



**DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL
CODOCENTE DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL PAÍS
EN LA OPINIÓN DE SUS DIRIGENTES**

Claudio Molina Díaz

Enero, 2003.

DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL CODOCENTE DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL PAÍS EN LA OPINIÓN DE SUS DIRIGENTES

Claudio Molina Díaz

1. INTRODUCCIÓN¹

El Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE), en conjunto con el Programa de Prevención del Consumo de Drogas del Ministerio de Educación, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y los dirigentes de la Mesa Nacional de los Codocentes, se unieron en un esfuerzo conjunto para diseñar e implementar líneas de acción destinadas a los codocentes que prestan servicios en las unidades educativas municipalizadas y particulares subvencionadas del país.

Para ello, organizaron un primer conjunto de actividades a realizar durante el segundo semestre de 2002, que incluyó la realización de un Seminario Nacional para dirigentes de los codocentes; la capacitación a equipos técnicos regionales; y la extensión de la capacitación y el perfeccionamiento a los codocentes que no constituyen parte de la dirigencia.

Sin duda que el problema del consumo de drogas, constituye una preocupación social de relevancia. El consumo cada vez más temprano de drogas y el incremento, moderado pero sostenido, da cuenta de un fenómeno que afecta el desarrollo pleno de los alumnos, familias y sociedad y que trae aparejado problemas sociales como deserción y fracaso escolar, accidentes, delincuencia, sufrimiento, y pérdida de los proyectos de vida de niñas, niños y jóvenes. Para enfrentar esta realidad, se requiere que la prevención se instale como una herramienta de trabajo en todos los ámbitos del quehacer nacional, especialmente en el educativo.

El conjunto de actividades indicado se ha concebido como un instrumento de orientación y formación para los codocentes, sustentado en la idea de que los problemas asociados con el consumo de drogas pueden ser prevenidos desde el medio escolar, con la participación de todos sus actores, en colaboración con la familia y la propia comunidad.

Con esto se pretende que el codocente, inserto en la comunidad escolar, reconozca la magnitud del problema, contribuya a afianzar un cambio de actitud y conducta en los alumnos en pro de la prevención, asumiendo que mantienen una estrecha relación y complicidad con éstos, en los espacios fuera del aula, y porque muchas veces el codocente es el encargado de aplicar las normas y reglamentos del establecimiento educacional.

¹ Se agradece a Patricio Varas Santander su aporte al presente diagnóstico, generado en un Taller de Desarrollo Personal que formó parte del programa del Encuentro, destinado a recoger las expectativas personales y profesionales de los dirigentes del personal codocente, cuya sistematización se incluye en este documento.

Por lo anterior, es importante que los codocentes tomen conciencia de que juegan un rol social de enorme valor para cualquier actividad de índole preventiva, ya que se relaciona no sólo con las alumnas y alumnos, sino también con las familias y la comunidad; actúan como modelos y orientan en cuanto a hábitos y conductas, e influyen en gran medida en la imagen personal de los escolares.

La instalación progresiva de la Jornada Escolar Completa está significando, entre otras importantes innovaciones, la permanencia de cada vez mayor cantidad de tiempo por parte de los alumnos en las unidades educativas, lo que necesariamente requiere de una atención de calidad por parte de todos los actores que prestan servicios en los establecimientos educacionales.

Las unidades educativas, de acuerdo al programa de ingreso progresivo de ellas al régimen de Jornada Completa, estarán brindando una mayor cantidad de horas a los alumnos que atienden. Es inevitable considerar que en todo ese tiempo que agrega dicha Jornada, habrá mayores y mejores oportunidades para construir y fortalecer lazos afectivos en una trama de interacciones, así como para un mejor logro de las metas institucionales y los resultados educativos esperados. Con ello se pone de relieve el importante componente del desarrollo personal, de las interacciones y de la convivencia escolar en la vida en comunidad que desarrolla cada día el conjunto de los actores educativos de las escuelas y liceos del país, los codocentes entre ellos.

Desde esta perspectiva, los codocentes representan un aliado natural de todos quienes participan en el desarrollo de los proyectos educativos institucionales, los que a la vez deben estar preparados para coadyuvar en la noble misión que tienen las escuelas y liceos del país. Lo anterior se agrega a la realidad actual en la que funcionan numerosos internados a través del país, donde el personal codocente verdaderamente convive con los alumnos.

Tomando en cuenta lo anterior, se diseñó un Primer Encuentro con los dirigentes de los codocentes, que consideró los objetivos que se describen a continuación.

- ✓ Sensibilizar a los dirigentes nacionales y regionales de los codocentes con el fin de trabajar juntos en la estrategia de capacitación en los temas de la Prevención del Consumo de Drogas, Convivencia Escolar y Reforma Educacional.
- ✓ Realizar un diagnóstico de las necesidades de conocimiento, desarrollo de competencias, y experiencias, así como de las expectativas de los codocentes representados por el personal codocente que cumple funciones profesionales, de paradocencia y de servicios auxiliares.
- ✓ Incorporar el tema de la capacitación a los codocentes a la mesa técnica regional, ampliando la participación a representantes del CPEIP y representantes de la confederación de codocentes en cada región con el fin de implementar la estrategia regional de capacitación.

Este documento pretende dar cumplimiento al segundo de los objetivos indicados, habida cuenta que en el Encuentro indicado se programaron actividades específicas destinadas a la generación – en conjunto – de la información considerada como el insumo básico que posibilitó elaborar el diagnóstico pretendido. El diagnóstico permite identificar las necesidades del personal docente que trabaja en las distintas unidades educativas del país.

En el punto siguiente se describen algunos componentes propios del análisis de contexto que representa el marco donde se inscribió la tarea de levantar el diagnóstico requerido.

2. ANTECEDENTES

Según antecedentes entregados por dirigentes de la Mesa Nacional, el universo de los codocentes suma un total aproximado de 50.000 funcionarios que pueden estar adscritos a distintas organizaciones, donde es posible distinguir federaciones de codocentes en todas las regiones del país, todos ellos, mancomunados por un deseo de mayor reconocimiento social y profesionalización gradual.

En relación con este tipo de personal, cabe destacar los antecedentes consignados en la Ley N° 19.464, así como otros antecedentes disponibles en cuanto a los intentos por aportar a su mejoramiento cualitativo y a la realidad de los codocentes en otros países.

❖ La Ley N° 19.464

La ley N° 19.464² establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales subvencionados, tanto del sector municipal como del particular. En su artículo 2° identifica las siguientes funciones para el personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el decreto ley 3.166 de 1980 (que autorizó la entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico-profesional a instituciones o personas jurídicas específicas):

- a) De **carácter profesional**, que es aquélla que realizan los profesionales no afectos a la ley 19.070 (Estatuto de los Profesionales de la Educación), para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo;
- b) De **paradocencia**, que es aquélla de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se llevan a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado; y

² Ley N° 19.464, Establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica, publicada en el "Diario Oficial" N° 35.534, del 5 de agosto de 1996.

- c) De **servicios auxiliares**, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.

En su Artículo 5º, la Ley 19.464 señala que “el personal no docente tendrá derecho a participar en los programas de perfeccionamiento que establezcan las municipalidades o corporaciones municipales o que formule el Ministerio de Educación, como asimismo, y en lo que corresponda, en los programas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de este último (M.E.C.E.)”.

En esta misma ley, además, se menciona que no obstante regirse por el Código del Trabajo (aprobada en 1987; de texto refundido, coordinado y sistematizado según DFL N° 1 de 1995 del Ministerio de Justicia; y con modificaciones posteriores), en lo relativo a su derecho de asociación funcionaria, el personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional, cualquiera sea su denominación, quedará sometido a las disposiciones de la ley N° 19.296 (que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado).

➤ **Los intentos de profesionalización**

En la voz de los dirigentes de los codocentes ha habido intentos por lograr primero que nada el reconocimiento a la labor efectuada y, luego, la profesionalización de sus cuadros.

Los intentos por dignificar y contribuir al mejoramiento cualitativo de los recursos humanos codocentes mediante acciones de capacitación y perfeccionamiento en el país, aunque pocos, existen. Es así como ya en la segunda mitad de la década de los setenta, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), del Ministerio de Educación, entregó capacitación variada, entre otros a los denominados ayudantes de laboratorio en la época³. Esta capacitación fue acompañada por la elaboración de profuso material escrito de apoyo. Las acciones de perfeccionamiento realizadas por el CPEIP abarcaron también a profesionales no docentes que en décadas pasadas prestaban servicios en la denominada área de la Educación Especial.

Hacia el término de la década de los noventa ha habido intentos por aportar al mejoramiento de los recursos humanos codocentes y de la gestión global de las unidades educativas donde prestan sus servicios, de parte de las instituciones de la Educación Superior. En este caso, esas iniciativas respondieron a las demandas de este tipo de recursos humanos por

³ El propio autor de este estudio participó en la preparación de los ayudantes de Gabinete en lo que se refiere al manejo de métodos y técnicas propias de la administración de los Laboratorios de Biología instalados en liceos del país.

profesionalizar sus funciones mediante el acceso a ofertas conducentes a la formación de un Técnico Universitario Paradocente, para los funcionarios paradocentes y administrativos en servicio.⁴

➤ **La experiencia de los otros países**

En la voz de su Secretario General Adjunto, Don Élie Jouen, la denominada Internacional de Educación intenta reivindicar a todos quienes ejercen funciones de mantenimiento, seguridad, restauración, administración, gestión, dirección, seguimiento psicológico y médico, animación y bibliotecarios entre otros, considerando que en sus estatutos se estipula dentro de sus fines, el “dedicarse a la causa de las organizaciones de docentes y trabajadores de la educación”.

Argumenta que tanto los docentes y como el injustamente denominado personal de apoyo, trabajan en los mismos establecimientos educacionales, aunque cumpliendo funciones diferentes, pero todos contribuyendo desde su puesto a la obra de la educación, en el seno de un equipo que hay que calificar de educativo. Agrega que tanto los docentes como el personal de apoyo tiene problemas específicos, pero también tienen problemas en común.

Comenta que ambos tipos de personal tienen en común la voluntad de promover un servicio público de educación de calidad, de crear un espacio de vida democrática en los establecimientos escolares y un entorno favorable a la educación. Sin embargo, acota que los problemas del personal de apoyo son menos conocidos del público y de la familia educativa, pues quizás sean menos visibles, pero en cualquier caso no son menos importantes.⁵

En los Estados Unidos y en un contexto caracterizado por una demanda creciente de educación pública, de acuerdo con esta fuente, se confía más que nunca en los empleados no docentes para desarrollar y aplicar en las escuelas públicas un sistema que responda a las necesidades de la población. Actualmente, la Asociación Nacional de Educación luego de reformular sus estatutos, incorpora al personal no docente, al que denomina personal de apoyo a la educación.

En Nueva Zelanda unos 6 mil de los 10 mil docentes que trabajan en el sector educacional, están adscritos a un sindicato; a pesar de su alta valoración por parte de los docentes y los padres, se trata de un personal mal remunerado, generalmente de sexo femenino y contratado a tiempo parcial.

En Francia la denominada ley de orientación sobre la educación (1989)

⁴ “Técnico Universitario Paradocente”; Instituto Tecnológico, Universidad Católica de la Santísima Concepción; septiembre de 1999, doc. mim. 5 pp.

⁵ “Personal no docente”; dossier especial de la Revista Internacional de la Educación; diciembre de 2000.

menciona que el personal administrativo, técnico, obreros, trabajadores sociales, personal sanitario y de servicios, son miembros de la comunidad educativa; participan directamente en las misiones de servicio público de educación y contribuyen al funcionamiento de los establecimientos y servicios de la educación Nacional; contribuyen a la calidad de la atención y del entorno vital y garantizan la seguridad, el servicio de restauración, la protección sanitaria y social y, en los internados, el alojamiento de los alumnos. Cabe señalar que los 300 mil codocentes que trabajan con unos 830 mil docentes, prestan servicios tanto en la enseñanza primaria y secundaria, como en la enseñanza superior.

Desde mediados de la década de los setenta, el Sindicato Australiano de la Educación ha incluido entre sus afiliados a todas las categorías de personal no docente de Australia, con la excepción de los empleados de recreo y limpieza. En dicho país, las principales preocupaciones laborales del personal no docente varían de un lugar a otro; no obstante, se repiten algunos componentes tales como los bajos niveles de salario no acordes con sus complejas habilidades y responsabilidades, en particular, del personal auxiliar docente que ayuda a los alumnos discapacitados. A ello se agrega la falta de una oportunidad real de promoción laboral y la falta de estabilidad y dificultad de acceso a puestos de trabajo de jornada completa.

En Brasil, donde el sistema escolar atiende a más de 52 millones de alumnos, el personal no docente comprende a un millón de personas dentro de 2,5 millones que incluye a los docentes, todos ellos trabajando en más de cien mil unidades educativas municipales o de los Estados. Aunque indispensable para el funcionamiento de las escuelas, los codocentes han estado alejados del proceso organizativo y de la representación sindical. La capacidad de reivindicación es reciente y sólo en 1990 se creó la Confederación Nacional de Trabajadores de la Educación que comenzó a integrar progresivamente en los Estados y por segmentos, también a los docentes.

Los Estados están siguiendo una definición nacional a partir de un perfil de competencias y aptitudes necesarias para el desempeño de funciones en las unidades educativas, con cuatro cursos técnicos de formación técnica y profesional: técnico de nutrición escolar (alimentación); técnico de multimedia didáctica (laboratorios, biblioteca, audio y video, etc.); técnico de administración escolar (secretaría y documentación); y técnico en mantenimiento (limpieza, mantenimiento y conservación).

Por el nivel escaso de escolaridad, que impide acceder a estas ofertas de profesionalización, se están implementando políticas paralelas a la formación técnica y profesional. La falta de recursos financieros y la atención a desempleados con la intención de capacitarlos para que se integren al mercado de trabajo han sido dos de los principales obstáculos para implementar estos procesos de calificación.

Contrariamente a la tendencia observada, en Canadá los docentes decidieron unirse a partir del año 70 con el personal de apoyo y profesional que trabaja en todos los niveles de la enseñanza, abarcando en la actualidad en la Central de Enseñanza de Québec a sectores como el sanitario, los servicios sociales, los centros de atención a la primera infancia, etc. Existen diferentes federaciones y sindicatos que agrupan a las distintas categorías de personal docente y de personal de apoyo a la educación. El reconocimiento del personal de apoyo se ha concretado en la última reforma de la educación, que ha creado los consejos de centro, de tipo paritario, con representantes de los empleados del centro y de los padres, que ha permitido preparar y coordinar mejor las intervenciones, acciones más eficaces para contrarrestar las estrategias patronales y para proponer mejora a favor de la educación pública.

