

**“EVALUACIÓN DE LA OFERTA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS  
(TERCERAS JORNADAS)”**

**INFORME FINAL  
(revisado)**

**Asesorías para el Desarrollo  
Octubre, 2004**

**“EVALUACIÓN DE LA OFERTA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS  
(TERCERAS JORNADAS)**

**INFORME FINAL**

**ÍNDICE**

<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>I. ANTECEDENTES, OBJETIVOS Y MARCO ANALITICO Y METODOLOGICO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>13</b>
1. Objetivos del estudio .....	14
2. Enfoque analítico y diseño metodológico del estudio .....	15
<b>II. LAS TERCERAS JORNADAS EN EL MARCO DE CHILE CALIFICA Y LA REFORMA DE EDUCACION DE ADULTOS: SITUACION EN LOS NIVELES REGIONAL Y PROVINCIAL.....</b>	<b>22</b>
1. Visión global de EDA, Chile Califica y Terceras Jornadas .....	22
2. Organización del nivel regional y provincial y soporte que dan a las TJ .....	30
3. Síntesis.....	36
<b>III. OFERTA EDUCATIVA E INSUMOS Y RECURSOS CON QUE CUENTAN LAS TERCERAS JORNADAS.....</b>	<b>37</b>
1. Características básicas de los establecimientos educacionales que ofrecen TJ .....	37
2. Oferta educativa de las TJ: niveles y tipos de enseñanza, y beneficios y servicios que provee a los alumnos .....	39
3. Personal que trabaja en las TJ y características del encargado y de los docentes .....	45
4. ¿Quiénes son los alumnos de TJ? .....	49
5. Condiciones de infraestructura y de equipamiento de las TJ .....	56
6. Recursos y apoyos de otros que tienen y que necesitan las TJ .....	61
7. Síntesis.....	65
<b>IV. ORGANIZACIÓN Y PROCESOS (FUNCIONAMIENTO) DE LAS TERCERAS JORNADAS .....</b>	<b>69</b>
1. Organización y equipos de trabajo en las TJ y relación con el establecimiento diurno ....	69
2. Gestión directiva y pedagógica de las TJ .....	76
3. Aspectos seleccionados de las prácticas de enseñanza de los docentes .....	84

4. Criterios que orientan el reclutamiento y selección de alumnos y su permanencia o abandono de los estudios en TJ .....	92
5. Síntesis del Capítulo .....	95
<b>V. UNA APROXIMACION A LOS RESULTADOS QUE OBTIENEN CON SUS ALUMNOS LAS TERCERAS JORNADAS .....</b>	<b>97</b>
1. Indicadores de eficiencia .....	97
2. Retiro y deserción de las estudiantes de TJ: factores condicionantes y estrategias para evitar la deserción .....	98
3. Percepción de los alumnos sobre el aporte o ayuda que les presta el estudio en TJ .....	102
4. Planes de estudios y trabajo de los alumnos .....	103
5. Síntesis .....	103
<b>VI. SINTESIS Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>105</b>
1. Contexto institucional en que se insertan las TJ .....	105
2. Oferta educativa de las TJ .....	105
3. Insumos con que cuentan las TJ .....	106
4. Los alumnos de TJ .....	107
5. Realidad local y demanda por estudios en TJ .....	108
6. Organización y funcionamiento de las TJ .....	108
7. La enseñanza de los profesores .....	109
8. Resultados de las TJ .....	110
9. Insumos, procesos y resultados .....	111
10. Implicancias y recomendaciones de política .....	112
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>115</b>

## **RESUMEN EJECUTIVO**

### **“EVALUACIÓN DE LA OFERTA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS. TERCERAS JORNADAS**

#### **Propósitos, características y metodología del estudio**

El estudio, cuyos resultados se sintetizan en este resumen, tenía por propósito hacer un diagnóstico evaluativo de la oferta de Educación de Adultos (EDA) en la modalidad Terceras Jornadas (TJ), en el contexto de la reforma de EDA en curso y del programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica. Las TJ corresponden a la EDA que es impartida en horario vespertino o nocturno por establecimientos escolares de educación de niños y jóvenes. Entre las distintas modalidades de EDA (Centros Integrales de Educación de Adultos (CEIA), modalidad flexible de nivelación de estudios, enseñanza en cárceles, campaña de alfabetización), las TJ es la que abarca más unidades escolares y alcanza a un mayor número de alumnos. La EDA se rige por un conjunto de decretos que definen los niveles y tipos de enseñanza y para cada caso, los requerimientos de escolaridad previa y edad de los alumnos y de horas pedagógicas.

Los términos de referencia para el estudio señalaban la ausencia de información relativa a la oferta de estudios de las TJ, los recursos humanos y materiales de que disponen, las características y el desempeño del personal docente, la forma en que se organizan y los vínculos que sostienen con el establecimiento diurno del cual son parte, los aportes y apoyos que reciben del MINEDUC (nacional, regional y provincial) y los resultados que obtienen con sus alumnos, entre otros aspectos. Para conocer estos y otros aspectos de las TJ, el estudio se centró diagnosticar los *Insumos* con que cuentan las TJ (infraestructura, equipamiento, recursos humanos, materiales y recursos didácticos y apoyos externos); los *Procesos* que ocurren en su interior (lo que las TJ hacen con los insumos en el plano organizacional y de gestión, proyecto educativo, definición de la oferta de estudios, tareas de reclutamiento de los alumnos, características de la enseñanza que entregan, estrategias para detener la deserción y estrategias para facilitar la inserción posterior de los estudiantes en la educación superior y en el ámbito laboral); y los *Resultados* que obtienen en sus alumnos (tasas de aprobación, repitencia y abandono de alumnos, satisfacción de los alumnos con los estudios en TJ, planes post estudio y oportunidades de inserción educacional y laboral).

