
6. Poder Carismático:
Ciertas personas tienen una "magia" que atrae a los demás a seguirlos.

7. Poder económico:
Ciertas personas poseen o tienen acceso a recursos deseados por otros.
8. Poder de Información:
Esta persona tiene acceso a información que los demás no necesariamente tienen.

Estilos de Poder Clásicos

- Democrático
- Autoritario
- Laissez - Faire

El Líder

Atributos Personales:

- Talento
- Energía enfocada hacia la acción correcta
- Confianza en sí mismo
- Integridad
- Habilidad para comunicarse
- Resolución para el cumplimiento de las tareas
- Inclínación al éxito
- Carisma

Atributos Especiales del Líder

- Visión
- Sagacidad
- Adhesión (del grupo al propósito)
- Espíritu de cuerpo
- Sentido de Organización

Para desarrollar el sentido y la habilidad de liderazgo latente o emergente en las personas, la educación del liderazgo debe realizarse teniendo en cuenta los siguientes elementos:



UN METODO ACTIVO PARA APLICAR AL TRABAJO EN EQUIPO

Definición de Método: La concepción, principios y fundamentos que organizan y guían el trabajo grupal

METODO ACTIVO PARTICIPATIVO

SISTEMA
AUTOEDUCACION
PROGRESIVO
PERSONALIZADO

ELEMENTOS DEL METODO

- Adhesión voluntaria y personal
- Sistema de Equipo
- Marco Simbólico
- Aprendizaje por la acción

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Definición: Conjunto de actividades intencionadas que realizan las personas, conforme con sus necesidades, intereses o problemas, orientado al logro de los objetivos planteados por el equipo.

Implicancias del Programa:

- Complementariedad de las funciones, aprendizaje mutuo y apoyo expresivo
- Formación integral de la persona, definida por los objetivos del equipo
- La planificación, ejecución y evaluación son acciones del equipo

Características del Programa

Desafiantes Útiles Recompensantes Atractivas

ESQUEMA BASICO DEL PROGRAMA

DIAGNOSTICO
¿qué queremos hacer?, ¿cuáles son nuestras necesidades, intereses?

EVALUACION

¿se logró con los recursos de la actividad?, ¿cómo resuelve la actividad?, ¿en qué ayuda al grupo la actividad?

ACTIVIDADES

¿cuáles actividades realizaremos?

DESARROLLO O EJECUCIÓN

¿cómo el grupo desarrolla la realización de la actividad?

DISEÑO Y ORGANIZACIÓN

¿cuáles son los recursos de la actividad?, ¿en qué consiste la actividad?, ¿qué recursos necesitan?, ¿cuánto tiempo durará?



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FUNDADA EN 1883

Planificación Social e Intervención Comunitaria

Valeria Gallardo
Williams Corvalán Rivera

COMUNIDAD

- ESPACIO GEOFISICO
- IDENTIFICACIÓN PSICOSOCIAL
- VISIÓN DE INTEGRALIDAD
- VISIÓN OPERATIVA
- COMPONENTE FUNCIONAL
- COMPONENTE NORMATIVO

Dimensiones Estratégicas

- Dimensión Geofísica
- Dimensión Funcional
- Dimensión Organizacional
- Dimensión Estructural
- Dimensión de Gestión Social
- Dimensión Cultural

Dimensión Geofísica

- Ubicación : Accesibilidad
- Geografía: interno - externo
- Demografía: categorías
- Climatología: Por Estaciones
- Instrumentos: El Plano, Reportes, Fotografías, etc.

Dimensión Funcional

- Función económica: Ingresos
- Función productiva: Fuentes productivas
- Función distributiva: distribución de los ingresos
- Función de intercambio: transporte, comunicación,
- Función laboral: Principal actividad
- Función Familiar: características

Dimensión Organizacional

- Actores Sociales
- Organizaciones Sociales
- Funcionamiento de la Comunidad
- Actores Externos
- Características de las Relaciones Humanas

Dimensiones Estructural

- Características de la Infraestructura
- Equipamiento Comunitario
- Servicios básicos
- Servicios de mantención

Dimensión Gestión Social

- Inversión Social
- Proyectos Ejecutados
- Proyectos Concursados
- Recursos Internos
- Gestión Social

Dimensión Cultural

- Fuerzas Centrípetas
- Fuerzas Centrifugas
- Imagen Psicosocial
- Sentido Pertenencia

Decisión Estratégica

- ¿ En que Dimensión estratégica nos interesa trabajar ?
- ¿Cuál es nuestra características institucional?
- ¿Qué es lo mejor que tiene que mostrar nuestra institución?

Técnicas

- Entrevistas Actores Relevantes
- Uso de informantes claves
- Grupos de Discusión
- Análisis de Documentos
- Observación estructurada
- Observación Simple

Etapas en el diseño de la Estrategia

- Acciones Previas
- Definición de Equipo de Gestión
- Definición de Diagnósticos
- Inicio de Investigación
- Análisis de los datos
- Presentación informe final

Equipo

- Definición de área
- Análisis Estratégico
- Definición de estrategia
- Proyectos de acción

Análisis FODA

El análisis FODA es un instrumento que permite elegir la mejor alternativa entre las existentes, considerando factores como: ventajas de alternativas sobre otras, esfuerzo económico, recursos con que se cuenta y tiempo de duración.