Estos antecedentes, aunque parciales, muestran una tendencia creciente a la organización y aumento de la participación del personal codocente en las discusiones y decisiones acerca de sus legítimas aspiraciones de profesionalización y de mejoría de su calidad de vida. Ambos aspectos constituyen dos pilares que se interconectan e influyen en forma recíproca en Chile. En nuestro país, los antecedentes posibles de lograr en un diagnóstico y obtenidos en esta oportunidad, posibilitan tanto caracterizar las necesidades de este tipo de personal, como fundamentar posibles acciones conducentes a superar sus carencias.

Para el Ministerio de Educación y el CPEIP, en cuanto a la vertiente técnica, interesará obtener información diagnóstica que posibilite su caracterización y la generación del sustento de políticas de capacitación, perfeccionamiento y especialización de estos recursos humanos. Para la vertiente política en el nivel sectorial, interesará considerar estos antecedentes para el diseño de las políticas públicas y las decisiones que posibiliten su implementación. Para la propia dirigencia de los codocentes, estos elementos diagnósticos permiten sustentar de mejor forma sus propias acciones que buscan el mejoramiento de su calidad de vida en general.

En las próximas páginas se detalla la metodología de trabajo desarrollada para lograr la información, así como un diagnóstico de las necesidades de capacitación, perfeccionamiento y profesionalización de los codocentes; así como otras vinculadas al clima, condiciones laborales y estabilidad laboral, todo ello, en la mirada de sus dirigentes, convocados a este Primer Encuentro Nacional.

3. METODOLOGÍA

3.1 Elaboración de un diagnóstico participativo de las necesidades de los codocentes

La elaboración de un diagnóstico participativo supone considerar los antecedentes anteriores, en la idea de levantar un perfil de necesidades para un orden de magnitud de unos 50 mil codocentes, a los que les asiste el derecho a participar en programas de perfeccionamiento. Una fracción de ellos, pertenece a distintos tipos de asociaciones, donde es posible identificar una o más de las tres funciones que la ley señala: de carácter profesional, de paradocencia y de servicios auxiliares.

El perfil de necesidades debiera ser capaz de identificar, por una parte, aquellas que son requeridas para los codocentes en el marco de la misión y funciones institucionales de cada unidad educativa, las que a la vez constituyen parte del respectivo Proyecto Educativo Institucional (PEI) y hasta del Plan de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) y Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), cuando corresponda. Pero, por otra parte, también el diagnóstico debiera ser capaz de identificar aquellas necesidades que responden a los propios intereses de los codocentes.

Esta última idea no es trivial, dado que el análisis inicial surgido de conversaciones con la Mesa Nacional da cuenta de una alta heterogeneidad de los codocentes que cumplen alguna de las tres funciones indicadas, como se describe en la tabla N° 1 donde se indican distintos tipos de actores codocentes en cada una de tales funciones.

El detalle de dicha Tabla permite identificar numerosos tipos de actores los que, probablemente, tendrán distintas necesidades que en la visión de los dirigentes de los codocentes, debieran ser satisfechas en forma inmediata, en el mediano o en el largo plazo.

3.2 Funciones que realizan los codocentes y tipos de actores codocentes

Igualmente, estas necesidades pueden responder a distintas dimensiones de análisis. Por ejemplo, para unos pueden existir (o no) necesidades de capacitación, en tanto para otros, puede ser que se deban cubrir necesidades de perfeccionamiento (o no). Igualmente, otras necesidades pueden estar vinculadas a aspectos propios de las condiciones laborales y del clima laboral de las unidades educativas; en tanto que otras pueden inscribirse en aspectos propios de los contratos, sueldos y salarios, asignaciones e incentivos económicos y estabilidad laboral. Finalmente y sin que ello signifique agotar estas dimensiones para un posible análisis diagnóstico, otras necesidades pueden enmarcarse en el ámbito de la

profesionalización de los codocentes, como cuestiones relativas a la continuidad de estudios o a procesos de titulación.

La importancia de realizar este diagnóstico, más que servir como un mero ejercicio intelectual de los dirigentes de los codocentes, está en la generación de información que permita fundamentar decisiones y acciones inmediatas, de corto, mediano y largo plazo, tendientes a satisfacer las necesidades que se establezcan, independientemente de la capacidad que tienen las instituciones y personas de la mesa cuatripartita CONACE-MINEDUC-CPEIP-CODOCENTES, para llevar adelante acciones específicas. Por ejemplo, es probable que algunas necesidades deban satisfacerse sólo mediante la formulación de una ley o decreto que modifique la normativa vigente, en lo cual esta mesa cuatripartita no tiene atribuciones. Sin embargo, tiene los argumentos y conoce las instancias e interlocutores para hacer las peticiones que correspondan.

Tabla Nº 1: Tipos de actores codocentes que realizan cada una de las tres funciones que señala la ley Nº 19.464.

FUNCIONES CODOCENTES QUE ESTABLECE LA LEY Nº 19.464	TIPO DE ACTORES QUE LAS REALIZAN EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL PAÍS
<p align="center">DE CARÁCTER PROFESIONAL (con título profesional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Psicólogos ✓ Psicopedagogos ✓ Fonoaudiólogos ✓ Nutricionistas ✓ Asistentes Sociales ✓ Otros
<p align="center">DE PARADOCENCIA (con licencia media o con título de nivel técnico, según corresponda)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inspectores de Internados ✓ Inspectores de curso y patio ✓ Administrativos ✓ Asistentes Bibliotecarios ✓ Ayudantes de Gabinete ✓ Asistentes Técnicos Diferenciales y de Párvulos ✓ Otros
<p align="center">DE SERVICIOS AUXILIARES (con enseñanza básica completa)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porteros ✓ Jardineros ✓ Manipuladoras de Alimentos ✓ Aseadores ✓ Mayordomos ✓ Electricistas ✓ Gasfiteres ✓ Otros

3.3 Dimensiones consideradas en el análisis diagnóstico

Se propuso levantar el diagnóstico de las necesidades de los codocentes considerando las siguientes cinco dimensiones de análisis, cada una de las cuales se describe en la Tabla N° 2 en cuanto a sus definiciones operacionales y comentarios vinculados a ellas.

Tabla N° 2: Dimensiones a considerar en la elaboración del diagnóstico de necesidades de los codocentes.

DIMENSIONES A CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	DEFINICIONES Y COMENTARIOS
CAPACITACIÓN	<p>Corresponde a las acciones donde se entregan objetivos y contenidos a aquellas personas que no tienen título alguno. El sentido común (y el diccionario) señala que la capacitación significa entregar una habilitación para, esto es, dejar a una persona en condiciones para realizar una o más funciones determinadas. En otras palabras, capacitar es dejar a una persona apta para desarrollar alguna tarea (por ejemplo, un curso para manipuladoras de alimentos; cursos de electricidad, fontanería, prevención de riesgos, etc.).</p> <p>Así se colige, también, del Reglamento de la Ley N° 19.518/1997 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo cuando señala que “la capacitación comprenderá actividades de instrucción extraescolar, que permitan a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos relacionados y técnicas metodológicas pertinentes en relación a la población objetivo”.</p>
PERFECCIONAMIENTO	<p>El perfeccionamiento también entrega objetivos y contenidos, pero a aquellas personas que tienen un título profesional. El perfeccionamiento está destinado a mejorar el desempeño profesional de quienes tienen un título que, por lo tanto, las habilita para ejercer ciertos cargos y funciones. Mediante el perfeccionamiento, los profesionales pueden recibir conocimientos actualizados relacionados con su formación profesional, así como adquirir nuevas técnicas y medios que les permitan un mejor cumplimiento de sus funciones. Se trata de cursos de perfeccionamiento, de especialización y post-título.</p>

Continuación

DIMENSIONES A CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	DEFINICIONES Y COMENTARIOS
<p>CLIMA Y CONDICIONES LABORALES</p>	<p>Esta dimensión considera, en términos generales, las condiciones de calidad y cantidad de los espacios físicos (oficinas, comedor, baños, salas de recepción de público y apoderados y demás dependencias de la unidad educativa) y la calidad y cantidad de las interacciones entre las personas – los actores – que, en definitiva, determinan el clima o ambiente laboral o del trabajo. Los distintos actores codocentes, respecto de cada una de las tres funciones señaladas por la ley, pueden tener necesidades, comunes o distintas, que en la visión de sus dirigentes se requiere satisfacer.</p>
<p>ESTABILIDAD LABORAL</p>	<p>Esta dimensión considera aspectos propios de la estabilidad laboral, los que tienen que ver con los procedimientos para acceder a un trabajo en calidad de codocente, así como con el régimen de contrato que se suscribe con el respectivo empleador. Además, incluye los aspectos relativos a sueldos y salarios, así como a otros incentivos (asignaciones) económicos (si hay) para el codocente o familiares, acceso a préstamos y a otros beneficios (por ejemplo, uso de espacios de recreación en período de vacaciones u otros).</p>
<p>PROFESIONALIZACIÓN</p>	<p>Bajo esta dimensión, se consideran las necesidades de codocentes no profesionales de continuidad de estudio (por ejemplo, conducentes a la obtención de licencia media o a alguna especialización), así como las necesidades de los codocentes profesionales (por ejemplo, facilidades de acceso a ofertas de especialización (Magíster y Doctorado).</p>
<p>OTRAS NECESIDADES</p>	<p>Esta dimensión considera otras áreas, campos o ámbitos de necesidades que en opinión de los dirigentes tiene el personal codocente, pero que no están consideradas en las dimensiones anteriores.</p>

3.4 Matrices o tablas de datos o planillas de registro de la información diagnóstica

En la página siguiente se presenta el modelo de matriz o tabla de datos o planilla de registro, utilizada por los distintos grupos de trabajo para registrar las necesidades que, en su opinión, tienen los codocentes.

La planilla contiene recuadros donde cada grupo de trabajo identificó:

- ✓ La región a la que corresponde el grupo de trabajo y la información (con números del 01 al 13).
- ✓ El tipo de función analizado: a) de carácter profesional; b) de paraprofesionaria; y c) de servicios auxiliares.
- ✓ La dimensión a la que corresponde el análisis: a) Capacitación; b) Perfeccionamiento; c) Clima y condiciones laborales; d) Estabilidad Laboral; e) Profesionalización; y f) Otras Necesidades.

Cada planilla, además, fue diseñada sobre la base de tres columnas: “Tipo de Actor”, “Necesidades” y “Sugerencias para satisfacerlas”.

En la **primera columna** el grupo de trabajo identificó el **Tipo de Actor** al que correspondía cada necesidad (por ejemplo, de entre aquellos que cumplen funciones de carácter profesional, se identificó a los **Fonoaudiólogos**). En la **segunda columna**, de título **Registro de Necesidades**, el grupo de trabajo debió entregar una descripción - lo más claramente posible - de la necesidad (por ejemplo, en el caso de los Fonoaudiólogos, la necesidad de recibir “adiestramiento en nuevos métodos y técnicas para detectar problemas de hipoacusia”).

Frente a cada necesidad registrada y bajo la **tercera columna**, de título **Sugerencias para satisfacerlas**, los grupos de trabajo debieron registrar una o más sugerencias que consideraron como las posibles soluciones, por ejemplo: a) becar a los Fonoaudiólogos para acceder a cursos de perfeccionamiento sobre el tema; b) pedir al CPEIP que interceda ante las instituciones acreditadas y autónomas para que incorporen cursos sobre este tema en sus ofertas de perfeccionamiento; y c) solicitar a la División de Educación Superior del Mineduc y al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas la modificación de las mallas curriculares de formación de Fonoaudiólogos en la idea que incorporen objetivos y contenidos referidos a estos métodos y técnicas.

El modelo de planilla de vaciado de datos, descrita en los párrafos precedentes, se presenta en la página siguiente. Cada grupo de trabajo dispuso de un número elevado de estas planillas, las que fueron dispuestas en tamaño y formato adecuado (oficio y orientación horizontal), para facilitar el registro de

información.

Tabla N° 3: Facsímil de la planilla de vaciado de datos utilizada para recoger la información desde los dirigentes de los codocentes.

REGIÓN (Números del 01 al 13)

PLANILLA DE REGISTRO DE DATOS

<p>Funciones (marque sólo una)</p> <p><input type="checkbox"/> De carácter profesional</p> <p><input type="checkbox"/> De paradocencia</p> <p><input type="checkbox"/> De servicios auxiliares</p>	<p>Necesidades (marque sólo una)</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitación</p> <p><input type="checkbox"/> Perfeccionamiento</p> <p><input type="checkbox"/> Clima y condiciones laborales</p> <p><input type="checkbox"/> Estabilidad Laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Profesionalización</p> <p><input type="checkbox"/> Otras Necesidades</p>
---	---

REGISTRO DE LAS NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES

3.5 Descripción de la actividad

En el documento de trabajo que recibió cada dirigente de los codocentes, se les incorporó el siguiente listado de instrucciones, en la idea de uniformar la administración y uso de las planillas de vaciado.

- ✓ *El objetivo de esta actividad es obtener un diagnóstico acerca de las necesidades de los codocentes en la visión de sus dirigentes.*

- ✓ *Usted será asignado a un grupo de trabajo de acuerdo a su Región geográfica de origen, en el que se deberá elegir a un moderador de la discusión y a un relator, quien deberá presentar las conclusiones del trabajo en una Plenaria, con la que culmina esta actividad.*

- ✓ *En su sala usted encontrará un conjunto de planillas de vaciado para que*

las utilice conforme a las decisiones que tome el grupo de trabajo en relación con las funciones y las dimensiones de análisis de las necesidades de los codocentes. Utilice una o más planillas (cuantas sean necesarias) para registrar la información.

- ✓ *No es necesario lograr el consenso del grupo en relación con cada necesidad detectada y las posibles formas de satisfacerlas. En el caso de que no exista acuerdo, el relator debe consignar los desacuerdos en la planilla, puesto que ellos pueden enriquecer análisis posteriores.*
- ✓ *Cada grupo dispondrá de un tiempo determinado para realizar el trabajo. Posteriormente, se seleccionará al azar a seis regiones (dos de la zona norte, entre las regiones I y IV; dos de la zona central, entre las regiones V a la VII y Metropolitana; y dos de la zona sur, entre las regiones VIII a la XII.*
- ✓ *Cada relator de estos seis grupos seleccionados dispondrá de 10 minutos, para que exponga las conclusiones respectivas.*
- ✓ *Para hacer un uso más óptimo del tiempo que se dispondrá para realizar esta tarea, el grupo es soberano en cuanto a organizarse de la manera que estime más adecuada, por ejemplo, dividiéndose en grupos más pequeños que tomen a su cargo una o más funciones y una o más dimensiones de análisis.*
- ✓ *Cada grupo de trabajo dispondrá de tres transparencias y lápices adecuados para organizar el contenido de su presentación.*

Terminada la presentación de cada grupo de trabajo en la plenaria, el relator respectivo debió hacer entrega del conjunto de planillas utilizadas y de las transparencias empleadas en ella.

3.6 Otras fuentes de información utilizadas en el diagnóstico

Como se indicó en las páginas precedentes, la información recopilada mediante las planillas de vaciado fue complementada con otras dos fuentes de información.