Cada uno de estos tres elementos --insumos, procesos y resultados-- tiene *componentes tangibles* o materiales y *componentes intangibles* o no materiales. A modo de ejemplo, el cuerpo docente, de un lado tiene un perfil determinado según experiencia, estudios, edad, sexo, etc. que constituyen componentes materiales y de otro muestra actitudes, visiones, disposiciones particulares que representan el componente no material. El estudio, cuando es pertinente, recoge los componentes materiales y no materiales de los elementos específicos considerados.

Desde el ángulo metodológico el estudio combinó técnicas cualitativas y cuantitativas y trabajó con distintas unidades de análisis, y tuvo dos fases. La primera fue cualitativa. En ella, a través de entrevistas semiestructuradas, se indagó en las condiciones institucionales en las

que se insertan las TJ, se delimitó su campo de acción y estudió la valoración que hacen de ellas quienes están a cargo de su administración en los niveles regional y provincial del MINEDUC. Asimismo en esta fase se exploró en sostenedores, encargados y docentes de TJ sobre sus motivaciones para incursionar en TJ, la forma en que se organizan para gestionar la TJ, el apoyo que entregan a los profesores, la interacción que ocurre entre la TJ y el establecimiento diurno, la percepción y valoración que tienen de Chile Califica y la Reforma de EDA y de las TJ en este contexto. Esta fase se realizó en cuatro regiones (RM, VIII, V y X). En cada una se eligieron dos provincias, una con mayor y otra con menor concentración urbana. En cada provincia se hicieron entrevistas a nivel del Departamento Provincial de Educación, de dos sostenedores (uno municipal y uno particular) y al encargado y algunos docentes de una TJ de cada sostenedor entrevistado. Los resultados de esta fase dan cuenta de la visión que el nivel regional y provincial y los sostenedores tienen de la modalidad de TJ y al mismo tiempo fueron insumo para la elaboración de cuestionarios estructurados a encargados, docentes y alumnos de TJ y de una ficha básica de caracterización de la TJ.

La segunda fase, cuantitativa, corresponde a la aplicación de estos instrumentos. Se trabajó con una muestra estadísticamente significativa de las TJ del país, completando 298 fichas básicas, 315 encuestas a encargados, 666 encuestas a docentes y 4.344 encuestas a alumnos de TJ.

## **Principales resultados**

### ***1. Contexto institucional en que se insertan las TJ***

Chile Califica ha hecho visible e impregnado de dinamismo a la EDA en el nivel regional del MINEDUC. Las regiones, sin embargo, muestran importantes diferencias en este aspecto. En algunas el dinamismo es muy incipiente mientras que en otras es fuerte y se ha trasladado también al nivel provincial. La situación en este plano de cada región depende principalmente del respaldo que las autoridades regionales entregan a Chile Califica y del entusiasmo y capacidad de formar equipo de trabajo de los coordinadores o encargados de Chile Califica y de EDA.

Cualquiera sea el dinamismo en torno a EDA en las regiones, las TJ se visualizan unánimemente como su componente más precario que no ha tenido prioridad en la política. Más aun, algunos sectores piensan que la política de EDA de los últimos años ha afectado negativamente a las TJ, aludiendo a una competencia que visualizan de injusta entre éstas y la modalidad de nivelación flexible de estudios.

Simultáneamente, los entrevistados en todas las regiones reconocen que la enseñanza que entregan las TJ es de calidad baja y que frente a esta situación es poco lo que el nivel regional y provincial del MINEDUC pueden hacer. Por razones de restricciones en recursos humanos y materiales su trabajo se limita a lo básico: asegurar que las TJ funcionen regularmente y respeten la reglamentación vigente. No hay cabida para entregar asesoría y apoyo técnico – pedagógico que mejore y haga más pertinente la enseñanza que se entrega.

En todas las regiones se reconoce la urgencia de una reforma a la EDA y existen fuertes expectativas sobre la Reforma en curso, acompañadas del sentimiento que ésta se ha demorado demasiado y dudas sobre su viabilidad práctica. La Reforma se la visualiza de compleja y ambiciosa y lejana a la realidad actual de la EDA.

## ***2. Oferta educativa de las TJ***

Más del 70 % de las TJ son municipales. Las TJ que se formaron después de 1990 son en mayor proporción que las más antiguas particulares subvencionadas. Las TJ se localizan y atienden preferentemente a población en ciudades menores. El 67 % de ellas se localizan no en áreas metropolitanas o capitales regionales sino que en capitales provinciales o una ciudad / localidad menor.

La oferta educativa se concentra en la educación media científico humanista que se imparte en la modalidad “dos en uno” (decreto 12). Este decreto lo imparte el 83 % de las TJ y absorbe el 57% de la matrícula total en TJ. El decreto 190 (un curso por año) tiene menor oferta y demanda de estudiantes. El 14 % de las TJ lo imparte y absorbe un 10 % de la matrícula. La oferta de educación media técnico profesional en TJ es minoritaria (14 % de las TJ y 15 % de la matrícula). La enseñanza básica de adultos (decreto 77) es impartida por un 40 % de las TJ y absorbe un 11 % de la matrícula en TJ.

En cuanto a la enseñanza técnico profesional, los antecedentes recogidos indican que habría demanda por esta educación, pero que resulta difícil compatibilizar sus requerimientos de profesores, equipamiento, horas de enseñanza y vínculos con el sector productivo con el régimen de TJ. Las especialidades técnico – profesionales que se ofrecen en la actualidad son tradicionales, obedece a factores inerciales y no se adecuan a los requerimientos de la economía local o regional.