FODA

	Se controlan	No se controlan
POSITIVO	FORTALEZAS (se usan)	OPORTUNIDADES (se aprovechan)
NEGATIVO	DEBILIDADES (se superan)	AMENAZAS (se afrontan)

Estrategia

- Acciones previas
- Promoción y Motivación
- Elaboración de situaciones de diagnóstico
- Plan de acción
- Ejecución de proyectos específicos
- Evaluación

La Formulación de un Proyecto

- Es una propuesta concreta y ordenada para solucionar o aliviar un problema. En él se ordena, en una secuencia lógica, una serie de actividades y se identifican los recursos humanos y materiales necesarios para lograr un resultado que se ha definido previamente.

El Proceso en el Tiempo de un Proyecto

1. Un **Diagnóstico de la situación** en el cual se identifique claramente el problema a intervenir.
2. La **Priorización del Problema** a enfrentar, en relación a las variables tiempo, recursos humanos y financieros, contexto general, etc.
3. **Estudio acerca de las alternativas** más adecuadas para solucionar el problema.

4. **La Decisión acerca de la mejor alternativa de solución** que se propone para solucionar el problema.

5. **La Formulación escrita del Proyecto.**

6. **La Ejecución del Proyecto.**

7. **La Evaluación del Proyecto.**

8. **La Comunicación de lo Realizado.**

Contenidos Básicos para la Presentación de Proyectos.

1. **Identificación del Proyecto:**

- Nombre del Proyecto.
- Descripción del Proyecto.
- Ejecutor o responsable de la ejecución del proyecto.
- Localización del Proyecto.

2. **Metodología del Proyecto:**

- Diagnóstico (Identificación o descripción del problema).
- Justificación del Proyecto.
- Beneficiarios.
- Objetivos que se quieren alcanzar.
- Actividades necesarias para cumplir los objetivos.
- Cronograma.

3. **Presupuesto:**

Éste debe entregar información detallada sobre los costos del proyecto y sobre las fuentes de financiamiento.

Se deben tomar en cuenta todos los tipos de recursos que estarán involucrados.

4. **Gestión o Administración del Proyecto**

Se debe explicar cómo se va a organizar el proyecto para llevarlo a cabo.

5. **Evaluación del Proyecto**

En esta parte se describen los mecanismos de evaluación que contempla el proyecto, durante y al final de su ejecución.

Estructura Principal de los Proyectos

1. **Descripción del Proyecto**

Comprende un resumen de la información básica del proyecto, en forma precisa y breve, a fin de proporcionar una idea general del proyecto.

Propuesta de Mensaje para la Descripción del Proyecto:

El proyecto que se pretende ejecutar consiste en.....(fin del proyecto)..... Para(para que sirve ese fin).....

El proyecto se pretende implementar en la En un plazo de con un presupuesto estimado \$.....

2. Caracterización General del Problema (Diagnóstico)

El diagnóstico es un proceso clave en todo tipo de intervención, ya que es una explicación y evaluación de la realidad que hace la persona y las tendencias futuras.

Ej: El Subproyecto..... Se encuentra ubicado en la comuna de Cuenta con una cantidad de beneficiarios de De los cuales el 45% se encuentra entre los 14 y 17 años.

Objetivos:

Se deben formular de manera que permitan visualizar el alcance de la solución del problema que se ha descrito:

CONDUCTA ¿qué quiere? (Verbo Infinitivo)	CONTENIDO ¿para qué?
---	--------------------------------

Actividades:

Comprende la secuencia lógica de los pasos a realizar para desarrollar y cumplir cada una de las metas u objetivos.

Presupuesto:

Cada presupuesto debe contabilizar las áreas de desarrollo y de costos.

Sistematización

¿Qué se entiende por sistematizar?

Es un proceso permanente, acumulativo de creación de conocimiento a partir de nuestra intervención en una realidad social. Apunta a mejorar la práctica, contribuyendo a convertirla en una herramienta realmente útil para entender y transformar nuestra realidad.

¿Desde dónde sistematizar?

Desde la **intersubjetividad** entre las personas y los grupos y **desde la situación** en que están inmersos, desde donde es posible sistematizar nuestra realidad.

¿Para qué sistematizar?

- Permite el registro y ordenamiento de las experiencias.
- Permite recuperar las experiencias y categorizarlas
- Permite el intercambio de experiencias con otros actores
- Permite la comprensión y reflexión del equipo sobre su propio trabajo.
- Permite retroalimentar la práctica.
- Permite un proceso permanente y acumulativo de construcción y deconstrucción de conocimiento sobre la realidad social.
- Promueve, si se logra la involucración de los actores, el crecimiento y desarrollo del sujeto, en la acción misma sistematizar.

¿Qué sistematizar?

- Las características de las necesidades y/o interrogantes de la comunidad.
- Especificación de la información de los procesos.
- Los instrumentos utilizados.
- Información primaria a nivel de descripción de los hechos y actividades.
- Instrumentación de los resultados para su inserción en la práctica.

¿Cómo Sistematizar?

La Observación y el Registro

La herramienta fundamental en un proceso de sistematización es la observación.

La observación como instrumento se plasma en un producto: el registro.

- 1.- Registro Escrito
- 2.- Registro Auditivo
- 3.- Registro Audio visual

Algunas técnicas de apoyo para la sistematización

- La entrevista no estructurada
- La entrevista en profundidad
- La entrevista grupal
- La historia de vida
- La autobiografía
- Las expresiones culturales
- Los medios audiovisuales.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TAREA/PERSONA

INSTRUCCIONES: Las siguientes frases describen ciertos aspectos del comportamiento asociado con el liderazgo. Responda a cada frase según como usted probablemente actuaría si fuera el líder del grupo de trabajo, marcando su opción con un círculo alrededor de la letra correspondiente:

SIEMPRE (S) - FRECUENTEMENTE (F) - OCASIONALMENTE (O) - RARA VEZ (R) - NUNCA (N).