La primera de ellas fue obtenida mediante la aplicación de una breve encuesta a los dirigentes de los codocentes durante el primer día del Encuentro Nacional. Dicha encuesta consta de siete preguntas con respuestas de opción múltiple y una octava pregunta de tipo abierto. Los resultados obtenidos, mediante este fuente complementaria, se describe más adelante en el capítulo de los resultados.

Finalmente, el taller realizado como parte del programa desarrollado en relación con el tema de la convivencia escolar y desarrollo personal se constituyó como una segunda fuente de información complementaria. Para ello, dicho taller fue diseñado sobre la base de una metodología activo-participativa donde los dirigentes de los codocentes trabajaron en grupos, no necesariamente considerando sus regiones geográficas de origen. En dicho taller cada participante recibió tarjetas y lápices especiales, para consignar en ellas las expectativas a nivel personal y profesional que tenían, así como aquellas expectativas que tenían en cuanto a su propia capacitación o perfeccionamiento.

El conjunto de tarjetas de cada grupo fueron dispuestas por ellos en un “papelógrafo”, desde donde se transcribieron para organizar dicha información en tablas de datos. Se dispone de una idea acerca de la importancia relativa de ideas consignadas en algunas de las tarjetas utilizadas, dado que a los miembros de cada grupo se les pidió que la indicaran. A partir de los productos generados por cada grupo, las ideas contenidas en las tarjetas se agregaron para obtener un panorama global de estas expectativas, así como su expresión cuantitativa en términos de frecuencias brutas y porcentuales.

En síntesis, el diseño metodológico consideró tres fuentes de información, cuyos propósitos se resumen en la Tabla N° 4, de la página siguiente.

Tabla N° 4: Fuentes de información y propósitos de uso.

FUENTES DE INFORMACIÓN	PROPÓSITO DE USO
Planillas de vaciado por actores codocentes y dimensiones de análisis.	Obtener la información de base para elaborar el diagnóstico de necesidades de los codocentes en la opinión de sus dirigentes.
Encuesta breve aplicada al inicio del Encuentro Nacional a los dirigentes de los codocentes.	Complementar la información recogida mediante las planillas de vaciado de datos y disponer de elementos para contrastarla.
Tarjetas obtenidas en el taller de convivencia escolar y desarrollo personal con las expectativas a niveles personal, profesional y de capacitación.	Complementar la información recogida mediante las planillas de vaciado de datos y disponer de elementos para contrastarla.

4. RESULTADOS

4.1 Resultados obtenidos mediante la información recogida a través de las planillas de vaciado de datos

Como se indicó en el acápite de la metodología, la información acerca de las necesidades se recogió en un taller especialmente diseñado para esto. En dicho taller los dirigentes, organizados en grupos según su región de origen, completaron un número variable de planillas de vaciado de datos, donde consignaron los datos respecto a las variables “región”, “funciones” y “necesidades”.

Una vez consignados los datos respecto a esas tres variables, los grupos procedieron a registrar en forma descriptiva las necesidades del personal codocente y las sugerencias para satisfacer las necesidades según tipo de actor codocente.

En las Tablas siguientes se ha vaciado dicha información, organizándola de acuerdo con las tres funciones genéricas que cumple el personal codocente de acuerdo con lo señalado en la Ley 19.464.

En este análisis no se intenta consignar la frecuencia con la que aparecen señaladas las necesidades, por ejemplo, considerando la cantidad de regiones donde ellas prevalecen. Por el contrario, el propósito de esta parte supone registrar tales necesidades en la idea de obtener un panorama amplio de ellas que represente aquello que en el país es requerido por el personal codocente, en la mirada de sus dirigentes.

Lo anterior supone, entre otras cosas, reformular los enunciados declarados por los dirigentes de dos o más regiones en dos o más planillas de grupos distintos de trabajo, en la idea de complementar los enunciados de las necesidades y de eliminar las reiteraciones en la información. Desde este punto de vista, los contenidos de las tablas siguientes han sido editados, es decir, no se trata de transcripciones textuales, dado el propósito pretendido.

Además de lo mencionado, cabe señalar que algunas columnas de las tablas siguientes aparecen en blanco, dado que los respectivos grupos de trabajo no indicaron la necesidad (aunque se infiere), o bien, habiéndola señalado, no entregaron sugerencias de solución (las que también pueden inferirse).

En ciertos casos, la información entregada por los actores consultados más que a una necesidad, correspondía a sugerencias de solución o viceversa. En estas situaciones, en todo caso de baja ocurrencia, se dispuso la información en las columnas respectivas.

4.1.1 Necesidades para las funciones de servicios auxiliares realizadas por el personal codocente

❖ Dimensión Capacitación

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
PORTEROS	Formación en atención de público, convivencia escolar, trato a los alumnos, manejo de conflictos, relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, buen trato. Prevención de riesgos y seguridad. Problemáticas juveniles: drogadicción, alcoholismo, violencia.	Cursos, talleres de formación.
AUXILIARES Y PORTEROS	Regularizar estudios básicos para su función.	Incentivarlos en tiempo, un 50% de las necesidades requeridas y, en lo posible, becado.
SERVICIOS AUXILIARES EN GENERAL	Problemáticas de relaciones entre auxiliares, docentes, alumnos y directivos.	Todas estas necesidades deben ser satisfechas por el respectivo sostenedor del establecimiento.
		Relaciones humanas; atención de usuarios (público).
	Capacitación en relaciones humanas. Exigencia de presentación personal. Reglamentar la presentación personal. Prevención de riesgos y seguridad. Problemáticas juveniles: drogadicción, violencia, otras. Atención de público.	Que el Ministerio de Educación cree un fondo para capacitación. Nota: hay que tener presente que el personal no tiene un cargo definido, en su mayoría, excepto las manipuladoras de alimentos.
	Capacitación en gasfitería, electricidad, carpintería, relaciones interpersonales, manipulación de alimentos.	Coordinación con Sence. Disponer de más recursos en el Mineduc para ello
	Capacitación en todos los ámbitos y especialmente en psicología.	Disponer de más recursos en el Mineduc para ello

	<p>Capacitación en el manejo de herramientas y maquinaria para la mantención y reparación de diferentes equipamientos e infraestructura de las escuelas y liceos tales como: jardinería (poda, riego), electricidad (reparaciones menores, enchufes), gasfitería (reparaciones menores, llaves, lavamanos), soldadura (reparaciones menores, mueblería (reparaciones de bancos, sillas, estantes, etc.).</p>	<p>Establecer programas permanentes de capacitación en las diferentes áreas propuestas, a nivel nacional y con fondos del Estado. Que tenga una normativa para que no se generen abusos. Que tenga el reconocimiento salarial por ser una nueva función. Certificación de competencias con el Programa Chile Califica.</p>
--	--	--

Continuación

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
SERVICIOS AUXILIARES EN GENERAL	Regularización de estudios básicos y medios.	Que el establecimiento motive al personal para que obtengan la licencia básica o media.
	Saber de instalaciones eléctricas y de instalaciones sanitarias.	Que se den cursos enfocados a estos aspectos por parte de las Municipalidades.
	Taller de relaciones interpersonales con los alumnos y demás personal del establecimiento.	Que el establecimiento se preocupe de realizar charlas con personal especializado en relaciones interpersonales.
	Tener más conocimiento de electricidad, albañilería, gasfitería, carpintería.	Capacitación en electricidad, albañilería, gasfitería, etc.
	Tener conocimiento en computación ya que siempre se considera a los paradocentes y no a los de servicios.	Capacitación en computación.
	Saber realizar primeros auxilios en casos de emergencia.	Capacitación en primeros auxilios.
	Capacitación en electricidad, jardinería, gasfitería y mueblería.	Los auxiliares deben capacitarse; es una gran oportunidad adquirir conocimientos para aplicar en el diario quehacer y conseguir dinero extra, trabajando en lo aprendido en las horas libres y, a la vez, entregando al establecimiento una mejor calidad de trabajo donde se trabaja.
	Perfeccionamiento en el trato con los alumnos basados en valores como el respeto y la tolerancia.	Cursos psicopedagógicos. Charlas de recursos humanos para una buena convivencia.
	Más integración en el aspecto educativo y sobre todo en la prevención del consumo de drogas y alcohol.	Cursos de capacitación en el ámbito de psicopedagogía para atender a niños y jóvenes en cuanto a la prevención del consumo de drogas.

	Capacitar en diversas especialidades a corto plazo.	En especial por unidades educativas, en gasfitería, electricidad y otros cursos de acuerdo con el desempeño de cada cual.
--	---	---

❖ **Dimensión clima y condiciones laborales**

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
<p align="center">PORTEROS</p>	<p>No existe baño del personal; deben utilizar los baños de los alumnos. Baños con duchas, casilleros. Espacios para que se sirvan su colación; sala de estar. Espacios para disponer sus herramientas. Contar con herramientas y materiales para realizar las labores en el trabajo. Disponer de duchas con agua caliente para bañarse o lavarse y sacarse la suciedad del día de trabajo.</p>	<p>Trabajar para que el Municipio asuma su responsabilidad. Todas estas necesidades deben ser satisfechas por el respectivo sostenedor del establecimiento. Contar con implementos tales como guantes, cotonas, etc. Taller de coordinación con docentes y directivos, con colaboración de un agente externo; se requiere de supervisión.</p>
	<p>Distanciamiento con algunos profesores (trato); dificultades de relación entre auxiliares, docentes y directivos. Coordinación insuficiente con los docentes y directivos.</p>	
	<p>Definición de los conductos para quejas o situaciones-problema (saber a quien se acude y que los tomen realmente en cuenta).</p>	
<p align="center">SERVICIOS AUXILIARES</p>	<p>Insuficiencia de espacios físicos para realizar las actividades.</p>	<p>Tener una oficina para trabajar; disponer de infraestructura adecuada. Asignar una sala para uso del personal de servicio (bodega, baño). Utensilios de aseo, vestuario de trabajo.</p>
	<p>Materiales necesarios de trabajo como su implementación. Faltan útiles de trabajo.</p>	<p>Destinar los recursos para estos ítemes en forma exclusiva (obligada), para que no puedan ser gastados en otras cosas. Los recursos existen pero creemos que esta situación es provocada para justificar que los servicios sean privatizados.</p>
	<p>Respeto en sus horarios de trabajo.</p>	<p>Supervisión por parte de la Inspección del Trabajo.</p>
	<p>Tener un espacio digno en la escuela o liceo.</p>	<p>Donde no hay, hacerlo (baño, lugar donde dejar las ropas; lugar para comer).</p>

(continuación) SERVICIOS AUXILIARES	Ser valorados en el establecimiento como personas sin ser menoscabados por los docentes.	Incorporar el valor de la democracia en la gestión del lugar de trabajo.
	Cambios de función arbitrariamente y sin previo aviso. Ejemplo auxiliar diurno a nocheo.	Incorporar efectivamente los valores de la democracia como sistema, al lugar de trabajo.
	Lugar digno de estadía, vestuario, comedores, duchas, etc.	Proveerlos a corto plazo. Que se habiliten lugares dignos donde guarden los efectos personales y donde hacer la colación.
	Clima de integración y valoración a la persona como sujeto de trabajo más allá de la función específica que cumple en la unidad educativa.	Realizar jornadas de análisis del clima laboral, con participación de todos los funcionarios.
	El auxiliar necesita un trato digno, respeto hacia su persona y consideración; materiales de trabajo acorde al trabajo que desarrolle, cuidando su integridad física.	Hacer conciencia a través de sugerencias acerca de la importancia de los funcionarios. Crear un ambiente grato, entregando buenos implementos de aseo; hora de colación.
		Una remuneración acorde con las funciones que desarrollan y que sea justa y digna. Definición por ley de las funciones de cada estamento de los docentes (según los tres tipos de funciones que señala la ley). Pago por desempeño difícil, también por ley.

❖ Dimensión Estabilidad Laboral

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
SERVICIOS AUXILIARES		Mejorar los sueldos de modo que sean más dignos y justos; aumento salarial.
	Bajos salarios; inestabilidad de los contratos; jubilación.	Mejorar remuneración; cancelación de horas extraordinarias; asignación de bonos; contratos indefinidos; indemnización por años de servicio.
	La necesidad más imperante en estos momentos es que se están implantando empresas del área, externas, y eso preocupa mucho tanto al gremio como a los auxiliares de servicio.	Que el Mineduc intervenga para que el sistema de empresas externas no rija en adelante porque quedaría mucha gente cesante.

	Cursos de capacitación en gasfitería, electricidad.	Que el Mineduc se preocupe de dictar cursos de perfeccionamiento.
		Que seamos reconocidos definitivamente como funcionarios públicos para todos los efectos, laborales y gremiales. También, participar efectivamente en la redacción del Padem. Y definitivamente que exista por ley la carrera funcionaria y el reglamento interno.

(continuación)

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
SERVICIOS AUXILIARES	Que haya respeto por la labor, conforme a las condiciones laborales.	Definir cuáles son sus obligaciones.
	Sueldos dignos.	Respetar la carrera funcionaria. Respetar reglamento de higiene y seguridad, reconocido por el Sesma. Reconocer a los codocentes que estudian para superarse por iniciativa propia.
AUXILIARES Y PARADOCENTES EN GENERAL	Una normativa legal que regule adecuadamente los derechos de los codocentes. No a la externalización de algunos servicios porque debilita la estabilidad y deficiencia en el objetivo educativo de la función.	Procurar que se legisle sobre los derechos laborales en el sector de trabajadores de los codocentes.
	Mayor motivación por acceder a la capacitación.	Más motivación a participar de cursos de capacitación.
	Mayor identidad de una parte de los funcionarios por el servicio.	Debe haber un compromiso mayor de parte de los codocentes por el servicio en la función que cada uno cumple.
TODOS	Cambios de lugar de trabajo, mantención y renovación de contratos sin claridad de información. Aviso imprevisto de traslados o cese de funciones, y amenazas.	Revisión de la ley; asesoría. Trabajo con los Municipios y Corporaciones.
	Mejoramiento de las condiciones laborales	Implementación de lugares adecuados para desempeñar su trabajo.
	Seguridad ante la posible externalización de servicios.	Autoridades garanticen seguridad laboral.

❖ **Otras necesidades**

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
SERVICIOS AUXILIARES	Capacitación en programas de convivencia escolar (escuela y liceo) con ambientes favorables.	Programas permanentes sobre convivencia escolar (relaciones humanas).
	Incorporación del personal en instancias de participación para el diseño de estrategias y acciones que permitan brindar un mejor servicio de acuerdo con los objetivos transversales.	Incorporación a instancias tales como el Mineduc, CONACE y programa Chile califica.
	Establecer programas de regularización de estudios. Reconocimiento de estudios de enseñanza media.	Realizar un diagnóstico acerca del nivel de estudios del personal codocente. Asignar tareas acordes con la función del codocente.
	Manejo de recursos tecnológicos y comunicaciones.	Programa Chile Califica.
	Reconocimiento a las personas con años de servicio.	Asignar actividades de acuerdo a la edad y años de servicio.
	Que sean partícipes del rol que hoy día exige la Reforma Educacional.	Crear conciencia en este estamento a través de capacitaciones. Hoy día cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, tiene el deber de conocer lo que se espera en cada establecimiento y participar activamente en el PEI, ya que muchos no tienen idea.
	Dar vacaciones dignas, igual como en el caso de los docentes, porque también educamos y nos estresamos.	Que el Estado financie los recursos necesarios.