La oferta educativa de las TJ varía no solo en cuanto al nivel de enseñanza y decreto por el que se rige, sino también en cuanto a los beneficios y servicios que entrega a los alumnos: pase escolar y bono de locomoción, raciones alimenticias, derivación a red de salud, orientación educacional, para el trabajo y familiar y otros. El “pase escolar” llega a más del 90 % de las TJ en áreas metropolitanas; las raciones alimenticias de la JUNAEB se llegan al 28 % de las TJ. Porcentajes inferiores de TJ ofrecen beneficios de apoyo social (alimentos, ropero, emergencia), becas para pago de mensualidad (particulares) y facilidades de sala cuna o jardín infantil. El 47, 43 y 24 % de las TJ declaran contar servicios de orientación educacional, para el mundo del trabajo y familiar para sus alumnos. Esta orientación, en general no se encuentra formalizada y la entrega los mismos docentes preocupándose de responder a las inquietudes y preguntas de los alumnos.

Para los alumnos, algunos de estos beneficios y servicios son más y otros menos importantes. En las ciudades mayores el pase escolar es indispensable. En todas las localizaciones los alumnos relevan con fuerza la importancia de beca para el pago de la mensualidad, la derivación a redes de atención de salud y orientación para el mundo del trabajo.

## ***3. Insumos con que cuentan las TJ***

Las TJ laboran en un contexto de condiciones de infraestructura y equipamiento que es un poco menor que el que tienen los establecimientos diurnos del cual son parte. Al igual que en la enseñanza regular las necesidades de equipamiento percibidas por los encargados se centran en instrumental de laboratorio, recursos didácticos, fotocopiadora. El acceso a biblioteca y computadores para uso de los alumnos es menor en las TJ que en la enseñanza regular del mismo establecimiento.

El personal con que cuentan las TJ se limita en la mayoría de ellas a un encargado, docentes de educación media y básica (cuando corresponde) y uno o dos auxiliares. Apenas la mitad cuenta con jefe UTP e inspector. Otro personal (encargado biblioteca, sala de computación, orientador, psicólogo, asistente social) está presente en menos de un tercio de las TJ.

Los encargados de TJ son en su mayoría hombres con una distribución de edad que no se aparta de la de los docentes en la educación regular. Todos tienen título profesional y la mayoría ha seguido cursos de postgrado y cursos de perfeccionamiento en los últimos 3 años. El 10 % ha realizado pasantías en el extranjero. El cargo en la TJ es la actividad principal del encargado en un tercio de las TJ. La actividad principal de los dos tercios restantes es preferentemente tener un cargo directivo o ser docente del establecimiento diurno que imparte TJ. Casi todos los encargados cuentan con contrato de trabajo y el 76 % tienen horas asignadas para la tarea de encargado de TJ.

Los docentes de TJ son en mayor proporción que los profesores de la educación regular hombres y tienen una distribución por edad más joven que éstos. La mayoría tiene título de profesor de enseñanza media. No obstante, un 20 % es profesor habilitado o autorizado, porcentaje alto en relación con la educación regular. Para el 82 % de los docentes de TJ esta no es su actividad principal. Esta es hacer clases en un establecimiento diurno, con frecuencia el mismo en el cual enseñan en TJ.

Las TJ no cuentan casi asesoría y apoyo técnico – pedagógico ya que básicamente tienen apoyo solamente del DEPROV y del sostenedor. En el primer caso este se restringe a entregar / recibir información y a velar por el correcto funcionamiento y cumplimiento de las reglamentaciones que rigen las TJ. En el segundo –sostenedor- la preocupación recae sobre cómo mantener la matrícula y evitar la deserción más que cómo mejorar la enseñanza.

#### ***4. Los alumnos de TJ***

Los alumnos de TJ tienen características bien distintas y motivaciones también distintas para el estudio. Las variables centrales que delimitan distintos tipos de alumnos son la edad, la trayectoria educacional previa, la motivación para estudiar y el tiempo que tienen para el estudio.

En cuanto a la edad los encargados y docentes hacen una distinción nítida entre alumnos menores y mayores de 20 o 25 años. La mitad de los alumnos tiene menos de 25 años, un tercio menos de 20 años. El resto tiene más de 25. Los alumnos son más jóvenes en las TJ en ciudades grandes que en ciudades menores. Algo más de la mitad de los alumnos son mujeres, las que en promedio tienen más edad que los hombres.

La trayectoria educacional previa de los alumnos indica que 45 % no completó la enseñanza básica y el 55 % no completó la media. Los alumnos más jóvenes en general tienen algunos años de enseñanza media y han tenido dos o más repeticiones en su vida escolar previa a la EDA.

En cuanto a la motivación para estudiar se detectan tres situaciones, donde la primera es minoritaria: (a) completar estudios para seguir estudios superiores; (b) obtener la licencia secundaria como certificado para postular a un trabajo; y (c) mejorar la calidad de vida en un

plano general de saber más, tener opinión, comunicarse mejor, comprender mejor el mundo actual, informarse y saber como participar y enfrentar los problemas de la vida cotidiana.

Un cuarto aspecto importante es la situación de trabajo de los alumnos y el tiempo que disponen para estudiar. El 56 % de los alumnos trabaja remuneradamente (74 % de los hombres y 43 % de las mujeres). El horario de trabajo en el 63 % de los alumnos es de 45 horas o más a la semana. Apenas un 22 % trabaja menos de 25 horas a semanales.

Estas distintas situaciones conforman alumnos distintos, los que están mezclados en un mismo curso y TJ. A los profesores les cuesta lidiar con esta heterogeneidad. En particular aluden a los “alumnos difíciles” que, en opinión de los entrevistados, son los más jóvenes con una trayectoria educacional marcada por repitencias y mal rendimiento o mala conducta. Son desertores recientes de la enseñanza media. Estos alumnos representan cerca de un quinto del alumnado en TJ a nivel nacional y están presentes con mayor frecuencia en TJ en ciudades grandes.

En las ciudades menores las TJ los estudiantes son de mayor edad, tienen un nivel mas bajo de escolaridad previa, son en mayor proporción mujeres. Algunos trabajan remuneradamente y otros no. Este contingente busca mejorar su calidad de vida y muestra orgullo y compromiso con sus estudios y “se emocionan al volver a la sala de clase”.