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|-----|---|
| S | F | O | R | N | 1. | Probablemente actuaría como el vocero del grupo. |
| S | F | O | R | N | 2. | Estimularía a que trabajáramos unas cuantas horas adicionales. |
| S | F | O | R | N | 3. | Permitiría que los miembros tengan completa libertad en su trabajo. |
| S | F | O | R | N | 4. | Alentaría a que se adoptaran procedimientos uniformes. |
| S | F | O | R | N | 5. | Permitiría que los participantes ejercieran su propio criterio al solucionar los problemas. |
| S | F | O | R | N | 6. | Pondría énfasis en la necesidad de llevarle la delantera a los demás grupos. |
| S | F | O | R | N | 7. | Hablaría como representante del grupo. |
| S | F | O | R | N | 8. | Impulsaría a los miembros para que se esforzaran más. |
| S | F | O | R | N | 9. | Probaría mis ideas en el grupo. |
| S | F | O | R | N | 10. | Permitiría a los miembros trabajar como crean más conveniente. |
| S | F | O | R | N | 11. | Me esforzaría por ser ascendido. |
| S | F | O | R | N | 12. | Toleraría postergaciones e incertidumbre. |
| S | F | O | R | N | 13. | Sería vocero del grupo si hubiera visitantes. |
| S | F | O | R | N | 14. | Mantendría un ritmo acelerado de trabajo. |
| S | F | O | R | N | 15. | Dejaría libres a los miembros para trabajar con tranquilidad. |
| S | F | O | R | N | 16. | Trataría los conflictos cuando surgieran en el grupo. |
| S | F | O | R | N | 17. | Los detalles me ahogarían. |
| S | F | O | R | N | 18. | En las reuniones externas, representaría al grupo. |
| S | F | O | R | N | 19. | Me disgustaría permitir a los miembros libertad de acción. |
| S | F | O | R | N | 20. | Decidiría qué debe hacerse y cómo. |
| S | F | O | R | N | 21. | Presionaría para que se mejorara la producción. |
| S | F | O | R | N | 22. | Compartiría mi autoridad con algunos de los miembros. |
| S | F | O | R | N | 23. | Normalmente las cosas resultarían como lo hubiera previsto. |
| S | F | O | R | N | 24. | Permitiría al grupo un alto nivel de iniciativa. |
| S | F | O | R | N | 25. | Asignaría tareas específicas a los miembros. |
| S | F | O | R | N | 26. | Estaría dispuesto a hacer cambios. |
| S | F | O | R | N | 27. | Solicitaría a los miembros trabajar con mayor ahínco. |
| S | F | O | R | N | 28. | Confiaría en el buen juicio de los miembros. |
| S | F | O | R | N | 29. | Programaría el trabajo por realizar. |
| S | F | O | R | N | 30. | Rehusaría explicar mis acciones. |
| S | F | O | R | N | 31. | Persuadiría a los demás de que mis ideas son las más ventajosas para ellos. |
| S | F | O | R | N | 32. | Permitiría al grupo fijar su propio ritmo de trabajo. |
| S | F | O | R | N | 33. | Impulsaría al grupo a superar su récord anterior. |
| S | F | O | R | N | 34. | Actuaría sin consultar al grupo. |
| S | F | O | R | N | 35. | Solicitaría a los miembros seguir normas y reglamentos preestablecidos. |

T :

P :

PUNTAJE LIDERAZGO TAREA/PERSONA

El Monitor da las siguientes instrucciones:

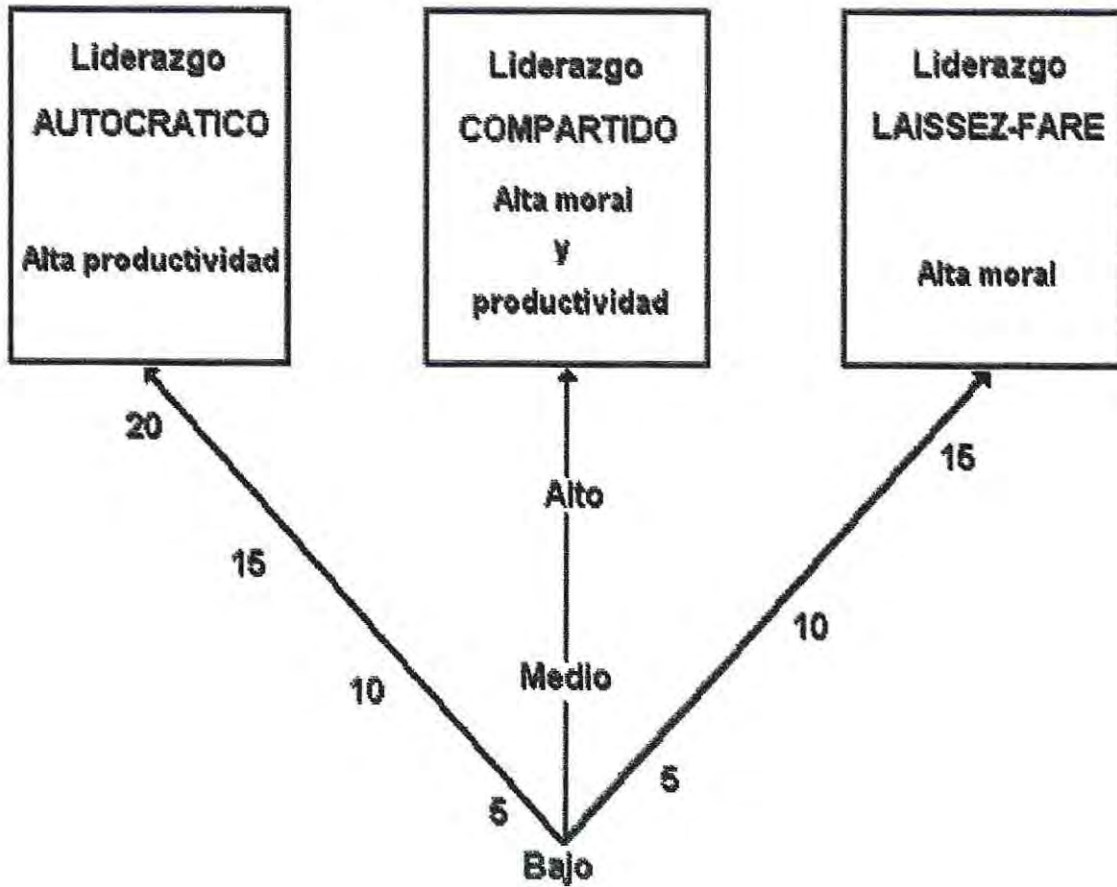
1. Encierre en un círculo los números 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34 y 35.
2. Escriba el número "1" frente a cada ítem con círculo donde haya respondido R (rara vez) o N (nunca).
3. Escriba también el número "1" frente a los ítems sin círculo donde haya respondido S (siempre) o F (frecuentemente).
4. Encierre en círculo los números "1" frente a los siguientes ítems : 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34 y 35.
5. Cuente los números "1" encerrados en círculo. Este es su puntaje sobre la preocupación por las **personas**. Registre el puntaje en el espacio junto a la letra P, al final del cuestionario.
6. Cuente los números "1" NO encerrados en círculo. Este es su puntaje en cuanto a la preocupación por la **tarea**. Registre el puntaje en el espacio junto a la letra T, al final del cuestionario.

El monitor distribuye la hoja de perfil de Liderazgo T / P y solicita que sigan las instrucciones establecidas en la hoja. Luego dirige una discusión sobre la implicancia que los miembros han dado a los resultados de su perfil.

PERFIL DE LIDERAZGO TAREA / PERSONA

Instrucciones:

Para determinar su estilo de liderazgo, marque su puntaje correspondiente a la dimensión TAREA (T) en la flecha del lado izquierdo abajo. Luego, marque el puntaje que corresponde a la dimensión PERSONA (P) en la flecha del lado derecho. Utilice una línea recta para unir T y P. La intersección de esta línea con la flecha vertical indica su puntaje en la dimensión "Liderazgo Compartido".



LIDERAZGO SITUACIONAL

Por Paul Hersey y Kenneth Blanchard

Durante las últimas décadas, los expertos en administración han buscado el "mejor" estilo de liderazgo. Sin embargo, las investigaciones indican claramente que no existe un estilo único que sirva para todo fin. Los líderes de éxito son los que pueden adaptar su comportamiento a las necesidades de cada situación.

Teoría de Liderazgo Situacional

Como resultado de extensas investigaciones, Paul Hersey y Kenneth Blanchard desarrollaron la teoría de liderazgo situacional que puede ayudar a los dirigentes, o animadores de grupo, a diagnosticar las necesidades de cada situación. Dicha teoría se basó en el grado de dirección (comportamiento influenciado por la tarea) y el grado de apoyo socio-emotivo (comportamiento influenciado por la relación) que debe proporcionar un líder de acuerdo con la situación y el "nivel de madurez" del seguidor o del grupo.

En forma posterior Kenneth Blanchard perfeccionó esta teoría generando lo que llamó el Liderazgo Situacional II (Situational Leadership II, SLII) el que ha perdurado como un enfoque efectivo para dirigir y motivar a las personas porque fomenta la asociación entre el líder y las personas a quienes apoya y de quienes depende. El Liderazgo Situacional II (SLII) no es algo que se hace a las personas; es algo que se hace **con** ellas. El SLII estimula la comunicación entre el líder y el colaborador a fin de alcanzar las metas personales y las de la organización mediante acuerdos mutuos.

Visión general de Liderazgo Situacional II

El liderazgo Situacional II (SLII) es un proceso para desarrollar personas proporcionándoles un liderazgo eficaz al correr del tiempo y así puedan alcanzar su máximo nivel de desempeño. El SLII se fundamenta en una relación entre el nivel de desarrollo de una persona (diversas combinaciones de competencia y compromiso) en cuanto a una meta o tarea específica y el estilo de liderazgo (distintas combinaciones de los comportamientos directivo y de apoyo) que proporciona el líder.

Tal como se ilustra en el siguiente modelo, existen cuatro estilos de liderazgo y cuatro niveles de desarrollo.



ALTO	MODERADO		BAJO
ALTA COMPETENCIA	MODERADA A ALTA COMPETENCIA	BAJA A ALGUNA COMPETENCIA	BAJA COMPETENCIA
ALTO COMPROMISO	COMPROMISO VARIABLE	BAJO COMPROMISO	ALTO COMPROMISO
D4	D3	D2	D1
DESARROLLADO ←		→ EN DESARROLLO	

La parte superior del modelo ilustra los cuatro estilos de liderazgo: estilo1 (Dirigir), es estilo 2 (Entrenar), el estilo 3 (Apoyar) y el estilo 4 (Delegar). Estos estilos de liderazgo se corresponden con los cuatros niveles de desarrollo (D1, D2, D3, y D4) incluidos en la escala continua del nivel de desarrollo en la parte inferior del modelo.