4.1.2 Necesidades para las funciones de parodocencia realizadas por el personal codocente.

❖ Dimensión Capacitación

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
INSPECTORES DE CURSO Y PATIO	Capacitación en psicología y desarrollo del adolescente, definiendo crecimiento y comportamiento.	Que el Ministerio cree fondos a través de sus entidades capacitadoras, tales como Sence, Fosis y CPEIP.
	Actualización de conocimientos pedagógicos para la formación de grupos de estudio.	Generar recursos Mineduc.
	Reglamentar la presentación personal.	Capacitación del trabajo Dirección Regional(¿).
	Profesionalizar la función del parodocente.	Incorporar a PADEM y cada unidad educativa.
INSPECTORES DE INTERNADOS	Procesos de desarrollo del adolescente; manejo de situaciones conflictivas.	Capacitación temática presencial.
	Existe la necesidad de capacitar a este segmento de funcionarios en el sentido de desarrollar su función desde una óptica de paternidad pedagógica, ya que es muy precaria su formación educacional en el sentido de trabajar con personas.	Esperamos que el anhelo de los trabajadores se pueda llevar a cabo y tener un funcionario capacitado en informática, relaciones humanas, etc.; es decir, una formación pertinente a su labor.
	Adiestramiento para inspectores para pesquisar el consumo de alcohol y otras drogas. Actualización de conocimientos pedagógicos, para la formación de grupos de estudio. Reglamentar su presentación personal.	Que el Mineduc cree un fondo para capacitar al funcionario codocente.
	Conocer del adolescente, de la droga; cómo actúa un drogadicto; qué hacer frente a un alumno que está drogado; cómo orientar al alumno que está drogado.	Que el Mineduc y el Conace capaciten a los inspectores de Internado por provincia o a nivel comunal; que estos seminarios sean de más de dos días y permanentes.

(continuación)

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
INSPECTORES DE PATIO	Se necesita capacitación más personalizada a este estamento, ya que mucho de ellos ingresan al servicio por favores políticos. Se necesita capacitarlos en relaciones humanas, temas de psicología infantil y juvenil, para relacionarse con los alumnos.	Se sugiere que se generen espacios reales de capacitación, orientados a tener un funcionario capaz de tomar decisiones respecto a su función. El Gobierno en conjunto con otros actores involucrados en el desarrollo educacional del país, tome medidas al respecto, ya que el discurso de los municipios es que no hay recursos.
	Capacitación en su función. Integración plena en los consejos de profesores. Buscar la entidad para un posible título Integración.	Dar cumplimiento a lo que establece la ley ante los empleadores en su párrafo e inciso, que dispone capacitación a los funcionarios. Criterio y ética. Integración para los sostenedores o administradores de las unidades educativas de incorporación a base de un estudio económico, al Padem o presupuesto municipal anual.
INSPECTORES DE NIVEL	Encausar el rol del educando, de acuerdo con el planteamiento específico de la Reforma Educacional.	Capacitación programada con objetivos específicos y seguimientos a través del año escolar.
INSPECTORES DE INTERNADO, DE PATIO Y CURSO	Capacitación en materias como Integración, problemáticas juveniles (drogas, violencia, convivencia), primeros auxilios, relaciones interpersonales. Formar monitores codocentes en prevención del consumo de drogas (detección del consumo, rol de la familia); formar monitores codocentes en deportes y problemáticas juveniles.	El financiamiento de la capacitación debería radicarse en el Mineduc (CPEIP) y no en los municipios, ya que éste no llega, a fin de respetar el espíritu de la ley N° 19.464. Integración nacional del Mineduc con CONACE. htegración con Chile Deportes.
INSPECTORES DE PATIO Y CURSO	Capacitación sobre Integración de manejo de resolución de conflictos; relaciones humanas; atención de usuarios.	Talleres de tipo presencial e intercambio de experiencias.
INSPECTORES Y ADMINISTRATIVOS	Capacitación en estadística (Integración de gráficos y tablas de datos).	Cursos prácticos sobre uso y aplicaciones de la estadística.
ADMINISTRATIVOS	Falencia: La Reforma no ha traducido las políticas o estrategias hasta aquello que debemos manejar para realizar nuestro trabajo con los alumnos.	
	Capacitación adecuada para llevar a cabo la Reforma Educacional. Capacitación en temas que orienten el quehacer en cuanto a la integración al interior de la unidad educativa: primeros auxilios, sicología, relaciones públicas, protocolo.	Comprometer a los alumnos a través de sus Centros para el incentivo entre pares; también, a los Centros de Padres.

	Capacitación en Integración.	Incorporar sistemas Integración; técnicas informáticas.
--	------------------------------	--

(continuación)

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
	Espacios adecuados para la atención y el trabajo al interior de la comunidad educativa.	Disponer de salas.
	Capacitación de acuerdo a los avances tecnológicos.	Implementación de equipos.
		Mejorar la participación en acciones de capacitación; facilitar el acceso a estos eventos.
SECRETARIAS	Necesidad de ser reconocidas con el título, para los que los tienen.	Diagnóstico de todas las capacitaciones que se han realizado; y si es posible, realizar seguimiento permanente.
ASISTENTES DIFERENCIALES	Capacitación constante ad hoc con sus funciones.	Media jornada como máximo, en trabajo directo con alumnos y el resto en otras labores.
TODOS	Necesidad de motivar para la dirigencia gremial.	Efectuar preparación de socios mediante seminarios para la integración de dirigentes.
	Capacitación en liderazgo y manejo grupal; técnicas pedagógicas; talleres de prevención.	Dar talleres sobre las materias indicadas.
	Conocimientos para atender en alumnos casos de urgencia.	Capacitación a través de Integra y el Ministerio de Salud.
	Conocimiento y técnicas en Integración Laboral.	Curso de capacitación a cargo de la Dirección del Trabajo e Inspección del Trabajo.
	Objetivos transversales de la Reforma.	Capacitación a cargo del Mineduc y el Conace.
	Profesionalizar la función del codocente.	Con aportes financieros del Ministerio de Educación.
	Capacitar en métodos y técnicas de expresión oral y protocolo.	A cargo del CPEIP.
	Integración de docentes y otros actores que participan en la comunidad educativa.	Incorporar a los padres en cada unidad educativa.

	Apoyo directo al docente en el aula y taller.	Profesionalizar al personal. Participar en cursos, seminarios y charlas con la finalidad objetiva de lo que es la educación y formación de alumnos y personal de cada área.
--	---	---

(continuación)

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
TODOS	Integración específica en talleres.	Renovación de equipamiento y materiales obsoletos.
	Activa participación directiva, personal, deportiva, artística, social y profesional.	Lograr una visión, más allá del trabajo, referida al desarrollo personal, con respecto a la Integración en donde trabaja el codocente.
	Carrera de los codocentes.	Proyectar una mejor o digna salida a retiro de codocentes mayores.
	Recursos económicos: apoyo técnico tanto para la forma de productividad como reparación y mantención en general.	
	Regularizar situaciones contractuales.	
		Ser partícipes en elaborar decisiones que tengan relación con el área de desempeño.
	Capacitar a los Paradocentes en el tema de la drogadicción.	De suma urgencia. Capacitarlos debido al flagelo que hace sufrir hoy a los escolares. Empezar a temprana edad a trabajar con ellos, sobre la base de las herramientas que se les entreguen para ello.

❖ Dimensión Perfeccionamiento

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
ADMINISTRATIVOS		Computación e Informática (reconocidos). Uso de equipamiento de tecnología educativa (mimeógrafo y otros medios).
	Más perfeccionamiento para un mejor desempeño. Entrega de recursos tecnológicos actualizados. Reglamentar su presentación personal. Relaciones humanas. Profesionalismo. Clima y condiciones laborales.	Entrega de recursos de parte del Estado y sostenedores. Salarios dignos como otros incentivos. Especialización en otras áreas. Comunicación.
ASISTENTES BIBLIOTECARIOS	Falta de manejo de relaciones hacia los alumnos y padres.	Realizar jornadas de perfeccionamiento de relaciones interpersonales, convivencia escolar, prevención del consumo de drogas, prevención de la violencia al interior del establecimiento.
	Capacitación en bibliotecología; manejo de software.	Que el Mineduc cree fondos a través de instituciones capacitadoras tales como Sence, Fosis, CPEIP.
INSPECTORES	Insuficiente manejo de técnicas de trabajo pedagógico hacia los alumnos y las distintas problemáticas que los afectan (consumo de drogas, problemas de conducta).	Entrega de perfeccionamiento por el CPEIP en: mecanismos de ayuda y acogida; conocimiento de redes existentes en la comunidad; detección del consumo de drogas.
INSPECTORES	Deficiente trabajo en equipo con los demás codocentes, especialmente orientadores, psicólogos y auxiliares.	Rol y funciones del inspector y su relación con el cuerpo de docentes y codocentes. Incorporación a la Reforma Educacional.
ASISTENTES TÉCNICOS DIFERENCIALES Y DE PÁRVULOS	Perfeccionamiento en sicología y desarrollo del adolescente.	Que el Mineduc cree fondos a través de entidades capacitadoras tales como Sence, Fosis, CPEIP.
SECRETARIAS	Realizar otros cursos donde se puedan perfeccionar aún más en la labor que desempeñan y que sean reconocidas por el Estado. Que los cursos sean cancelados por el Mineduc. Que se entreguen becas.	Que el Mineduc entregue estos cursos de perfeccionamiento en conjunto con el CPEIP, así como las becas.

	Que se realicen cursos de capacitación en relación con el consumo de drogas.	Que el CONACE dicte estos cursos en cada Provincia.
--	--	---

❖ **Dimensión clima y condiciones laborales**

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
INSPECTORES	Asumen tareas administrativas y de supervisión en la convivencia escolar, lo que entorpece su labor. Asumen tareas que corresponden al docente (clases, llenado de actas).	Definir claramente sus roles.
	Disponer de una oficina adecuada para atender a los jóvenes con problemas de conducta, violencia al interior del establecimiento, consumo de drogas.	Que el establecimiento disponga de un lugar físico y apropiado para el mejor trabajo de los jóvenes.
INSPECTORES DE PATIO	Oficina adecuada para la atención de público y alumnos.	Sostenedor de los establecimientos.
	Implementación de computadores en la oficina del inspector.	Que el Ministerio exija a los sostenedores cumplir con estos requisitos.
	Baño para el personal (completo) y comedor.	Que el Ministerio exija a los sostenedores cumplir con estos requisitos.
INSPECTORES DE INTERNADO	Biblioteca para los internados.	Que los apoderados tengan mayor participación.
	Implementación de tecnología; computadores completos; conexión con red Enlaces para las horas de estudio de los alumnos internos.	Que los apoderados tengan mayor participación. Que el Mineduc cree un fondo para capacitación.
	Dependencias adecuadas para el Inspector de Internado.	
ADMINISTRATIVOS	Se necesita espacios físicos y condiciones de calidad.	Espacios amplios y mejoramiento de la infraestructura.
PAÑOLEROS	Espacio para realizar el trabajo, ya que muchos establecimientos no cuentan con ellos.	Hacer proyectos donde se considere el espacio y perfeccionamiento en lo que corresponde.
ASISTENTES BIBLIOTECARIOS	Que tenga más información sobre el alcoholismo, drogas, SIDA, etc.	Disponer del espacio y clima en una biblioteca.
	Más material para trabajar con los alumnos	Se sugiere implementar más las bibliotecas, ya sea en libros, material didáctico e insumos audiovisuales.

	Se necesita capacitar a los docentes en sus manejos de bibliotecas.	Se sugiere que el CPEIP y Mineduc se preocupen más de las bibliotecarias en las comunas pequeñas. Se sugiere un título de Docentes (bibliotecarios).
--	---	--

(Continuación)

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
TODOS	Existe un clima inadecuado; están deterioradas las relaciones humanas, hay problemas de comunicación, descalificaciones, poco respeto por las personas, incumplimiento de normas, etc.	Aprender a trabajar en equipo.
	Falta de uniformidad en una verdadera integración, la que se da en forma muy desigual.	Hacer efectiva la participación del personal pertinente en los Consejos Generales de Profesores o en aquellos donde se traten materias específicas como la disciplina, drogadicción, gestión, salud, etc.
	Falta de profesionalización, que sirva de base para el perfeccionamiento y definición de cada una de las funciones de paraprofesionales.	Profesionalizar a través de programas especiales de titulación y reconocer y remunerar esta calificación.
	Ausencia de lugares adecuados para cumplir la función (ejemplo, en construcción o remodelación del edificio por imperio de la JEC no se contemplan oficinas para los inspectores).	Considerar en los nuevos proyectos y en los ya construidos, lugares dignos para el desempeño de la función paraprofesionales.
	Clima laboral inadecuado.	Realizar jornadas periódicas de análisis de clima laboral.

❖ Dimensión Estabilidad Laboral

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
ASISTENTE DE PÁRVULOS Y DIFERENCIALES	Débil conocimiento para detectar problemáticas que afectan al niño y su familia: violencia intra familiar, consumo de drogas y alcohol, problemas socioeconómicos y otros.	Realizar perfeccionamiento en técnicas de detección de consumo de drogas al interior de la familia y en los niños, así como detección de los problemas de relaciones al interior del grupo familiar.
ADMINISTRATIVOS		Salarios dignos y otros incentivos.
INSPECTORES	Mejorar la remuneración.	Reconocimiento de bienios, asignación de bonos, cancelación de horas extras.
INSPECTORES DE INTERNADO	Tener una calidad jurídica definida en el sector de codocentes Integración, contratados y regidos por el Código del Trabajo y que el empleador tenga la calidad jurídica de público.	Que el Gobierno a través de las modificaciones de la ley 19.464 defina jurídicamente a los inspectores de internado.