#### ***5. Realidad local y demanda por estudios en TJ***

La evolución de la matrícula en TJ en los últimos años es disímil entre las TJ, situación que se aplica a cada uno de los decretos que la rigen. En las TJ que imparten educación básica domina una tendencia descendente de la matrícula, lo que no es inesperado considerando la expansión de la cobertura educacional en el país. No obstante, hay TJ que imparten enseñanza básica en las cuales la matrícula ha aumentado. En el nivel de enseñanza media y sus decretos, hay TJ con matrícula estable, en disminución y en aumento.

Esta heterogeneidad de situaciones en cuanto a evolución de la matrícula en TJ sugiere que la demanda por estos estudios depende de condiciones locales específicas y del empalme entre las características del entorno local y la oferta que entrega la TJ, más que de características vinculadas a los decretos.

#### ***6. Organización y funcionamiento de las TJ***

Los objetivos que la TJ busca en sus alumnos son habilitación para el trabajo, formación personal y en un porcentaje significativamente menor proseguir estudios en la educación superior. El 63 % de las TJ tiene proyecto pedagógico propio el que en general es considerado en el PEI del establecimiento diurno.

La relación de la TJ con el establecimiento diurno se da por razones operativas ya que comparten salas y equipos, profesores. Otra relación con el establecimiento diurno se da en el plano de reclutamiento de alumnos para la TJ. Se incentiva a los apoderados a estudiar en la TJ como así mismo a los alumnos de la escuela diurna que tienen la edad para hacerlo. Los encargados de TJ sienten que funcionan con un importante grado de autonomía respecto al establecimiento diurno y que este no les restringe su campo de acción. Un tercio de las TJ reclaman más apoyo del establecimiento diurno.



Las Terceras Jornada presentan una organización interna bastante básica, liderada por un encargado y en poco más de la mitad de los casos un equipo de gestión. A esto se agrega la existencia de un consejo de profesores en más del 80% de las TJ. En algunas TJ se han creado departamentos por asignatura o modalidad (decreto). Estos equipos, sin embargo, solo excepcionalmente se constituyen en un referente de gestión pedagógica. Si bien se realizan reuniones de profesores, estos no se sienten integrados a un equipo e indican que trabajan aislados en sus cursos y asignaturas (lo que a muchos les gusta). Desde la dirección de la TJ se evalúa a los docentes pero solo en aspectos formales de asistencia y puntualidad y no en cuanto a sus prácticas en aula y resultados de aprendizaje que obtienen en sus alumnos.

La gestión directiva y el clima escolar en las TJ es bien evaluado por los docentes, en términos de las relaciones entre los distintos actores así como en términos del liderazgo del encargado y del funcionamiento de los equipos directivos. Este buen clima está referido a aspectos de sociabilidad y convivencia más que a un trabajo pedagógico articulado y colaborativo entre docentes.

Contar con un encargado de TJ que cuente con horas contratadas especialmente para su desempeño en ella favorece una mayor preocupación de éste por la TJ. Cuando esto es el caso el encargado pone más atención en tareas de difusión de la TJ, entrevistas personales al momento del ingreso de los alumnos, control de asistencia y puntualidad de alumnos y profesores, reuniones de trabajo con los profesores.

Las actividades de difusión para reclutar alumnos que realizan las TJ se dirigen al público en general, a las organizaciones sociales, y a los alumnos de más edad y apoderados del establecimiento diurno. Las TJ casi siempre aceptan a todos los alumnos que postulan, pese a ello, el 63 % de las TJ no llenan las vacantes que han definido para el año. Los criterios que guían la permanencia de los alumnos en la TJ son la asistencia y el cumplimiento de pruebas y controles.

### ***7. La enseñanza de los profesores***

Las actividades realizadas por los docentes en la sala de clases muestran una fuerte prevalencia de actividades tradicionales como dictar la materia o evaluar mediante pruebas escritas y dar tareas (esto último, pese a restricciones de tiempo de los alumnos reconocida por los docentes). Existe una baja utilización de textos específicos para la EDA, en su reemplazo se utiliza de manera extendida textos de educación regular de niños y jóvenes. La planificación de clases existe pero se remite a una que ocurre una o dos veces por año, vale decir, no es continua ni existe retroalimentación con los avances en el aprendizaje logrado por los alumnos.

Los profesores reconocen y aceptan que son poco exigentes (menos que en la enseñanza regular) y que su disposición es a flexibilizar y adaptar las exigencias a las posibilidades y “supuestas capacidades” de los alumnos. Los alumnos tienen una buena evaluación de los docentes. En ese contexto, los elementos que los alumnos evalúan menos bien son “la claridad en las explicaciones de los profesores” y el ‘interés que tienen en los problemas de los alumnos’.

Los docentes visualizan fortalezas y debilidades en los alumnos de TJ. Por el lado de las fortalezas mencionan la responsabilidad y madurez de los alumnos adultos y por el de las debilidades la recarga de responsabilidades, alta inasistencia y mala base para aprender.

Los docentes y encargados saben que la enseñanza que entregan podría ser mejor y sienten que requieren de apoyo y perfeccionamiento. Las necesidades de apoyo que expresan se ordenan en torno a dos ejes: apoyo metodológico para la enseñanza, que incluye capacitación de profesores; y entrega de herramientas para fortalecer el desarrollo personal de los alumnos, incluyendo estrategias para evitar la deserción y aumentar expectativas personales, familiares y laborales de los estudiantes.