El objetivo del Liderazgo Situacional II (SLII) es proporcionar un medio que ayude a la persona a avanzar a lo largo de la escala de desarrollo continuo- a través del ciclo de desarrollo- desde D1 (en desarrollo) hasta D4 (desarrollado). El líder utiliza un estilo de liderazgo que es adecuado en todo momento al nivel de desarrollo de la persona *con relación a una meta o tarea específica*. El estilo de liderazgo debe cambiar en la misma medida que cambie el nivel de desarrollo.

No existe un estilo de liderazgo *mejor* que otro porque el nivel de desarrollo varía de una persona a otra y de una tarea a otra.

El Liderazgo Situacional II (SLII) es un modelo de asociación y como esa asociación comienza con la comprensión de las necesidades del colaborador con quien el líder está trabajando, el nivel de desarrollo se trata en primer lugar.

Nivel de desarrollo

Si bien existen diversas variables que pueden afectar la capacidad de una persona para realizar bien un trabajo, el Liderazgo Situacional II (SLII) se enfoca en una variable situacional más que en las otras: el nivel de desarrollo de la persona frente a una meta o tarea específica. El nivel de desarrollo es una combinación de dos factores: competencia y compromiso.

La competencia está compuesta por los conocimientos y las habilidades que una persona presenta frente a una meta o tarea. La competencia se determina mejor mediante el desempeño demostrado. Sin embargo, puede ser desarrollada con el tiempo con dirección y apoyo adecuados. La competencia se puede adquirir a través de la educación formal, la capacitación en el puesto de trabajo y la experiencia. La experiencia incluye ciertas habilidades que pueden transferirse desde un cargo anterior como: la capacidad de planificar, organizar, resolver problemas y comunicarse bien. Estas habilidades son genéricas por naturaleza y con frecuencia son una parte esencial de muy diversas tareas.

El compromiso es una combinación de la motivación y la confianza que la persona manifiesta frente a una meta o tarea. La motivación es el grado de interés y entusiasmo que posee la persona para llevar a cabo un determinado trabajo. El interés y el entusiasmo se expresan desde el punto de vista del comportamiento mediante la atención, el ánimo, los niveles de energía y las expresiones faciales, además de las claves verbales. La confianza se caracteriza por la seguridad en sí misma que presenta la persona. Es el grado en que las personas confían en sus propias habilidades para realizar la tarea. Si el nivel de motivación o de la confianza es bajo o inexistente, el compromiso con un todo se considera bajo.

Los cuatro niveles de desarrollo se caracterizan por combinaciones de distintos niveles de competencia y compromiso.

ALTO	MODERADO		BAJO
ALTA COMPETENCIA	MODERADA A ALTA COMPETENCIA	BAJA A ALGUNA COMPETENCIA	BAJA COMPETENCIA
ALTO COMPROMISO	COMPROMISO VARIABLE	BAJO COMPROMISO	ALTO COMPROMISO
D4	D3	D2	D1

DESARROLLADO ← ————— EN DESARROLLO

El desarrollo de una persona hasta su más elevado nivel de desempeño puede ser considerado como un viaje. Si bien la meta es la autonomía (ser capaz de decidir por sí mismo, conforme sus valores y decisiones), la persona tiene necesidades específicas en cada nivel a lo largo del camino del desarrollo.

A medida que el nivel de desarrollo de una persona aumenta desde D1 hasta D4, su competencia y compromiso varían. Frente a tareas nuevas, para las que cuentan con pocas o ninguna experiencia previa, la mayor parte de las personas se muestran entusiastas y dispuestas a aprender (D1).

Poco tiempo después de haber comenzado una nueva tarea, es habitual que la persona experimente un período de desilusión. La decepción ocurre cuando la tarea es distinta o más difícil de lo esperado. Esta desilusión produce una baja en el compromiso (D2).

Si supera esta etapa de desilusión y adquiere las habilidades que necesitan, la mayor parte de las personas atraviesan después por una etapa de inseguridad, en la cual se preguntan si son realmente capaces de efectuar bien la tarea *por sí mismas*. Sus líderes pueden considerarlas capaces, pero ellas no se sienten tan seguras de ello. Estos sentimientos alternados, de competencia y falta de confianza en sí mismas, dan origen a un compromiso variable, propio del nivel D3, compromiso que fluctúa entre el entusiasmo y la inseguridad.

Con el apoyo adecuado, una persona puede finalmente convertirse en un colaborador autónomo, es decir, en un D4 que demuestra un alto nivel de compromiso y competencia. Dicho en otra forma, con las dosis adecuadas de dirección y apoyo, la persona progresa desde un nivel de desarrollo a otro: de ser un *principiante entusiasta* se convierte en un *aprendiz desilusionado* luego evoluciona a un *colaborador capaz*, pero *cauteloso* y, finalmente, se transforma en un *colaborador autónomo*.

El nivel de desarrollo no se aplica a la persona en sí misma, **sino a la persona frente a la tarea.**

No es correcto decir que una persona tiene un nivel de desarrollo en general. El nivel de desarrollo varía de una tarea a otra. En otras palabras, una persona puede encontrarse en un nivel de desarrollo para una tarea y en otro nivel para otra tarea.