	No a la privatización de las unidades educativas.	Entregar más recursos para evitar esto por parte del Ministerio. Asignación de subvenciones por matrícula.
--	---	---

(continuación)

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
ENCARGADA DE BIBLIOTECA	El Mineduc debe preocuparse de implementar as Bibliotecas de las escuelas básicas, importante debido a que nuestros alumnos se mantienen mayor tiempo en las escuelas con la Reforma Educacional.	La estabilidad laboral es importante porque la persona codocente debe trabajar tranquila y sin preocupaciones, para que pueda prestar un buen servicio.
FUNCIONES DE PARADOCENCIA EN GENERAL	Una normativa legal que regule los derechos de los codocentes. No a la externalización de algunos servicios porque debilita la estabilidad y deficiencia en el objetivo educativo de la función.	Procurar que se legisle sobre los derechos laborales en el sector de trabajadores de los codocentes.
	Mayor facilidad por acceder a la capacitación.	Más facilidades a participar de cursos de capacitación.
	Mayor compromiso de una parte de los funcionarios por el servicio.	Debe haber un compromiso mayor de parte de los codocentes por el servicio en la función que cada uno cumple.
	Definir la calidad jurídica de los codocentes.	Que el Gobierno definitivamente reconozca la función.
	No a las empresas privadas dentro de los establecimientos educacionales.	Programas Sence y Chile Califica.
	Cambios de lugar de trabajo.	Incorporación de normas de seguridad y reconocimiento salarial.
	Incorporar programas para la regularización de estudios.	Programas permanentes sobre convivencia laboral.
	Vivimos en la zona más austral del mundo con los sueldos más bajos de este país; el alto costo de la vida y la lejanía son muy costosas; hay que estar allí. La estabilidad existe precariamente y el costo es demasiado alto de pagar.	Que el Gobierno de una vez por todas considere nuestra región, especialmente la comuna de Última Esperanza. Mejores remuneraciones.
Reconocimiento integral de su labor en cada unidad educativa donde trabajan.	Que se considere su trabajo y sus sueldos sean consecuentes con la labor realizada.	

❖ **Dimensión Profesionalización**

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
TODOS	Profesionalizar la función del parodocente según la ley que dice que ellos cumplen las funciones "de nivel técnico".	Generar recursos a través del Mineduc para perfeccionamiento.
	Tener condiciones de trabajo sin discriminación.	Generar capacitación para este efecto.
	Actualizar en técnica de operación laboral.	Cursos de computación, estadística, psicología del niño y del adolescente, técnica de expresión oral.
	Reconocimiento y estimulación al personal según estamento.	Premios económicos, pasantías, becas.
	Conocimientos para atender situaciones de urgencia.	Capacitación en primeros auxilios.
	Desconocimiento de los objetivos fundamentales transversales y sus contenidos.	Capacitación en estas materias, por parte del CONACE y el Mineduc.
	Contar con un título técnico profesional de nivel superior, reconocido por el Mineduc, que acredite que el parodocente cumple con los requisitos para desempeñarse.	Acceso a becas; convenio con universidades regionales, CPEIP y Mineduc. Obtener facilidades para disponer de tiempo para estudiar, de parte de los sostenedores. Utilizar nuevas tecnologías de comunicación que faciliten el acceso a los contenidos (educación a distancia, internet, teleconferencias).
Profesionalizar la función.	La gran necesidad es profesionalizar esta función, debido a que hoy mandan a personas del plan de absorción de cesantía a cumplir nuestras funciones sin ninguna experiencia y preparación. En muchas ocasiones hemos sido sobrepasados en nuestras funciones porque los directivosdocentes no respetan los años de experiencia de los parodocentes antiguos. No cualquier persona puede ser un parodocente.	

	Reconocimiento de sus capacidades en el rol educativo de su unidad educativa y en su aporte a la prevención del consumo de drogas.	Lograr un título (Técnico en Educación).
--	--	--

❖ Dimensión Profesionalización

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
PARADOCENTES EN GENERAL	Profesionalización de la función teniendo como objetivo la obtención de título universitario de Técnico Paradocente.	Para satisfacer esta necesidad debe modificarse la Ley N° 19.464. Establecer un convenio con las Universidades e institutos de Educación Superior para la Integración de programas que conduzcan a la obtención del título. Los funcionarios en servicio que accedan a este programa, deben tener un aporte del Estado o de los sostenedores, mediante programa de becas especiales.
	Existe la necesidad real de generar espacios para la profesionalización del sector de Paradocecia, ya que muchos funcionarios o personas utilizan al sector para ingresar a una Universidad a regularizar título docente, teniendo una formación precaria como tal. Por tal motivo, existe la necesidad de profesionalizar el sector y que las políticas de formación de docentes por parte de las Universidades sean más rigurosas.	Los institutos profesionales y Universidades deben generar espacios para formar profesionalmente a los paradocentes con una carrera reconocida por el Ministerio de Educación.
	Que el Ministerio se responsabilice con el Sector en forma real, no solo de palabra.	Que la importancia que ha adquirido el sector de los codocentes sea plasmada en una real profesionalización a través de la Carrera Técnica en Paradocecia, con una malla curricular aceptable y para los requerimientos y necesidades actuales.

❖ Otras Necesidades

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
TODOS	Generar espacios democráticos para la participación del personal en la toma de decisiones en los procesos formativos.	Participación en la elaboración del PEI y de los reglamentos internos de la unidad educativa; constituir parte de los equipos de gestión y de los consejos administrativos.
	Tener seguridad de estabilidad laboral.	Que el Gobierno y el Ministerio se hagan responsables del sector de los codocentes y sean consecuentes.

4.1.3 Necesidades para las funciones de carácter profesional realizadas por el personal codocente.

❖ Necesidades de capacitación

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
BIBLIOTECARIOS	Capacitación de acuerdo a los avances tecnológicos.	Implementación de bibliotecas modernas y computarizadas.
TODOS	Se requiere generar condiciones de infraestructura, carga horaria y distribución de trabajo.	Los profesionales deben ser incorporados al equipo educativo.
TODOS	Capacitación en informática.	Lograr el acceso a los equipos de computación del establecimiento e incorporar al personal a la capacitación en el manejo de los instrumentos.

❖ Necesidades de perfeccionamiento

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
PSICÓLOGO	Perfeccionar el desempeño del psicólogo en materias específicas para el trabajo con los adolescentes, y manejo de conocimientos para la atención de casos de alcoholismo y drogadicción. Trabajo en equipo al interior de la unidad educativa, considerando la integración con todo el cuerpo docente y codocente.	Asistencia a seminarios y capacitación, financiados por el CPEIP.
PSICOPEDAGOGOS Y ASISTENTES SOCIALES	Estrategias de abordaje de conflictos, de autocuidado, y existencia de manuales de convivencia escolar democrática y participativa.	Seminario-Taller; Diplomado; Jornada de Perfeccionamiento.

❖ Clima y condiciones laborales

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
PSICÓLOGO	Disponer de espacios adecuados y permanentes para el trabajo con alumnos, docentes, codocentes y padres y apoderados.	Asignación de espacios: sala de reuniones y oficina permanentes, por parte de la Dirección del establecimiento.

	Falta de materiales técnicos para abordar las distintas problemáticas de los adolescentes.	Disponer de materiales para el trabajo con los adolescentes.
TODOS	Favorecer el clima laboral de la unidad educativa.	Abordar la temática sobre salud mental y bienestar de los equipos de trabajo.

❖ Estabilidad laboral

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
TODOS	Asegurar permanencia que permita un trabajo de calidad, de equipo e integral.	Incorporar profesionales a los establecimientos, especialmente en aquellos de lugares con desempeño difícil.

❖ Otras necesidades

TIPO DE ACTOR	NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
PSICÓLOGO, FONOAUDIÓLOGO, ASISTENTE SOCIAL	Mayor disponibilidad de horas de atención que permitan un trabajo directo con los alumnos en la propia unidad educativa.	Que los municipios gestionen mayores recursos y logren una mayor eficiencia de las cargas horarias de los profesionales.

4.1.4 Necesidades planteadas para todos los estamentos y funciones

NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
Capacitación en los temas propios de la Reforma Educacional.	Se sugiere la realización de seminarios de carácter comunal integrando los diferentes estamentos.
Necesidad de resguardar la calidad del trabajo, ambiente laboral saludable.	Ingresos de personal idóneo mediante concurso y selección de personal. Perfiles de los cargos.
Necesidad de una legislación específica para el sector, que mejore o aporte al clima y condiciones laborales y a la estabilidad laboral.	Lograr un estatuto de la codocencia o incorporación de los artículos pertinentes al sector en el Estatuto de la Profesión Docente.
Establecer una carrera funcionaria.	Elaborar un reglamento de carrera funcionaria que contemple, entre otros: asignaciones económicas; responsabilidad de los cargos; deberes y derechos;

	feriados y vacaciones; formas de contratos; etc.
Mejora salarial.	Equidad salarial regulada. Equidad de beneficios; becas; bonos; asignación de movilización; asignación de zona; otros. Salarios acordes con la realidad económica.
Recuperación de funciones históricamente atendidas por funcionarios de modo de profesionalizar la función.	Definición del concepto de codocente y codocencia. Mecanismos de control que resguarde el cumplimiento de las funciones. Desburocratización en la atención de las necesidades de los usuarios.

(continuación)

NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
Claridad en el hacer como medio que contribuya a la estabilidad laboral.	Descripción de funciones; definición de roles; contenidos explícitos en el régimen de contrato que se suscribe.
Necesidad de una comunicación efectiva al interior de los ambientes de trabajo como factor del clima y condiciones laborales.	Diagnóstico del flujo de información.
Modernización en la implementación de apoyo administrativo.	Habilitación en computación, Red Enlaces, Internet, etc.
Capacitar a los dirigentes de los codocentes como monitores en prevención del consumo de drogas y en Reforma Educacional mediante sistemas acreditados. Que se instalen ofertas de capacitación sistemáticas.	Habilitar como monitores acreditados entre pares. Realizar talleres y seminarios para contextualizar. Realizar charlas y talleres
Habilitar en instrumentación y herramientas tecnológicas mediante cursos acreditados.	Realizar talleres y seminarios. Aprovechar la implementación tecnológica disponible, por ejemplo, Red Enlaces, radio escolar, circuito cerrado de TV (reposicionar).
Habilitar al sector codocente en el conocimiento y reglamentación de las leyes que regulan al sector.	Ley N° 19.464 del Ministerio de Educación y Ley N° 19.296 de la Inspección del Trabajo.
Delimitar las funciones.	Actualizar y definir el perfil y la descripción de cada cargo.
Lograr en forma oficial la participación en la Reforma Educacional y ser activos actores en el Proyecto Educativo Institucional. Que haya reconocimiento de la labor desarrollada y un trato digno, sin discriminación, además de obtener el reconocimiento por años de servicio.	
Necesidad de que el Estado intervenga sobre la labor de los codocentes.	Crear las instancias favorables con una buena convivencia para escuchen las demandas y crean las necesidades y problemas que tienen los codocentes.
Necesidad de reconocimiento de zona y desempeño difícil para los codocentes.	Gestiones ante el Gobierno (Mineduc).
No a la privatización de los establecimientos educacionales. No a la privatización de servicios.	Que el Mineduc entregue más recursos; que la subvención se pague por matrícula.
Tener una calidad jurídica definida (Municipales).	Que se defina a través de una ley (modificaciones a la

	actual ley 19.464).
Económicas.	Aumento del bono de la ley 19.464. Sueldo piso (base) nacional definido por ley.

(continuación)

NECESIDADES	SUGERENCIAS PARA SATISFACERLAS
Integración a las actividades y programas del establecimiento educacional.	Cambio de actitud desde los directivos y docentes.
Claridad del rol en el tema de la droga.	Capacitación en políticas institucionales.
Conocimientos en Reforma Educacional; drogas; convivencia escolar.	Capacitaciones.
Jubilación.	El Mineduc debe entregar los recursos para que los codocentes por jubilar se vayan del servicio con dignidad y económicamente tranquilos. Que no se aplique la desvinculación, debido a que ello va en desmedro de los codocentes que se van.
El Mineduc debe preocuparse de la contratación del personal.	El personal codocente debe ser contratado con mayor exigencia de su currículo; no se puede contratar gente para pagar favores políticos como se ha estado haciendo. Debemos ser exigentes al máximo, debido a que el problema de la pedofilia es cada vez mayor. No dejar que las Municipalidades del país representadas por el Señor Alcalde hagan uso y abuso de este servicio codocente.
Derecho a zona.	La Duodécima Región debe ser considerada con derecho a zona, debido a la distancia que tenemos con el resto del país. Si los profesores perciben esta asignación, no se entiende por qué los empleados municipales y públicos en general están al margen de este beneficio.
Necesidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en los cursos de droga dictados por entidades afines.	Lograr un acercamiento con alumnos conflictivos, conquistando su confianza; crear grupos juveniles para el trabajo en contra de la droga; hacer partícipe de responsabilidades pequeñas a los jóvenes con problemas; trabajar la parte socio-afectiva del alumno, haciéndolo sentir importante en nuestra sociedad.

4.1.5 Síntesis de las necesidades planteadas por los dirigentes de los codocentes

La dimensión indicada en el punto 5.1.4 resultó de una construcción ex post facto, necesaria para consignar las necesidades comunes a todos los estamentos y funciones realizadas por el personal codocente en la mirada de sus dirigentes. Esta parte, probablemente representa de buena forma el panorama de las necesidades planteadas en esta oportunidad. La sistematización lograda por

función y por tipo de necesidad, provee la información básica para delinear acciones en las respectivas dimensiones consideradas.

A continuación se entrega una síntesis de aquellas materias que, más allá del detalle anterior, proveen de un panorama global para el diseño de políticas de los sectores involucrados más directamente con el personal codocente, como son Educación y Trabajo.

Una primera constatación a la luz de la información presentada en las páginas precedentes, se refiere a que, según la opinión de sus dirigentes, el personal codocente – independientemente de las funciones que realiza - presenta necesidades en todas las dimensiones consideradas, a saber, en cuanto a capacitación y perfeccionamiento; clima, condiciones y estabilidad laboral; y profesionalización (en el estamento de los codocentes se ubican los que cumplen funciones profesionales no docentes). Además de lo anterior, se constata que existen otras necesidades que en la opinión de los actores consultados, no pueden adscribirse a las dimensiones indicadas.

Desde otra perspectiva, el análisis transversal de la información y más allá de las especificidades por tipo de función que realizan, muestra un núcleo común de necesidades que comparten los codocentes que realizan funciones profesionales no docentes, de paradocencia y los que realizan funciones auxiliares.

En materia de necesidades de capacitación, los codocentes señalan temas tales como los propios de la Reforma (en qué consiste, estructura curricular, objetivos transversales, programas asociados como la JEC y otros contenidos vinculados, como la LOCE. Más globalmente, destacan la necesidad de conocer el conjunto de acciones que constituyen la respuesta educativa del establecimiento educacional en el que trabajan. Otros temas se refieren a la prevención del consumo de drogas, psicología del niño y adolescente, manejo de conflictos, convivencia y violencia escolar.

Desde el punto de vista de los contenidos de apoyo a sus funciones específicas, las constantes son los temas de manejo de protocolo y atención especialmente de padres. Como era de esperar, las demandas en cuanto a perfeccionamiento, no constituyen temas o contenidos comunes a los tres tipos de funciones que realizan los codocentes. Obviamente, las sugerencias tendientes a satisfacer estas necesidades, apuntan a realizar acciones globales en cuanto a concebir más un plan que acciones aisladas y, en todo caso, llevar adelante desde charlas, seminarios, talleres y otras opciones metodológicas, hasta propuestas completas vinculadas con aspiraciones de profesionalización creciente (por ejemplo, diplomados específicos para los paradocentes). La capacitación demandada, en términos generales, está relacionada con las

aspiraciones de los codocentes, de “profesionalizar” sus funciones.