### ***8. Resultados de las TJ***

Las TJ son valoradas por sus estudiantes y éstos se declaran satisfechos con los estudios principalmente porque se sienten valorados y más seguros. De este modo, pareciera que el aporte que las TJ hacen a los estudiantes es en el plano subjetivo y de desarrollo personal más que en el plano del aprendizaje y los estudios formales. Si bien los alumnos expresan planes de continuar estudios, estos en la práctica rara vez se concretizan, y como se vio, la continuación de los estudios es el objetivo de la TJ mencionado con menor frecuencia por los encargados y los docentes de éstas.

Desde la perspectiva de los “indicadores de eficiencia” las TJ serían poco eficientes ya que muestran índices altos de reprobación y de deserción. La reprobación es de 10 % y la deserción o abandono de 25 %, valores altos si se les compara con la educación regular. No obstante, es injusto evaluar las TJ según estos índices dada las características de los alumnos y lo que éstos buscan y consiguen en las TJ.

Para los encargados y docentes de TJ los factores que condicionan y empujan a la inasistencia y finalmente deserción son principalmente laborales y, en menor frecuencia, económicos y familiares. Mirado desde la perspectiva de los alumnos, los condicionantes centrales son trámites y otros compromisos, mucho trabajo y estar cansado, dificultades de acceso y movilización y, en el caso de las mujeres, no tener con quien dejar los niños. También el factor ‘la familia pide más tiempo’ es importante.

Las acciones que las TJ emprenden para aminorar la deserción son básicamente flexibilizar reglas de asistencia, dar otra oportunidad para rendir pruebas o controles, disminuir las exigencias de estudio y aumentar oportunidades de convivencia y extraescolares, junto con visitas a la casa y una preocupación personalizada por los alumnos con inasistencias reiteradas.

Las TJ no manejan información sistemática sobre lo que aprenden sus alumnos y tampoco sobre la inserción laboral, educacional y social de sus egresados a cierto tiempo del egreso. No se dispone por tanto de indicadores para tener una aproximación a los resultados que las TJ obtienen con sus alumnos en el mediano plazo. A mediados del 2004 el 24 % de los alumnos entrevistados (de distintos cursos, no solo 4to medio) declara que piensa dar la PSU y seguir estudiando. Las estadísticas entregadas por las TJ muestran que en promedio no más de un 5 % da la PSU y menos de un 3 % continúa estudiando en la educación superior.

### ***9. Insumos, procesos y resultados***

La situación de las TJ en cuanto a infraestructura y equipamiento no difiere mayormente de la situación del establecimiento diurno. Resalta el menor acceso a laboratorios, biblioteca y computadores. Los recursos humanos son claramente restringidos, básicamente un encargado y docentes, un 20 % de los cuales son habilitados o autorizados, y una dotación baja de personal especializado (UTP, inspector, orientador, psicólogo). Esto ocurre en circunstancias en las cuales al menos parte del alumnado requiere de atención especial por problemas de aprendizaje en el pasado y por situaciones problemáticas que viven en la familia y en el plano de la salud (alcoholismo, drogas, violencia). Los apoyos externos con que cuentan son escasos y se reducen a los que se desprenden de la estructura administrativa en que se encuentran insertos: sostenedor y DEPROV.

Los encargados y docentes de las TJ plantean necesidades de apoyo en tres planos: capacitación y apoyo a los profesores en temas de enseñanza a adultos y atender la diversidad de éstos; herramientas para fortalecer y trabajar con los alumnos su desarrollo personal; y una actualización y mejor presentación y articulación de los contenidos y programas de la EDA.

Estas debilidades en recursos humanos y en apoyo técnico repercuten en el funcionamiento de las TJ. Hay equipos de trabajo, pero son más “de convivencia” que técnico - pedagógicos. Las reuniones de profesores durante el año no son pocas y los temas que se plantean tienen que ver con currículo y prácticas pedagógicas, pero aparentemente no se profundizan ni se logran resultados prácticos para el aula. Los profesores se sienten no integrados y señalan que trabajan aislados en sus cursos y asignaturas. La enseñanza que entregan es poco planificada, tradicional de frente a los alumnos, donde domina el dictado y la prueba o control escrito y el uso de libros y guías de aprendizaje, provenientes principalmente de la enseñanza regular de niños y jóvenes.

La calidad de la enseñanza depende de cada profesor. Estos ante las situaciones de sobrecarga de responsabilidades de los estudiantes, dificultades de asistencia y para rendir tareas, trabajos y controles en las fechas previstas, rebajan o flexibilizan las exigencias, priorizando temas de desarrollo personal, autoestima de los alumnos.

No fue posible relacionar los insumos y procesos con resultados porque no se dispone de información dura sobre éstos. Los estudiantes se manifiestan contentos y satisfechos con el estudio, valoran ante todo los avances en el plano del desarrollo personal y se sienten más seguros y valorados y con mejor manejo de situaciones de la vida cotidiana. Los índices de eficiencia interna dan cuenta de tasa altas de abandono. En este plano hay factores bajo el control de la TJ que pueden contribuir a frenar el abandono: el pase escolar, beca de matrícula, jardín infantil o sala cuna en caso de las mujeres madres (difícil dado el horario de clase) y una preocupación personalizada por la situación de los alumnos con problemas mayores, lo que posiblemente requiere de apoyo profesional especializado (legal, psicológico, laboral).

### ***Implicancias y recomendaciones de política***

Los resultados del diagnóstico muestran un cuadro complejo y difícil con respecto a qué hacer con las TJ. Ellas flaquean en insumos, en procesos y en resultados. Sin embargo, hay que hacer algo porque existe demanda y las TJ absorben un porcentaje mayoritario de la población

adulta que busca nivelar estudios. ¿Cuál es el norte que debieran tener las TJ considerando los propósitos del Chile Califica y las otras alternativas de EDA?

A continuación se trazan algunas líneas que señalan decisiones con respecto a EDA y TJ que deben ser tomadas y en algunos casos sugerencias con respecto a la dirección de una posible respuesta.