Por ejemplo, Carlos puede ser un genio de la mercadotecnia cuando se trata de introducir nuevos productos y abrir nuevos mercados, claramente D4 según lo demuestra el éxito de sus anteriores planes de comercialización. Sin embargo, si se trata de crear una base de datos para detectar patrones demográficos y de compra, Carlos tiene poca experiencia en informática, excepto para escribir breves comunicaciones en su ordenador portátil. Dependiendo de su motivación por la tarea, podría ser D1 o un D2.

Al diagnosticar el nivel de desarrollo, de un líder puede determinar qué estilo de liderazgo utilizar.

Estilo de liderazgo

El estilo de liderazgo es el patrón de comportamiento que las personas utilizan para influenciar a otras, de acuerdo a cómo lo perciben quienes están siendo influenciados. Los estudios han demostrado que estos comportamientos caen dentro de dos categorías básicas, las que se han definido en el Liderazgo Situacional II (SLII) como comportamiento directivo y comportamiento de apoyo*. Los líderes utilizan alguna combinación de estos dos comportamientos.

El comportamiento directivo se enfoca en cómo realizar la tarea. Consiste en explicar y demostrar a las personas qué hacer y cuándo hacerlo, y en proporcionar retroalimentación frecuente sobre los resultados. El comportamiento directivo es muy útil para desarrollar la competencia de otros.

El comportamiento de apoyo se enfoca en desarrollar la iniciativa de las personas y sus actitudes y sentimientos hacia la tarea. Elogiar, escuchar, estimular e involucrar a otros en la solución de problemas y toma de decisiones son buenos ejemplos de comportamientos de apoyo es muy útil para desarrollar el compromiso en los demás.

Al disponer los comportamientos directivo y de apoyo sobre los ejes horizontal y vertical, respectivamente, en una gráfica y con escalas de bajo a alto, surgen cuatro combinaciones básicas de estos comportamientos. Estas cuatro combinaciones de los comportamientos directivos y de apoyo representan cuatro estilos de liderazgo, como se ilustra en el siguiente modelo.



Los cuatro estilos varían en la cantidad de dirección y apoyo que el líder proporciona y en el grado de participación del colaborador en la toma de decisiones.

El estilo 1, denominado *Dirigir*, consiste en un comportamiento alto en dirección y bajo en apoyo. En el estilo dirigir, el líder proporciona instrucciones específicas acerca de los papeles y metas, y supervisa estrechamente el desempeño del colaborador. En el estilo 1, la mayoría de las decisiones son tomadas por el líder.

El estilo 2, denominado *Entrenar*, se caracteriza por un comportamiento alto en dirección y alto en apoyo. El líder explica las decisiones, solicita sugerencias al colaborador, elogia las conductas que se aproximan a lo correcto y continúa supervisando la realización de las tareas. Si bien la información proporcionada por el colaborador es tomada en consideración, el líder es quien toma las decisiones finales.

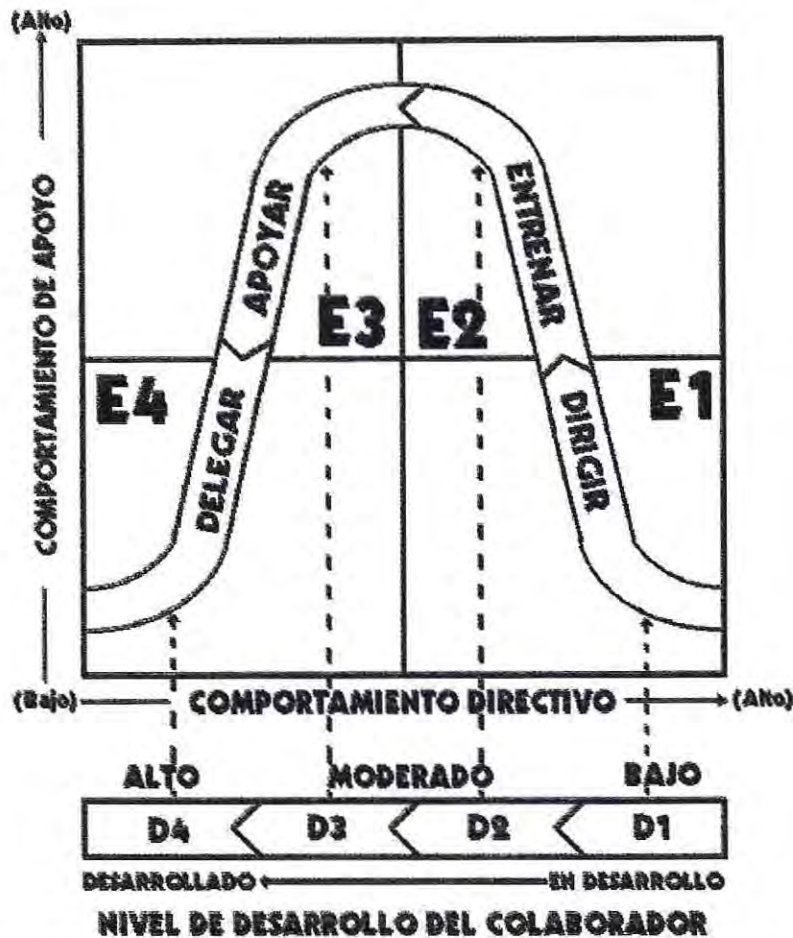
El comportamiento alto en apoyo y bajo en dirección es propio del estilo 3 denominado *Apoyar*. El líder que utiliza este estilo facilita, escucha, solicita ideas, estimula y apoya la toma de decisiones y la solución de problemas en forma autónoma.