El clima y las condiciones, así como la estabilidad laboral constituyen descriptores donde todas las funciones codocentes comparten las necesidades de mejorar un clima que se estima inadecuado y mejorable, al igual que las relaciones o interacciones entre distintos tipos de actores y, aún, entre codocentes que comparten funciones o realizan labores propias de sus respectivos estamentos.

La inestabilidad laboral aparece vinculada a los sistemas de contratos, variables según tipos de empleadores, y a una debilidad atribuible a la falta de una carrera funcionaria y mecanismos de promoción, asociado a la falta de normativa y definición de roles y funciones, bajas rentas y a la imposición de traslados de los funcionarios en un esquema de verticalidad en la administración de los recursos humanos de los establecimientos educacionales, las que también son señaladas como necesidades compartidas por todos los codocentes.

El clima laboral, a su vez, es asociado por los codocentes, como aspiración, a un ambiente laboral saludable, donde existan canales fluidos de comunicación e información. En todas las demandas cruza la aspiración de ser efectivamente incorporados a la gestión global de la unidad educativa en cuanto representa una instancia formadora de los alumnos.

Las necesidades asociadas a sus condiciones laborales compartidas por todos los estamentos codocentes se refieren a infraestructura, equipamiento y materiales. Ellos demandan espacios para desempeñar sus funciones, habilitación de lugares para dejar sus pertenencias y herramientas, espacios dignos para comer, descansar y atender a alumnos y padres; equipamiento de apoyo a la gestión administrativa de las unidades educativas (especialmente computacional con la capacitación para su uso, y material para la biblioteca o habilitación de ella), y vestuario y materiales específicos para realizar de mejor forma sus funciones.

La situación contractual débil de los codocentes con sus respectivos empleadores y la falta de una carrera funcionaria que defina roles y funciones, también aparece asociada con aspiraciones de mejoría de renta y acceso a asignaciones especiales (como la “de zona”, que perciben los docentes); sueldo base definido por ley, de modo que se asegure equidad salarial y de beneficios: becas, bonos y demás asignaciones económicas; claridad en la responsabilidad de los cargos desempeñados, feriados y vacaciones; formas de contratos y horarios de trabajo; y, en consecuencia, una jubilación también digna. En términos generales, se aspira a disponer del repertorio de deberes y derechos que resguarde la calidad de la función desempeñada, así como los beneficios del codocente.

Las aspiraciones de lo denominado “profesionalización” por los dirigentes

del personal codocente debe entenderse en su sentido más amplio, de modo que incluye el diseño de políticas de mediano y largo plazo que representen una solución integral a las demandas de mayor cantidad de años de estudio (de enseñanza básica y media y de las licencias respectivas), de capacitación en oficios según funciones desempeñadas en el caso de quienes realizan funciones auxiliares, de capacitación para el personal que realiza funciones de paradocencia, y de perfeccionamiento en el caso de los profesionales no docentes y de algunas funciones específicas de paradocencia. Además, consideran que el diseño de políticas en estas materias, debieran estar vinculadas a ofertas de post título como diplomados, asociados a una carrera docente que entre otras cuestiones, considere los mecanismos de concurso y promoción.

Finalmente, los codocentes señalan como otro elemento transversal a los tres tipos de funciones que desempeñan los codocentes en las unidades educativas, la necesidad de que el Estado, a través del Ministerio de Educación, y más específicamente del CPEIP, juegue un rol más protagónico en la implementación de acciones tendientes a satisfacer las necesidades en general, considerándolas dentro de un marco de decisiones políticas en las que se asuma el reconocimiento normativo y pecuniario a la función, la integración efectiva a la labor educativa del establecimiento y a la toma de decisiones y el mejoramiento cualitativo de los recursos humanos.

4. 2 Resultados obtenidos mediante la información recogida a través de la encuesta aplicada a los dirigentes de los codocentes

En el Anexo N° 1 se transcribe el facsímil de la breve encuesta aplicada al inicio de los dos días del Primer Encuentro con dirigentes del personal codocente de las unidades educativas del país.

Los resultados que se comunican, consideran un orden de presentación de acuerdo al contenido de las siete preguntas, de tipo cerrado, referidas a aspectos generales acerca de los cuales interesó obtener información de estos actores, los que se identifican a continuación mediante subtítulos.

Se recuperó un total de 75 encuestas. El número de respuestas frente a estas preguntas, aunque similar, varió entre ellas entre 71 y 75. Los porcentajes se comunican en función del total de respuestas obtenidas frente a cada una de estas preguntas, salvo aquellos no significativos (n.s.) desde un punto de vista estadístico (menores al 5%).

Prioridad de atención según estamentos de los codocentes

Como se indicó en las páginas precedentes, de acuerdo a la normativa vigente los codocentes se clasifican según el tipo de funciones que realizan: profesionales no docentes; de paradocencia; y de servicios auxiliares. A los

dirigentes se les consultó su opinión acerca de cuál de estos estamentos priorizaría si tuviera que decidir el comienzo de una acción amplia de capacitación.

Casi la mitad de los dirigentes opinan que las acciones de capacitación o perfeccionamiento destinadas al personal codocente debiera realizarse considerándolos a todos juntos, esto es, en forma simultánea. En un segundo orden de importancia, el 30 % de las respuestas señalan que estas acciones debieran priorizar al personal codocente que realiza funciones de paradocencia y un 15% señala que las acciones debieran privilegiar al personal que cumple funciones de servicios auxiliares. Los resultados se han organizado en la Tabla siguiente.

Tabla N° 5: Estamento de los codocentes que prorizarían los dirigentes para comenzar acciones de capacitación.

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Profesionales no docentes	4	6
De paradocencia	21	30
De servicios auxiliares	11	15
Con todos a la vez	35	49
TOTAL	71	100

Importancia de recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la Reforma Educacional

En relación con este tema, prácticamente todos los dirigentes del personal codocente le asigna una importancia muy alta y alta de recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la Reforma educacional implementada en el sistema (87 % y 11 %, respectivamente).

Este hecho señala probablemente el sentir de los codocentes que hasta el momento no han tenido acceso a ofertas abiertas en materia de capacitación o perfeccionamiento acerca de las nuevas orientaciones reformistas y sus programas en desarrollo. A la vez, esta situación permite sustentar que la Reforma Educacional debiera ser un elemento central en los objetivos y contenidos de cualquier acción de mejoramiento cualitativo de estos recursos humanos codocentes.

Los datos respectivos se han organizado en la Tabla N° 6.

Tabla N° 6: Importancia de recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la Reforma Educacional.

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy alta	65	87
Alta	8	11
Mediana	1	n.s.
Baja	0	0
Muy baja	1	n.s.
TOTAL	75	100

Importancia de recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la convivencia escolar y las relaciones interpersonales

A los dirigentes de los codocentes se les consultó acerca de la importancia que le asignan a recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la convivencia escolar y relaciones interpersonales. Los resultados se presentan en la Tabla N° 7. En ella se puede observar que la tendencia se mantiene en cuanto a que prácticamente todos quienes respondieron a esta pregunta señalan una importancia muy alta (92%) o alta (8%) a estas materias.

Tabla N° 7: Importancia de recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la convivencia escolar y las relaciones interpersonales

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy alta	69	92
Alta	6	8
Mediana	0	0
Baja	0	0
Muy baja	1	n.s.
TOTAL	75	100

Importancia que los dirigentes de los codocentes le asignan al hecho de recibir capacitación o perfeccionamiento en prevención del consumo de drogas en el ámbito escolar

Existe coherencia entre las respuestas aportadas por los dirigentes a esta pregunta y a las dos preguntas ya analizadas anteriormente. En efecto, los dirigentes de los codocentes le asignan una importancia muy alta (89%) o alta (8%) a recibir capacitación o perfeccionamiento en materia de prevención del consumo de drogas en el ámbito escolar, lo que puede observarse en la Tabla N° 8.

Considerando los resultados a las tres preguntas precedentes, se puede observar, a la vez, una alta coherencia de estos intereses comunicados y el programa de trabajo del Encuentro Nacional realizado con ellos, que justamente consideró estas tres materias a modo de unidades en cuanto a objetivos y contenidos.

Tabla N° 8: Importancia asignada para recibir capacitación o perfeccionamiento en prevención del consumo de drogas.

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy alta	67	89
Alta	6	8
Mediana	1	n.s.
Baja	0	0
Muy baja	1	n.s.
TOTAL	75	100

Nivel de consumo de drogas en los alumnos del establecimiento educacional donde trabaja

Es muy posible que los requerimientos de capacitación y perfeccionamiento en materia de prevención del consumo de drogas, esté asociado al hecho de que el nivel de consumo de drogas en los alumnos de las unidades educativas donde trabajan estos dirigentes de los codocentes es considerado como un fenómeno digno de considerar por estos actores, como puede observarse en la Tabla N° 9.

En ella se puede observar que estos dirigentes consideran muy grave (17%), grave (29%) o de mediana gravedad (28%), el nivel de consumo de drogas en los alumnos, lo que suma prácticamente las tres cuartas partes del total de las respuestas obtenidas.

En otras palabras, sólo en uno de cada cuatro establecimientos el nivel de consumo de drogas en los alumnos es de baja gravedad (18%) o no es grave (8%). Estos datos mantienen la tendencia observada en el último estudio de consumo de drogas realizado en la población escolar, donde el consumo de drogas se observa como un fenómeno de magnitud moderada pero generalizado en todos los tipos de establecimientos educacionales considerados, ubicados en

las 86 comunas urbanas de mayor densidad poblacional del país y que, de acuerdo con los datos del estudio nacional 2002 realizado en población general (de 12 a 64 años de edad), muestran los índices más altos de consumo de drogas lícitas e ilícitas.⁶

⁶ Estudio Nacional de Consumo de Drogas en Escolares, de octavo año EGB a cuarto año medio; CONACE, Ministerio de Educación, 2001 (En: www.conace.cl).

Tabla N° 9: Nivel de consumo de drogas lícitas e ilícitas en los alumnos del establecimiento educacional donde trabajan los codocentes.

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy grave	12	17
Grave	21	29
De mediana gravedad	20	28
De baja gravedad	13	18
No es grave	6	8
TOTAL	72	100

Nivel de consumo de drogas en el barrio o sector donde se ubica el establecimiento educacional donde trabaja

A los dirigentes de los codocentes se les consultó también acerca del nivel de consumo de drogas que, en su opinión, hay en el sector geográfico donde está ubicado el establecimiento educacional donde prestan sus servicios.

Los datos respectivos se han organizado en la Tabla N° 10, en la cual puede observarse que el nivel de gravedad del consumo de drogas entre los alumnos es consistente con aquel nivel de gravedad que los codocentes le atribuyen al barrio o sector de la unidad educativa donde trabajan. En efecto, el nivel de consumo de drogas en opinión de estos dirigentes es muy grave (23%), grave (23%) o de mediana gravedad (22%) en el barrio donde se ubica la escuela o el liceo, categorías que sumadas congregan al 68 % de las respuestas.

Tabla N° 10: Nivel de consumo de drogas lícitas e ilícitas en el barrio o sector donde se ubica el establecimiento educacional.

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy grave	17	23
Grave	17	23
De mediana gravedad	16	22
De baja gravedad	16	22
No es grave	7	10
TOTAL	73	100

Evaluación del clima, la convivencia y las relaciones interpersonales de la unidad educativa donde trabaja

Uno de los aspectos que representó a una de las tres unidades del programa de trabajo desarrollado con los dirigentes del personal codocente, se refiere al tema de la convivencia y relaciones interpersonales, que refieren al marco valórico y a determinadas habilidades que debieran ser del dominio de quienes realizan labores de prevención del consumo de drogas y, más lejos aún, propios del proceso de formación integral de los alumnos del sistema educacional que propicia la Reforma.

El 33% de las respuestas señala que tanto el clima, como la convivencia y las relaciones interpersonales de la unidad educativa donde el dirigente trabaja, es muy bueno (7%) o bueno (26%). En cambio, y aún cuando prácticamente no se observan casos donde estos aspectos hayan sido evaluados de muy malos, preocupa que el 64% de las opiniones señalen que estos aspectos son regulares (45%) o malos (19%). Estos resultados se han organizado en la Tabla N° 11.

Tabla N° 11: Evaluación del clima, la convivencia y las relaciones interpersonales de la unidad educativa donde trabaja.

OPCIONES	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Muy bueno	5	7
Bueno	19	26
Regular	33	45
Malo	14	19
Muy malo	2	n.s.
TOTAL	73	100

En síntesis, los resultados obtenidos en estas preguntas cerradas de la encuesta, señalan una combinación de aspectos sugerentes que debieran constituir parte de los fundamentos para decidir acerca de las acciones de capacitación y perfeccionamiento para los codocentes que no constituyen parte de la dirigencia. Se trata de tomar en cuenta los temas de la Reforma, convivencia y prevención del consumo de drogas como ejes de análisis y de trabajo, porque responden a las necesidades de estos recursos humanos, que están directamente ligadas con situaciones concretas de la realidad de las unidades educativas donde trabajan y de los sectores geográficos donde prestan sus servicios.

Respuestas a la pregunta abierta de la encuesta aplicada a los dirigentes de los codocentes

En la última pregunta de la encuesta a los dirigentes de los codocentes se le asignó un espacio solicitándoles que registraran todas las necesidades, de cualquier índole, que en su opinión tienen los codocentes de las unidades educativas del país.

Además se les solicitó que registraran hasta diez necesidades y que las ordenaran desde la mayor a la menor prioridad, obteniéndose un total de 517 respuestas susceptibles de ser procesadas y unas siete respuestas en promedio por cada dirigente encuestado. Las respuestas para ser procesadas suponen, en primer lugar, la identificación y también la separación como idea-fuerza dentro de un discurso mayor consignado en las encuestas respondidas y, luego, su adscripción en alguna de las nueve categorías construidas arbitrariamente en torno a esta pregunta.

Las principales necesidades consignadas por los dirigentes de los codocentes se refieren a capacitación y perfeccionamiento, categoría que concentra el 25 % del total de las respuestas válidas. La profesionalización de la labor del codocente también es un aspecto destacado en cuanto a sus necesidades (16%), aspecto que aparece asociado a la necesidad de mayor integración a la labor educativa y a la toma de decisiones en distintos ámbitos (14%) y a la necesidad de recibir un respeto y trato digno (12%).

El mejoramiento de los sueldos (12%) aparece muy vinculado con el tema del mejoramiento del clima y condiciones laborales (11%) en estos dirigentes, aunque la necesidad de estabilidad laboral sólo fue señalada por el 6% de las respuestas.