### ***1. Armar el “puzzle de la EDA.”***

Cada alternativa de EDA (CEIA y Liceo Adulto, TJ, modalidad flexible de nivelación de estudios, alfabetización) debiera llenar un nicho particular de la enseñanza de adultos de modo que la acción de las unidades que la impartan sea de complementariedad y no se fortalezca la imagen de “competencia negativa” entre alternativas de EDA que domina en la actualidad.

- La EDA orientada a la educación superior, que concentra una parte de los estudiantes en EDA más jóvenes, debiera tener asiento principal no en TJ sino que en CEIAs o liceos de adultos. Se trata de un estudiantado con más tiempo que podría acceder a una enseñanza de más horas que permita cumplir con los objetivos mínimos del currículo.
- Los adultos que buscan certificación de estudios para insertarse en un trabajo debieran inscribirse en la modalidad flexible de nivelación de estudios, continuando con los esfuerzos de regulación y control de calidad aplicados en años recientes a esta modalidad.
- Los adultos que están trabajando y desean nivelar sus estudios para cambiar de trabajo o proseguir estudios de nivel técnico que requieren licencia secundaria, según la adecuación de sus tiempos y el horario pueden seguir estudios en TJ o CEIA o Liceo Adultos en la modalidad dos en uno o año por año.
- Los adultos alfabetizados que buscan aprender o actualizar sus conocimientos para mejorar la calidad de su vida en un plano general debieran ser los candidatos preferentes de TJ.

El currículo de EDA y para las TJ debiera establecerse de modo de asegurar que los egresados adquieran un nivel básico de comprensión y manejo de información y resolución de problemas que enfrentan en su vida cotidiana, asegurando la incorporación de contenidos de habilitación para el trabajo y de desarrollo personal y de comprensión / interpretación (tener opinión) sobre su realidad, sus derechos y deberes ciudadanos y acontecimientos que los afectan.

### ***1. Las TJ y la enseñanza técnico – profesional de adultos.***

Este es un tema complejo y difícil. Es opinión de estos consultores que las TJ solo debieran asumir este tipo de enseñanza media cuando esta modalidad se haya fortalecido y prestigiado el liceo que imparte la TJ y tenga una relación fluida con el sector productivo y comercial. Apenas un 14 % de las TJ imparte hoy esta modalidad y las especializaciones que oferta son tradicionales y no está claro cual es la inserción laboral de sus egresados. Es por ello que nos parece más pertinente priorizar, en el corto plazo, próximos 5 años, el fortalecimiento de la enseñanza media técnico – profesional regular así como la que imparten los CEIAs y liceos de adultos, más que las TJ.

## ***2. Cuello de botella en los Departamentos Provinciales.***

Cualquiera sea la opción que se adopte, la EDA (dentro de ella en particular las TJ) enfrentan un cuello de botella en el nivel provincial. Este, aun en los DEPROV que están trabajando con entusiasmo el tema, no dan abasto, se centran en labores de información y control – fiscalización y no están en condiciones de dar apoyo técnico y de promover una enseñanza acorde a lo que indican las orientaciones generales de política de EDA. Se requiere de más recursos, de mejor infraestructura, de más capacitación para el apoyo a EDA y de supervisores especializados en el área que puedan transformarse en efectivos “agentes de calidad de EDA y TJ”. Esto, claramente requiere un cambio en el papel del supervisor; requiere que el supervisor se desprenda de los procedimientos y cuide la calidad de la enseñanza que se entrega y valore los resultados que obtienen las unidades escolares de EDA; requiere por tanto competencias reconocidas en EDA.

## ***3. Medir resultados o calidad de la enseñanza – aprendizaje en EDA.***

Es importante – urgente desarrollar una prueba que permita conocer la calidad de la enseñanza – aprendizaje que entrega la EDA y al interior de ella las TJ. Podría pensarse en el desarrollo de una prueba de habilidades, competencias y conocimientos pertinente a la población de adultos y coherente con el currículo de esta enseñanza. A modo de sugerencia se plantea la posibilidad de desarrollar una prueba similar a la que aplicó el estudio internacional sobre competencias básicas de la población adulta, del cual Chile formó parte.

## ***4. Asesoría técnica y capacitación docente.***

La mayoría en el presente se siente a gusto en su trabajo, pese a la larga jornada que se suma a la diurna. Ellos requieren con urgencia que se les considere y prestigie, se reconozca sus esfuerzos, se les consulte sobre la EDA, puedan entregar sus aportes. La participación en la consulta nacional sobre el currículo fue en este sentido importante y es valorada por ellos.

Los docentes están concientes de sus límites como docentes de adultos. Se sienten comprometidos con la tarea y están dispuestos a capacitarse. Esta situación constituye un piso subjetivo favorable: encargados y docentes expresan necesidad de apoyo y si éste les llega con claridad y lo sienten como práctico, aplicable y pertinente para los alumnos –que ellos conocen mejor que nadie—el apoyo les hará sentido y se sumarán a los esfuerzos.

Resulta central comprometer con la tarea de capacitación y asesoría técnica al encargado y a los docentes. En el caso del encargado se vio que éste se compromete con tareas más allá de la administración cuando tiene horas contratadas específicamente para la TJ y el esfuerzo que se le debe pedir debiera estar atado a algunas horas adicionales. En el caso de los docentes hay que estudiar bien como compatibilizar los horarios de mayor dedicación a la TJ y de capacitación con el trabajo diurno que ejercen. El contenido de la capacitación y asesoría debe ser concreto y vinculado directamente con sus prácticas en el aula. La demanda más fuerte de los docentes es en metodología de trabajo con adultos y en temas de desarrollo personal.