El estilo 4, comportamiento bajo en apoyo y bajo en dirección se denomina *Delegar*. El líder faculta al colaborador para que realice el trabajo en forma autónoma y proporciona los recursos adecuados para la realización del trabajo. La mayor parte de las decisiones son tomadas por el colaborador.

En todos los cuatro estilos el líder: (1) identifica los resultados deseados y se cerciora que las metas estén claras; (2) observa y controla el desempeño y (3) retroalimenta al colaborador.

Adecuación del estilo de liderazgo al nivel de desarrollo.

Para determinar el estilo de liderazgo apropiado a utilizar en cada uno de los cuatro niveles de desarrollo, trace una línea vertical desde el nivel de desarrollo diagnosticado hasta la curva del estilo de liderazgo que atraviesa los cuatro cuadrantes del modelo. El estilo de liderazgo adecuado se encuentra en el cuadrante en que la línea vertical corte la línea curva. Como resultado de lo anterior, para el nivel de desarrollo 1 (D1) el modelo sugiere el estilo de liderazgo Dirigir (E1). Para el nivel de desarrollo 2 (D2) el modelo sugiere el estilo de liderazgo Entrenar (E2) y así sucesivamente.



Como los colaboradores en D1 manifiestan compromiso pero carecen de competencia, el líder debe proporcionar una alta dirección (E1- Dirigir). Los D2, quienes carecen de competencia y compromiso, requieren del líder alta dirección y alto apoyo (E2 – Entrenar). Los D3 son competentes, pero su nivel de compromiso es variable y, por lo tanto, requieren de alto apoyo (E3 – Apoyar), por parte del líder. Como los D4 manifiestan una alta competencia y alto compromiso, los líderes no necesitan proporcionarles mucha dirección ni apoyo (E4 – Delegar).

El *estilo dirigir* es adecuado para un nivel de desarrollo bajo. El estilo 1 es eficaz con un colaborador D1 porque la alta dirección del estilo proporciona el conocimiento sobre la tarea que la persona necesita. En este nivel hay menor necesidad de apoyo porque el colaborador está ansioso por empezar y aprender.

El *estilo Entrenar* es adecuado para un nivel de desarrollo bajo a moderado. El colaborador en D2 requiere del estilo 2, con una dirección continua para desarrollar la competencia y un apoyo creciente para contrarrestar la caída en el compromiso.

El estilo Apoyar es adecuado para un nivel de moderado a alto. El compromiso variable de un colaborador en D3 se beneficia con el alto comportamiento de apoyo del estilo 3, para reforzar la vacilante confianza en sí mismo y ayudarlo a superar los problemas de motivación. Como la competencia se encuentra en moderada y alta, en este nivel se requiere escasa dirección.

El estilo Delegar es adecuado para un alto nivel de desarrollo. Un colaborador en D4 es altamente competente y su nivel de compromiso también es alto. La escasa dirección y el poco apoyo del estilo 4 resultan apropiados, porque esta persona es capaz de desempeñarse efectivamente en forma autónoma.

Para garantizar que la competencia y el compromiso del colaborador vayan en aumento, es necesario que el estilo de liderazgo sea adecuado para su nivel de desarrollo. Cuando la supervisión es excesiva o insuficiente, es decir, cuando se dirige demasiado o muy poco a los colaboradores, se produce un impacto negativo en su desarrollo.

A medida que la persona progresa de un nivel de desarrollo a otro, de D1, a D2, D3 y D4, el estilo de liderazgo debe cambiar en forma consistente. La investigación demuestra que la mayoría de los líderes tienen un estilo de liderazgo preferido.

Los datos de investigación obtenidos con los instrumentos Análisis del comportamiento del líder II (Leader Behavior Analysis II) indican que el 54% de los líderes tienden a utilizar sólo un estilo; el 35% tienden a utilizar dos estilos; el 10% tienden a utilizar tres estilos y sólo el 1% utilizan los cuatro estilos.*

Para ser efectivos, los líderes deben ser capaces de utilizar también los otros tres estilos de liderazgo. Deben aprender a ser flexibles.

La autopercepción de un líder sobre su estilo de liderazgo es sólo un indicador de sus intenciones y no necesariamente de cómo es percibido dicho estilo por los demás. Las personas actúan de acuerdo a sus propias percepciones de la realidad.

Alianza para el desempeño

Uno de los nuevos papeles del líder consiste en aliarse con los colaboradores en el esfuerzo por lograr las metas personales y las de la organización. Al enseñar el Liderazgo Situacional II (SLII), a los colaboradores se les ayuda a comprender su papel en esta alianza.

Una vez que se han acordado las metas y los objetivos y tanto el líder como el colaborador ya conocen el Liderazgo Situacional II (SL II), conjuntamente pueden diagnosticar el nivel de desarrollo del colaborador y convenir el estilo de liderazgo apropiado.

La comunicación debe mantenerse mientras que el líder dirige el desempeño del colaborador utilizando el estilo de liderazgo acordado. Nuevas metas, prioridades y cambios en el nivel de desarrollo deben dar origen a un mayor diálogo y a cambios en el estilo de liderazgo.

Ciclo de desarrollo y ciclo regresivo

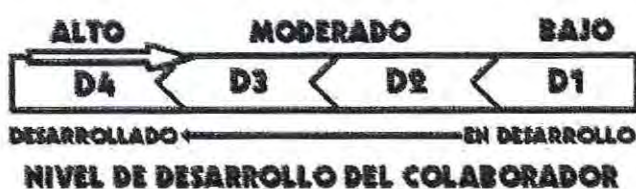
Los cuatro niveles de desarrollo de un colaborador frente a una nueva tarea son pronosticables y sucesivos, cuando se les hace corresponder con el estilo de liderazgo adecuado. El progreso de un colaborador a través de los cuatro niveles de desarrollo se denomina ciclo de desarrollo.