En la visión de los dirigentes, los temas vinculados a la actividad gremial o propios de ella, no parecen ser una necesidad importante (4%), como tampoco, la necesidad de contar con becas para sus hijos (sólo 3 de las 517 respuestas).

Los datos respectivos se organizan en la Tabla Nº 12.

Tabla N° 12: Respuestas a la pregunta abierta de la encuesta breve aplicada a los dirigentes de los codocentes (pregunta N° 8) según categorías de respuestas.

CATEGORÍA DE RESPUESTAS	FRECUENCIA BRUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Capacitación y Perfeccionamiento: Permanente; con acceso; derecho a becas para los codocentes; perfeccionamiento y años de estudio reconocidos como mecanismo de ascenso; capacitación y perfeccionamiento en psicología, desarrollo personal, prevención del consumo de drogas, violencia escolar, computación, primeros auxilios, prevención de riesgos, en oficios; con permiso administrativo; pasantías fuera de la región y en el extranjero; con intercambio de experiencias; para los auxiliares de párvulos.	129	25
Profesionalización de la labor del codocente: Que se valore la función; que se reconozca la labor; profesionalización de la labor; carrera funcionaria; definición de roles; envío de estatuto del codocente al Congreso por parte del Ejecutivo; programa de incentivos para la profesionalización; regulación / descripción de las funciones establecidas en la ley 19.464; ingresos por concurso; recuperación de los beneficios perdidos; jubilación digna (a los 30 años de servicio).	81	16
Mayor integración a la labor educativa y a la toma de decisiones: De la unidad educativa como globalidad; al PADEM, PEI y demás proyectos de la unidad educativa (JEC, PME, etc.); a la Reforma; a los Consejos de Profesores y a la labor con alumnos; trabajo en equipo.	73	14
Respeto y trato digno: Que sean escuchados; que sean respetados por directivos y profesores de las unidades educativas, por los DAEM y otros sostenedores; que sean informados; que las comunicaciones sean más fluidas; que haya charlas permanentes para todos; no ser discriminados; trato equitativo; visibilidad social; trato más consecuente con el rol que se desempeña.	62	12
Mejoramiento de los sueldos: Asignación de más recursos; uso de los incrementos a los sostenedores en mejorar las remuneraciones; asignación por zona difícil al igual que en el caso de los profesores; mejoramiento de las subvenciones de la ley; ordenamiento de las rentas (en un 20% por lo menos); respeto al horario de trabajo.	63	12
Clima y condiciones laborales: Mejoramiento de infraestructura y espacios dignos para comer, baños, etc.; mejoría de las relaciones humanas; relaciones humanas e interacciones; mejoramiento de implementación según funciones (ropas, guantes y demás equipo); mejoramiento del ambiente laboral; mejoramiento de las relaciones con los apoderados.	55	11
Estabilidad laboral: Tranquilidad para ejercer el trabajo; estabilidad en los cargos.	30	6
Los codocentes como gremio: Unificación del gremio; unidad gremial; verdadera negociación colectiva; diálogo permanente con autoridades; flujo expedito de información a los codocentes; no a la privatización de la educación.	21	4

Becas para los hijos de los codocentes De continuidad de estudios para los hijos de los codocentes.	3	n.s.
TOTAL	517	100

Los codocentes plantean que la capacitación y el perfeccionamiento debe ser permanentes y con posibilidades de acceso para ellos. Igualmente se menciona que ellos debieran tener acceso a becas como un derecho, como asimismo, que el perfeccionamiento (y los años de servicio) debieran ser reconocidos como mecanismo de ascenso.

Entre las materias demandadas para capacitarse y perfeccionarse, los dirigentes de los codocentes señalan aspectos tales como psicología, desarrollo personal, prevención del consumo de drogas, violencia escolar, computación; primeros auxilios; prevención de riesgos. También declaran tener necesidades de capacitación en oficios (en aquellos propios de su actividad en el caso de quienes cumplen funciones de servicios auxiliares: electricidad, gasfitería, etc.). Las necesidades de capacitación y perfeccionamiento, señalan los dirigentes de los codocentes, debieran ser avaladas con los respectivos permisos administrativos. En otro orden de cosas, señalan que estas necesidades debieran incluir pasantías fuera de su región de origen, como además, en el extranjero; que debieran disponer de instancias o espacios para el intercambio de experiencias y que también debieran incluir a los que cumplen funciones de auxiliares de párvulos.

En relación con la profesionalización de la labor de los codocentes, sus dirigentes mencionan la necesidad de que se valoricen sus funciones, que se reconozca la labor que realizan y que se profesionalice su labor. Vinculada con estas pretensiones, figuran el establecimiento de una carrera funcionaria, así como la definición de roles, además del envío del estatuto del codocente que se elabore, al Congreso Nacional desde el Poder Ejecutivo. También refieren como parte de sus necesidades en esta dimensión la elaboración de un programa de incentivos a la profesionalización, así como la instalación de un sistema de regulación en cuanto a las funciones descritas en la ley 19.464. Señalan que los cargos debieran ser llenados por la vía de concursos. Finalmente, indican que otras necesidades son la de recuperar los beneficios perdidos y tener acceso a una jubilación digna al cabo de 30 años de servicio.

Respecto al tema de la mayor integración a la labor educativa y a la toma de decisiones, los dirigentes del personal codocente señalan que en términos generales ellos no están incorporados al conjunto de las labores académicas de la unidad educativa, así como tampoco, y por consecuencia, están incorporados al PADEM, al Proyecto Educativo Institucional (PEI) y, por ende, al conjunto de los demás programas y proyectos que la unidad educativa desarrolla en ese marco, como el proyecto de JEC, los Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME), etc. Desde otra mirada, se refieren al hecho de sentirse fuera de la Reforma Educativa, como también que no tienen espacios para participar en los Consejo de Profesores y, en general, al conjunto de las acciones que los profesores llevan a cabo con los alumnos. Dado lo anterior, culminan señalando la necesidad de trabajar en equipo, de modo que aporten a los propósitos de la unidad educativa con los demás actores de ella.

Acerca del respeto y trato digno, los dirigentes del personal codocente de las unidades educativas del país señalan su deseo de ser escuchados y respetados por los directivos y los profesores de las unidades educativas y, más lejos aún, por los DAEM y demás sostenedores. Solicitan ser informados y que en términos globales, las comunicaciones sean más fluidas; sobre este tema, sugieren que haya charlas para todos. Sus necesidades abarcan también el superar el sentimiento de que son discriminados (mirados en menos) y que requieren un trato equitativo, una mayor visibilidad social y un trato más consecuente con el rol que les cabe desempeñar.

En relación con el mejoramiento de los sueldos los dirigentes de los codocentes señalan como necesidad la asignación de más recursos financieros y que el incremento que reciben los sostenedores, se traduzca en aumentos de las remuneraciones. Comentan que debieran tener (como uno de sus beneficios perdidos) una asignación por desempeño difícil al igual que los profesores, dado que no hay diferencia de lugar físico ni de condiciones laborales entre ellos y los codocentes como para explicar que dicha asignación sea recibida por unos y no por todos. Señalan que el monto de las subvenciones señalado por la ley debe ser aumentado y que exista un reordenamiento de las rentas de modo que haya un reajuste del 20 % a lo menos. Junto con lo anterior, los dirigentes de los codocentes señalan que debe existir respeto de parte de los sostenedores respectivos en cuanto a los horarios de trabajo que deben cumplir los codocentes.

En materia de clima y condiciones laborales, los dirigentes refieren como necesidades la de disponer de espacios dignos al interior de las unidades educativas, para servirse sus alimentos, especialmente el almuerzo, así como disponer de servicios higiénicos. Señalan que se debe avanzar hacia el mejoramiento de las relaciones humanas y, en general, de las interacciones entre los distintos actores de ella. Junto con lo anterior, manifiestan que las necesidades también abarca el mejoramiento de la implementación que les corresponde según la naturaleza de sus funciones, específicamente a ropas de trabajo, guantes y demás equipo. En general, otra de las necesidades señaladas en este ámbito dicen relación con el mejoramiento del ambiente laboral, así como de las relaciones de ellos con los apoderados de los alumnos que se atienden en las unidades educativas donde trabajan los codocentes.

En cuanto a la estabilidad laboral, señalada como otra de las necesidades por parte de los dirigentes, ella se refiere a disponer de mayor tranquilidad para ejercer el trabajo, cimentada en mayor estabilidad en los cargos que tienen.

Desde el punto de vista de la visión que los dirigentes tienen acerca de su gremio (sus respectivas agrupaciones y como un todo), ellos señalan la necesidad de lograr la unificación del gremio y que verdaderamente exista la unidad gremial. Ello aparece vinculado con la necesidad de establecer una verdadera negociación colectiva, de establecer un diálogo permanente con las autoridades. También,

representan la necesidad de oponerse a la privatización de la educación (aunque con baja frecuencia global frente a los demás grupos de necesidades), así como también la necesidad de contar con un flujo de información hacia los codocentes de las instancias jerárquicas superiores respectivas.

Por otra parte, mencionan la necesidad de disponer de becas de continuidad de estudios para los hijos de los codocentes, en general.

4.3 Resultados obtenidos mediante la información recogida a través de la metodología de tarjetas en el Taller de Convivencia escolar y Desarrollo Personal: Análisis de expectativas⁷

En el primer día de trabajo se dedicó una hora y cuarto a un taller donde un número aproximado de 80 dirigentes de los codocentes repartidos en 11 grupos de elección libre luego de conversar en parejas acerca de sus anhelos tanto en el plano personal, profesional como de capacitación, escribieron, en total, 500 tarjetas en las cuales -en una frase por tarjeta- expresaron qué esperaban en los aspectos antes señalados.

Estas respuestas fueron ubicadas en paneles de papel y transcritas literalmente. A continuación son expuestas en orden de frecuencia decreciente. El siguiente texto, recoge la opinión de todos los participantes y habiendo cada uno escrito sus tarjetas de manera libre y sin intervención alguna.

Se destacan en *cursivas* las expectativas mayoritarias de los codocentes (cuyas frecuencias se indican en paréntesis) y, en **negritas**, los temas de interés del Mineduc, la Mesa Nacional de los codocentes, el CONACE y el CPEIP en esta oportunidad (Reforma, Convivencia y Prevención de Drogas).

⁷ Como se indicó en las páginas precedentes, la información de este acápite fue sistematizada por Patricio Varas Santander, quien dirigió el taller respectivo donde fue posible generar un panorama de expectativas personales y profesionales de los dirigentes del personal codocente, así como en materia de capacitación y perfeccionamiento.

Tabla N° 13: Expectativas que tienen los dirigentes de los codocentes en lo personal, lo profesional y en materia de capacitación.

EN EL PLANO PERSONAL Respuestas : 259	EN EL PLANO PROFESIONAL Respuestas: 228	EN MATERIAS DE CAPACITACION Respuestas : 122
Que se nos respete (38) 14.67 %	Profesionalización del codocente (44) 19.30 %	Perfeccionamiento permanente (20) 16.39 %
Ser reconocidos (24)	No a la privatización (24)	Pasantías y becas (17)
Participación (22)	Ser integrados a la educación (18)	Perfeccionamiento en las áreas en que nos desenvolvemos (17)
Ser tomados en cuenta y considerados (19)	Mejoramiento salarial (13)	Capacitación con respaldo económico (8)
Aumento de sueldo (18)	Carrera funcionaria (13)	Capacitación en desarrollo personal (7)
Animo y motivación (15)	El estatuto no docente (10)	Capacitación en problemática juveniles (6)
Ser valorados (15)	Estabilidad laboral (9)	Capacitación en computación y administración (6)
No ser discriminados (12)	No a la externalización (7)	Capacitación comprensible y aplicable (5)
Estatuto del codocente (11)	Participación en las decisiones (6)	Conocimiento de la Reforma (5)
Ser escuchados (8)	Ser escuchados por el presidente (6)	Capacitación en psicopedagogía (4)
Espacio físico y mejores condiciones laborales (8)	Ambiente agradable y de convivencia (5)	Saber de prevención en drogas (4)
No externalizar la función del codocente (7)	Reconquistar la perseguidora (5)	Perfeccionamiento certificado reconocido (4)
Que el gobierno y la Ministra nos nombre en sus discursos (6)	Terminar con la discriminación (5)	Título para ejercer como codocente (4)
Mejor convivencia y relaciones humanas (5)	Mayores exigencias psicológicas a los postulantes a codocentes (4)	Capacitación en manejo de conflictos (3)
Perfeccionar y regular la Ley 19.464 (5)	Inclusión en la Reforma Educacional (4)	Que el CPEIP oriente la capacitación de los codocentes (3)
Unidad gremial (4)	Respeto a la labor gremial (4)	Capacitación en sexualidad y alcoholismo (2)
Oportunidades de desarrollo personal (4)	Reconocimiento laboral (4)	Diversidad de cursos (2)
Justicia social y equidad (4)	Más recursos (4)	Capacitación en Ley 19.464 (2)
Profesionalización del codocente (4)	Mayor participación en las políticas educacionales (3)	Capacitación en transversales (2)
Futuro claro (4)	Solución a nuestras demandas (3)	Capacitación en reforma educacional (2)
Asignación por desempeño difícil (4)	Mejor infraestructura (3)	Capacitación en políticas públicas (2)
Estabilidad (3)	Ser escuchados en el gobierno (3)	Formación inicial (1)
Dignidad y desarrollo social (3)	Que se pague zona (3)	

Cumplimiento de las expectativas creadas (3)	Respeto a la Ley 19.464 (3)	
Igualdad (3)	Ser considerados como agentes educativos (3)	
Dar Educación Superior y becas a nuestros hijos (2)	Que los establecimientos cuenten con orientador y psicólogo (2)	
Poder opinar (2)	Mejorar Ley 19.464 (2)	
Apoyo (2)	Unidad gremial (2)	
Derechos de zona (2)	Trabajo digno (2)	

(continuación)

EN EL PLANO PERSONAL Respuestas : 259	EN EL PLANO PROFESIONAL Respuestas: 228	EN MATERIAS DE CAPACITACION Respuestas : 122
Servicio de bienestar (1)	Más beneficios (2)	
Buen criterio (1)	Reconocimiento de años de servicio (2)	
	Preocupación por los Liceos Técnicos (2)	
	Libertad para mi profesión (1)	
	No hacerle la clase a los profesores (1)	
	Elementos adecuados para trabajar (1)	
	Escala de sueldo de acuerdo a capacitación y funciones(1).	
	Consideración de parte de las autoridades educacionales (1)	
	Trato más afectivo con los niños (1)	
	Mejor comunicación (1)	
	Ejercicio de la autoridad con respeto y flexibilidad (1).	

Expectativas de los codocentes en el plano personal

Los datos de la tabla precedente son muy claros en cuanto a las tendencias observadas sobre las expectativas que los codocentes tienen en el plano personal. En un primer orden de importancia, ellos esperan que se les respete, ser reconocidos, tomados en cuenta, que se les deje participar y ser considerados.