## ***5. Disponibilidad de apoyo profesional especializado.***

Desde otro punto de vista es importante que las TJ, en particular las que tienen una alta proporción de alumnos jóvenes y desertores recientes de la enseñanza media, cuenten con apoyo profesional especializado de psicólogos y orientadores vocacionales, especialistas en temas de desarrollo personal y comunicación y relaciones humanas, así como redes para

derivar los alumnos que enfrentan problemas mas graves. Todas las TJ debieran contar con pase escolar y bonos de locomoción para sus alumnos. Los beneficios de alimentación, sala cuna o jardín infantil y otros son necesarios en casos particulares. Hoy la atención de estos temas, con la excepción de las raciones alimenticias de la JUNAEB, depende de los contactos y relaciones que tenga el encargado o algún profesor. Habría que pensar en una red de derivación con algunos componentes locales / municipales y otros provinciales o regionales.

# **“EVALUACIÓN DE LA OFERTA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS” (TERCERAS JORNADAS)<sup>1</sup>**

## **INFORME FINAL Revisado**

### **INTRODUCCIÓN**

Este informe corresponde al producto final solicitado en el contexto de la consultoría **“Evaluación de la oferta de educación de adultos. Terceras Jornadas”** que el Ministerio de Educación adjudicó a Asesorías para el Desarrollo. Este informe final fue precedido por dos informes de avance. El primero contenía el “diseño detallado del estudio” y copia de los instrumentos elaborados y utilizados. El segundo entregó los resultados preliminares obtenidos en la fase cualitativa del estudio que analizó la inserción de las Terceras Jornadas (TJ) en los niveles regional y provincial. Este informe final sintetiza e integra los resultados de la fase cualitativa con los de la fase cuantitativa. En ésta, en base a una muestra estadísticamente representativa de TJ se analizaron diversas características de ellas vinculadas a los recursos humanos, infraestructura y equipamiento, los alumnos, la forma en que se organizan y funcionan y los resultados que obtienen en sus alumnos.

El informe se ha estructurado en cinco capítulos. El primero sintetiza el propósito del estudio y el marco analítico y metodológico que adoptó. El segundo se detiene en la situación de las Terceras Jornadas en el nivel regional y provincial, la relación de estos niveles con las unidades educativas que imparten TJ. Incluye un análisis de la visión que los agentes involucrados en los niveles regional, provincial y de las TJ tiene de la política de educación de adultos, la reforma a EDA y Chile Califica y, en este contexto, las TJ.

El tercer capítulo describe la oferta educativa de las Terceras Jornadas. Junto con ello, el capítulo da cuenta de quienes son los alumnos que estudian en TJ, cuáles son las características de los encargados y docentes, cómo es la infraestructura y equipamiento al cual tienen acceso, y las relaciones y apoyos de otros con que cuentan. El cuarto capítulo se adentra en el funcionamiento de las Terceras Jornadas. Los temas que se tocan tienen que ver tanto con aspectos de la enseñanza como con la organización de las Terceras Jornadas y su relación con el establecimiento diurno del cual forma parte, el clima organizacional, las relaciones entre docentes y de éstos con los alumnos y las expectativas e imágenes que tienen de los estudiantes y su futuro. El capítulo V revisa la situación de las Terceras Jornadas en algunos indicadores que reflejan los resultados que obtienen en sus alumnos. El último capítulo concluye poniendo en relación los temas tratados, mostrando las fortalezas y debilidades de las TJ como instancia de EDA y delineando algunas prioridades y recomendaciones de política que se derivan del estudio.

---

<sup>1</sup> Los consultores responsables de este estudio fueron Dagmar Raczyński, Pamela Ugalde y Gonzalo Muñoz.

## **I. ANTECEDENTES, OBJETIVOS Y MARCO ANALITICO Y METODOLOGICO DEL ESTUDIO**

La política de Educación de Adultos (EDA) se encuentra hoy en un momento de transformación. Se ha puesto en marcha el Programa de Educación y Capacitación Permanente, con prioridades y líneas de acción que están afectando poderosamente el desarrollo de la Educación de Adultos en el país. Entre otros, se ha ampliado la modalidad flexible de nivelación de estudios y se intenta fortalecer los vínculos entre recuperación de estudios, capacitación y formación técnica. Se trata de construir un sistema que permita actualizar en cualquier momento de la vida la trayectoria de educación y capacitación de las personas. Se suma a ello una nueva propuesta curricular para la enseñanza básica y media de adultos y la posibilidad que los establecimientos escolares operen como unidad ejecutora o evaluadora de programas de nivelación y validación de estudios. Al mismo tiempo la EDA continúa rigiéndose por los diversos decretos que se han ido acumulando desde que el MINEDUC ha incursionado en este importante tema.

Ante estas transformaciones, el MINEDUC ha considerado indispensable contar con un diagnóstico evaluativo de las fortalezas y debilidades que tienen las unidades educativas que tradicionalmente han impartido educación de jóvenes y adultos en el país. Es así como en el año 2001 encargó una evaluación del Programa de Nivelación Básica de Trabajadores (PNBT); en el 2002 un estudio diagnóstico de los Centros de Educación de Adultos con una matrícula superior a 100 alumnos; y en 2003 el estudio presente sobre la situación de las Terceras Jornadas. Cabe precisar que las Terceras Jornadas corresponden a la EDA que es impartida en horario vespertino o nocturno por establecimientos escolares de educación regular de niños y adolescentes.

Los términos de referencia de esta consultoría señalaban que no se disponía de datos relativos a la oferta, los recursos existentes y utilizados en ellas, las características y desempeño del personal docente, la organización y vínculos con el establecimiento diurno, las posibilidades de continuación de estudios e inserción laboral de los y las alumnas, entre otros aspectos.

No existen estudios anteriores de carácter nacional sobre las Terceras Jornadas (TJ) y las estadísticas sobre esta modalidad de EDA son débiles, como se pudo verificar en esta consultoría al momento de construir la muestra e ir a terreno. En parte ello es consecuencia del hecho que los establecimientos diurnos imparten Terceras Jornadas de modo discontinuo, uno o varios años, luego interrumpen, y, pasado un tiempo, vuelven a retomarlas.