En el proceso de desarrollar colaboradores autónomos el factor que precipita el cambio de estilo de liderazgo es el desempeño. El mejoramiento del desempeño debe inducir el cambio del estilo de liderazgo a lo largo de la curva de campaña desde E1 a E2, a E3, a E4, es decir, en forma gradual y progresiva.



Por lo general, un colaborador asume una nueva tarea como D1. En algunos casos, sin embargo, un colaborador puede ingresar al ciclo de desarrollo como D2. Esta situación puede presentarse debido a un traslado no voluntario u otros factores relacionados o no con el trabajo. Como tanto la competencia como el compromiso son bajos, el estilo 2, con énfasis en escuchar en forma activa al colaborador, sería el apropiado.

Así como el mejoramiento del desempeño induce avances en el estilo de liderazgo a lo largo de la curva en forma de campana, la declinación del desempeño requiere un retroceso en el estilo de liderazgo. Esto se denomina ciclo regresivo. En otras palabras, cada vez que un colaborador evidencie un desempeño inferior al anterior, el líder debe ajustar su comportamiento para responder al nivel de desarrollo del colaborador en el momento actual.



Por ejemplo, si un colaborador con mucha experiencia disminuye alarmantemente su desempeño con respecto a sus metas de producción. Es posible, que los rumores de una venta o quizás una crisis familiar puedan estar afectando el desempeño de este colaborador. En este caso, resultaría adecuado cambiar del estilo Delegar al estilo Apoyar.

Tanto en los ciclos de desarrollo como en los regresivos los cambios de estilo de liderazgo, bien sean progresivos o regresivos, deben efectuarse en un solo paso o estilo a la vez.

Imaginemos que la curva que atraviesa los cuatro estilos de liderazgo del modelo de Liderazgo Situacional II es una vía de ferrocarril. Cada uno de los cuatro estilos es una estación a lo largo de esta vía. Si se quiere cambiar a E4 (Delegar) desde E1 (Dirigir) se debe pasar necesariamente por E2 (Entrenar) y E3 (Apoyar).

Lo mismo se aplica al ciclo regresivo. Si nos encontramos en E4 (Delegar) con un colaborador y el desempeño de éste comienza a declinar, debemos retroceder una estación hasta E3 (Apoyar) para determinar cuál es la causa del problema de desempeño. Una vez que se identifiquen las causas y si consideramos que el colaborador puede recuperar su nivel de desempeño, regresar a E4 es lo apropiado. No obstante, si resulta obvio que el colaborador requiera más ayuda, podemos retroceder otra estación hasta E2 (Entrenar).

Cuando nos saltamos una estación a lo largo de la vía de ferrocarril, el tren se descarrila y la gente se accidenta. Un ejemplo común es el estilo de liderazgo dejar solo/latigazo, que se pone en evidencia cuando decimos a un colaborador sin experiencia qué debe hacer (E1) y luego saltamos a un inadecuado estilo Delegar (E4), sólo para regresar a E1 cuando el desempeño del colaborador no es el esperado.

Resumen

En conclusión, el Liderazgo Situacional II (SL II) es más que un modelo para dirigir y desarrollar personas. Estimula la comunicación continua en un espíritu de asociación mientras los colaboradores aprenden a hacerse responsables por la toma de decisiones y la solución de problemas en el trabajo. Los líderes reconocen que su papel consiste en proporcionar a las personas lo que sea necesario (metas claras, dirección, apoyo, formación, retroalimentación y reconocimiento) para ayudarlas a desarrollar su autonomía, automotivación y confianza en sí mismas. Las personas, a su vez, comienzan a darse cuenta que *su* propio comportamiento es lo que determina el estilo de liderazgo que se utiliza con ellas. De este modo, el Liderazgo Situacional II (SL II) se convierte en un vehículo para proporcionar entendimiento mutuo y expectativas compartidas con otros. Es a través de este tipo de relaciones que personas y organizaciones se volverán más productivas a medida que vayan logrando sus metas mutuas.

Otras aplicaciones

Si bien el Liderazgo Situacional II ha sido ampliamente aceptado como un medio para desarrollar personas, también constituye un modelo valioso para estimular el autodesarrollo; para desarrollar equipos de alto desempeño y para iniciar e implementar cambios a nivel de la organización.

Autodesarrollo. Las personas pueden utilizar el modelo de Liderazgo Situacional II para identificar su propio nivel de desarrollo y para tomar la iniciativa de solicitar la dirección y apoyo que requieran.

Desarrollo de grupos. El Liderazgo Situacional II también resulta útil para desarrollar equipos de trabajo. Las etapas de desarrollo son determinadas por la productividad y la moral del grupo. El comportamiento directivo y el comportamiento de apoyo facilitan el crecimiento a través de cada una de las cuatro etapas del desarrollo del grupo.

Cambio a nivel de la organización. A nivel de la organización, el comportamiento directivo se transforma en comportamiento de enfoque y el comportamiento de apoyo en comportamiento de inspiración. Cuatro combinaciones de los comportamientos de enfoque y de inspiración se utilizan para atender y aclarar las preocupaciones que surjan en los colaboradores durante el proceso de cambio en la organización.

ANEXO 7: FOTOGRAFÍAS PROYECTO 1











ANEXO 8: FOTOGRAFIAS PROYECTO 2