En un segundo orden de importancia, aparecen las expectativas que los dirigentes de los codocentes tienen respecto a sus aspiraciones por mejores sueldos, asociadas a la expectativa de contar con un estatuto del codocente. Ello, no obstante, se observa acompañado de expectativas como las señaladas en primer orden de importancia, tales como sus deseos de ser valorados y escuchados y no discriminados, además de disponer de ánimo y motivación.

En un tercer orden de importancia también aparecen expectativas como las señaladas dentro de sus dos primeros ámbitos de prioridades, junto con expectativas de mayor reconocimiento en los discursos públicos de las autoridades sectoriales, y los aspectos más formales de sus reivindicaciones, entre ellas, el perfeccionamiento y regulación de la Ley 19.464, la unidad gremial, asignaciones económicas por desempeño difícil y sus aspiraciones de profesionalización y de mejor futuro.

Aunque con frecuencias más bajas aunque no menos importantes de considerar al menos en este análisis, aparecen expectativas relacionadas con la dignidad y desarrollo social de los codocentes, sus aspiraciones porque se

cumpla con los logros acordados, las becas para que sus hijos estudien en la Educación Superior, el derecho a zona y servicios de bienestar, y sus expectativas de un trato igualitario en relación a los demás actores educativos.

En síntesis, el análisis de las expectativas de los codocentes en el plano personal, en la voz de sus dirigentes, muestra que el eje más sobresaliente, tanto por la frecuencia observada como en un análisis más cualitativo, es aquel vinculado con el reconocimiento a la labor que realizan de parte de las autoridades nacionales, sectoriales y, en un plano más local, de los sistemas de administración y sostenedores, así como más específicamente aún, de los directivos y docentes de las unidades educativas.

Expectativas de los codocentes en el plano profesional

Las expectativas de los dirigentes de este personal en el plano profesional, en un primer orden de importancia, aparecen claramente asociadas a sus esperanzas de profesionalización, de que los integren a la labor educativa en un sentido amplio y de que sus propios servicios no sean privatizados (externalizados a empresas externas a las unidades educativas).

En un segundo orden de importancia, según las frecuencias indicadas en la Tabla, aparecen sus expectativas asociadas al mejoramiento salarial, la carrera funcionaria, el estatuto no-docente, la estabilidad laboral y su negativa a la externalización de las funciones que realizan.

Aspectos como la expectativa de mayor participación en las decisiones, ser escuchados por el Presidente de la República, disponer de un ambiente agradable y de convivencia, la reconquista de la “perseguidora”, elevar los niveles de exigencia psicológicas a los postulantes a codocentes, su inclusión en la Reforma Educativa, el respeto a su labor gremial, el reconocimiento laboral y la disponibilidad de mayores recursos, constituyen el segundo grupo más importante en la mirada de los dirigentes de este tipo de personal.

En un tercer orden de importancia, aparecen expectativas acerca de mejoría de infraestructura, la solución a sus demandas, ser escuchados por el Gobierno, mayor participación en las políticas sectoriales, que se les pague asignación de zona, se respete la Ley 19.464 y que se les considere como agentes educativos.

Con las menores frecuencias, cabe consignar en este diagnóstico, las expectativas para disponer de orientador y psicólogo en las unidades educativas donde trabajan, mejorar la ley señalada, unidad gremial y trabajo digno, más beneficios, el reconocimiento a sus años de servicio, su preocupación por los liceos técnicos, más libertad para esta profesión, no asumir las clases que deben hacer los docentes, disponer de elementos adecuados para el trabajo, una escala de sueldos de acuerdo a la capacitación realizada y las funciones que hacen,

mayor consideración de parte de las autoridades educacionales y mejor comunicación, un trato más afectivo con los niños y el ejercicio de la autoridad con respeto y flexibilidad.

En síntesis, las expectativas de los codocentes en la visión de sus dirigentes, a la vez de presentar un eje reivindicativo, refuerza las aspiraciones declaradas desde un plano más personal.

Expectativas de los codocentes en materias de capacitación

Un primer orden de prioridades de las expectativas señaladas por los dirigentes de los codocentes en esta ámbito, muestra la importancia asignada a disponer de capacitación y perfeccionamiento permanente (y su respectivo respaldo económico), con acceso a pasantías y becas, pertinente a las funciones que ellos desempeñan.

En un segundo orden de importancia, señalan más precisamente los temas que seguramente les resultan pertinentes a las funciones que realizan. Ellos requieren capacitación en desarrollo personal, problemática juvenil, computación y administración, psicopedagogía, además de acceder al conocimiento propio de la Reforma y del tema de la prevención del consumo de drogas; aspiran a que la capacitación resulte comprensible y aplicable. Con menores frecuencias, señalan los temas de capacitación en manejo de conflictos, sexualidad, alcoholismo, objetivos transversales, en la propia Reforma y en políticas públicas, así como en formación inicial. Sus expectativas incluyen que el perfeccionamiento sea reconocido, variado en cuanto a cursos, orientado desde el CPEIP y vinculado a la posesión de un título que habilite para ejercer como codocente. La propia Ley N° 19.464 representa un tema que los codocentes indican como expectativa.

5. CONCLUSIONES

- ❖ En la mirada de sus dirigentes, el personal codocente que presta servicios en las unidades educativas de las trece regiones del país presentan necesidades en todas las dimensiones consideradas. Ellos declaran que dichas necesidades se refieren a los ámbitos de capacitación; perfeccionamiento; clima y condiciones laborales; estabilidad laboral; y profesionalización. Otras necesidades declaradas, se escapan de los ámbitos indicados. Estas necesidades son declaradas en forma independiente de la función que los dirigentes realizan, las que, al tenor de la Ley N° 19.464, corresponden a funciones profesionales no docentes, de paradocencia y de servicios auxiliares.
- ❖ En un marco de análisis global que muestra una pequeña fracción de las necesidades que responden a las especificidades dentro de los tres tipos de funciones que los codocentes realizan en las unidades educativas, se constata la existencia de un núcleo de necesidades comunes a todos ellos.
- ❖ Los codocentes demandan capacitación en los contenidos propios de la Reforma en cuanto a su concepción, principios, innovación curricular y contenidos asociados a los objetivos fundamentales transversales, así como en relación con los programas que en el marco de la Reforma se implementan en las unidades educativas, tales como el de la Jornada Escolar Completa (JEC), y contenidos vinculados e incorporados en la Ley Orgánica Constitucional de Educación (LOCE). Sus necesidades también incluyen la de conocer la respuesta educativa global de su respectiva unidad educativa y capacitación en prevención del consumo de drogas, psicología del niño y adolescente, manejo de conflictos, convivencia y violencia escolar. Otros contenidos de apoyo, más específicos respecto a las funciones que los codocentes realizan, se refieren a aspectos de protocolo y de atención a usuarios, específicamente a los alumnos y padres y apoderados.
- ❖ La mitad de los dirigentes del personal codocente consultados, asignarían prioridad a una acción de capacitación que considere la atención simultánea y en conjunto de las tres funciones indicadas (y un tercio comenzaría con la atención a los que realizan funciones de paradocencia). Casi todos ellos estiman de importancia muy alta y alta recibir capacitación y perfeccionamiento en el tema de la Reforma, al igual que en cuanto a los temas de convivencia escolar y relaciones interpersonales, así como en materia de prevención del consumo de drogas. Lo anterior aparece vinculado a su opinión de que el clima de la unidad educativa y las relaciones interpersonales en su interior es regular o malo, y a la percepción de que el tráfico y consumo de drogas es una realidad en el entorno de escuelas y liceos donde trabajan (muy grave, grave o de mediana gravedad) y también en los alumnos de esos establecimientos.
- ❖ La visión que los dirigentes del personal codocente tienen tanto acerca de la

capacitación como del perfeccionamiento, supone la generación e implementación de políticas más globales que aisladas, más de mediano y largo plazo que mediatas y, en todo caso, financiadas desde el Estado. Ellos incluyen acciones variadas que desde el punto de vista de la metodología de organización, pueden ser cubiertas por charlas y foros con expertos, seminarios y talleres, hasta ofertas conducentes a su profesionalización creciente, tales como el acceso a un título técnico y diplomado, otorgados por instituciones de la Educación Superior. Sus aspiraciones de profesionalización, aparecen asociadas a las funciones que realizan y a la constatación de que ellas se están externalizando en la actualidad, lo que rechazan por cuanto ven amenazada su fuente de trabajo y su estabilidad laboral.

- ❖ El clima y las condiciones laborales consideradas como poco adecuados, así como la estabilidad en el trabajo percibida como algo débil, son cuestiones susceptibles de mejorar en la opinión de los dirigentes, al igual que las relaciones interpersonales entre distintos tipos de actores en las unidades educativas – principalmente con los directivos y los docentes- así como entre los propios codocentes. La inestabilidad laboral, en lo cotidiano, aparece fuertemente vinculada a sus necesidades de contar con contratos que superen lo anterior, a su negativa de considerar sus funciones como algo ajeno a la educación pública. Esta inestabilidad laboral, en un contexto más general, está asociada a sus necesidades de contar con una normativa que asegure su carrera funcionaria, un reglamento que defina roles y funciones, deberes y derechos, mecanismos de concursos a los cargos y sistema de promoción, mejores rentas, asignaciones, reconocimiento de sus años de servicio, horarios de trabajo, vacaciones y feriados, y jubilaciones dignas.
- ❖ Desde otra mirada, los aspectos deficitarios de un clima inadecuado, percibido por los dirigentes del personal codocente, constituyen un eje importante de sus demandas: ser escuchados, tomados en cuenta, participar en las decisiones de la unidad educativa y en las instancias normales como los Consejos de Profesores; ser informados y considerados por los demás actores principalmente por los directivos y los docentes, de modo que coadyuven en llevar adelante la propuesta respectiva, consagrada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- ❖ Existen necesidades vinculadas a las posibilidades que ofrece la infraestructura, equipamiento y materiales concretos para el cumplimiento de sus funciones en las escuelas y liceos del país. Lo anterior aparece relacionado con las demandas de mayor cantidad de horas de atención a los alumnos por la JEC y con sus aspiraciones de disponer de espacios dignos para atender a alumnos y padres, para poner sus efectos personales y herramientas, para comer, ducharse y acceder a servicios higiénicos e incluso descansar en los tiempos asignados para ello. También con disponibilidad y acceso a equipamiento computacional de apoyo a la gestión administrativa de las unidades educativas. Las demandas se extienden, además, a contar con

vestuario y equipamiento adecuado para realizar las funciones encomendadas.

- ❖ Las necesidades de profesionalización, comunes en cuanto a aspiración, deben entenderse en un sentido amplio en cuanto consideran desde acceso del personal docente a ofertas de continuidad de estudios conducentes a la obtención de licencias de educación general básica y educación media para los que no las tienen, capacitación y perfeccionamiento, hasta acceso a títulos técnicos otorgados por instituciones de la Educación Superior. Todas ellas, con el respectivo respaldo normativo surgido desde las autoridades políticas del sector.
- ❖ El análisis de las expectativas expresadas por los dirigentes del personal docente no hace más que consolidarlas mostrando un sentido unitario, tomando en cuenta las tres fuentes de información consideradas en este estudio, y una coherencia con las necesidades que ellos tienen en el plano personal y profesional y en el ámbito de la capacitación y el perfeccionamiento.

6. ANEXOS



MESA NACIONAL DE
CODOCENTES

ANEXO Nº 1 FACSÍMIL DE LA ENCUESTA RESPONDIDA POR LOS DIRIGENTES DE LOS CODOCENTES AL INICIO DEL ENCUENTRO NACIONAL

PRIMER ENCUENTRO NACIONAL PARA DIRIGENTES DEL PERSONAL
CODOCENTE DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS

**BREVE INSTRUMENTO PARA RECOGER OPINIONES
DE LOS DIRIGENTES DE LOS CODOCENTES
QUE PARTICIPAN EN EL ENCUENTRO NACIONAL**

Santiago, Chile, CPEIP, 10 y 11 de octubre de 2002

**BREVE INSTRUMENTO PARA RECOGER OPINIONES DE LOS
DIRIGENTES DE LOS CO-DOCENTES QUE PARTICIPAN EN EL
ENCUENTRO NACIONAL**

(encierre con un círculo la alternativa que mejor responda a su opinión)

1. Si tuviera que decidir acerca de cuál estamento de los codocentes priorizar, para realizar acciones de capacitación, usted comenzaría por aquellos que cumplen funciones:
 - a) profesionales no docentes
 - b) de paradocencia
 - c) de servicios auxiliares
 - d) con todos a la vez

2. ¿Qué importancia tiene para usted recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la prevención del consumo de drogas en el ámbito escolar?
 - a) Muy alta
 - b) Alta
 - c) Mediana
 - d) Baja
 - e) Muy baja

3. El nivel de consumo de drogas (lícitas como el alcohol e ilícitas como la marihuana, pasta base y clorhidrato de cocaína, y otras) en los alumnos del establecimiento educacional donde usted trabaja es:
 - a) Muy grave
 - b) Grave
 - c) De mediana gravedad
 - d) De baja gravedad
 - e) No es grave

4. El nivel de consumo de drogas (lícitas como el alcohol e ilícitas como la marihuana, pasta base y clorhidrato de cocaína, y otras) en el barrio o sector donde se ubica el establecimiento educacional donde usted trabaja es:
 - a) Muy grave
 - b) Grave
 - c) De mediana gravedad
 - d) De baja gravedad
 - e) No es grave

5. ¿Qué importancia tiene para usted recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la Reforma Educacional?

- a) Muy alta
- b) Alta
- c) Mediana
- d) Baja
- e) Muy baja

6. ¿Qué importancia tiene para usted recibir capacitación o perfeccionamiento en el tema de la convivencia escolar y las relaciones interpersonales?

- a) Muy alta
- b) Alta
- c) Mediana
- d) Baja
- e) Muy baja

7. ¿Cómo evalúa el clima, la convivencia y las relaciones interpersonales de la unidad educativa donde usted trabaja?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy malo.

8. En el siguiente espacio anote todas las necesidades – de cualquier índole– que tienen los codocentes de las unidades educativas del país. Ordénelas desde la mayor prioridad (8.1) a la menor prioridad (8.10):

- 8.1 _____
- 8.2 _____
- 8.3 _____
- 8.4 _____
- 8.5 _____
- 8.6 _____
- 8.7 _____
- 8.8 _____
- 8.9 _____
- 8.10 _____

Síntesis de los resultados obtenidos de la encuesta breve aplicada a los dirigentes de los codocentes (preguntas 1 a la 7, de tipo cerrado).

Pregunta	Alternativas de respuesta (frecuencias brutas)					Total
	a	b	c	d	e	
1	4	21	11	35	---	71
2	67	6	1	---	1	75
3	12	21	20	13	6	72
4	17	17	16	16	7	73
5	65	8	1	---	1	75
6	69	6	---	---	1	75
7	5	19	33	14	2	73