En el contexto anterior, considerando el poco conocimiento sistemático sobre las Terceras Jornadas y las modificaciones y nuevas propuestas para EDA, resulta fundamental conocer el funcionamiento, la capacidad, la disposición y las posibilidades de las TJ de responder a las nuevas demandas que recaen sobre ellas.



## **1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **1.1. Objetivo General**

Evaluar la oferta de Educación de Adultos que se desarrolla a través de las Terceras Jornadas, en el contexto de los procesos de reforma y del Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica.

### **1.2. Objetivos específicos**

- A nivel de procesos:
  - Identificar el modelo de gestión pedagógica. Interesa específicamente conocer si las Terceras Jornadas están incluidas en el PEI del establecimiento y cómo se toman las decisiones relativas al proceso educativos y a los aspectos administrativos. Interesa conocer el grado de autonomía de las Terceras Jornadas, en relación con el establecimiento diurno.
  - Identificar la relación existente entre encargado de la Tercera Jornada y director y Jefe de Unidad Técnico Pedagógica; la relación entre docentes del establecimiento diurno.
  - Identificar la importancia y el grado de uso de los recursos educativos, entregados por el Ministerio, en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Interesa identificar si existe un uso efectivo, es decir, una utilización frecuente y creativa de los recursos educativos por parte de los diversos agentes y si éstos están en función de los aprendizajes de los alumnos y por lo tanto integrados a la planificación curricular de cada docente.
  - Identificar la disponibilidad y uso de los recursos entregados por el Ministerio al establecimiento, tanto en su calidad de establecimiento de Educación Básica y/o de Educación Media, por parte de los docentes y alumnos de la Tercera Jornada.
  - Detectar las expectativas de los docentes respecto del aprendizaje de sus alumnos y las expectativas de los alumnos respecto de su propio aprendizaje. Establecer el grado de satisfacción y motivación de los alumnos frente al proceso educativo. Determinar la importancia atribuida a la oferta educativa como espacio de aprendizaje.
  - Evaluar la calidad del proceso educativo. Interesa detectar el ambiente de aprendizaje; relación entre directivos y docentes; entre docentes y alumnos. Interesa investigar diferencias en términos de infraestructura y equipamiento, metodología, etc. Interesa detectar la oferta que, en formación para el trabajo, realizan las Terceras Jornadas. Interesa investigar si existen apoyos al proceso educativo, como raciones de JUNAEB.
  - Identificar los principales aportes de los niveles nacionales, regionales y provinciales del MINEDUC.
  - Detectar la formación de los docentes y su participación en cursos de perfeccionamiento en los últimos tres años. Interesa saber las características de los docentes en cuanto a edad, años de servicio, título, años de trabajo con la Tercera Jornada; trabajo en otros establecimientos.
  - Conocer la participación del establecimiento como unidad ejecutora o evaluadora en programas de nivelación de estudios y la participación de la institución en validación de estudios.

- A nivel de resultados:
  - Analizar los indicadores de eficiencia interna (aprobación, reprobación y retiro) así como también tasas de deserción. En relación con la tasa de retiro y deserción ocurrida durante el período escolar se deberá investigar la magnitud y causas que provocarían este comportamiento.
  - Examinar las percepciones de los alumnos acerca de sus aprendizajes y la forma cómo han incidido en la percepción de sí mismos (autoestima), en su vida cotidiana y en su inserción laboral.
  - Conocer las estrategias desarrolladas por cada Tercera Jornada para que los alumnos y alumnas se inserten en educación superior y el resultado de ellas.
  - Examinar las percepciones de los docentes respecto del aprendizaje de los alumnos y de su propia enseñanza. Interesa, además, examinar las percepciones de los directivos respecto de los logros de su gestión respecto de la Tercera Jornada.

## **2. ENFOQUE ANALÍTICO Y DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO**

Para responder a los objetivos señalados se realizó un estudio cuali - cuantitativo, que recoge información sobre distintos aspectos de la oferta de TJ, los insumos con que cuentan, su funcionamiento y los resultados que obtienen, incluyendo la mirada que de la educación de adultos y las Terceras Jornadas tienen los niveles nacional, regional y provincial del MINEDUC y la apreciación que del aporte de estos niveles tienen los encargados de Terceras Jornadas en los establecimientos educacionales. Respecto a estos aspectos (que se precisan más abajo) el estudio recopiló información relativa a hechos y a percepciones y valoraciones que los actores involucrados -- alumnos, docentes, encargados de TJ, coordinadores provinciales y regionales-- tienen sobre las TJ.

### **2.1. Marco analítico y principales temas y variables**

Las características, fortalezas y debilidades de las Terceras Jornadas se diagnosticaron considerando dimensiones de su situación y funcionamiento que se vinculan a insumos, procesos y resultados.

*Insumos* refieren a las características de la infraestructura, equipamiento, recursos humanos y económicos y apoyos externos con que cuentan los establecimientos educacionales para desarrollar las actividades asociadas a las Terceras Jornadas. Los insumos representan el soporte para el funcionamiento de las Terceras Jornadas.

*Procesos* refieren a lo que los establecimientos con Tercera Jornada hacen con los insumos en el plano organizacional y de inserción en el establecimiento educacional, en cuanto a criterios que definen su oferta y el reclutamiento y características de alumnos, en relación con las características del proceso de enseñanza – aprendizaje (planificación, preparación, uso de recursos, modalidades de evaluación, proyecto educativo) y en cuanto a estrategias para detener la deserción y estrategias para facilitar la inserción posterior de los estudiantes en la educación superior y en el ámbito laboral.

Los *resultados*, por su parte, aluden a lo que logran las Terceras Jornadas con sus alumnos. Es común diferenciar entre resultados de corto plazo (a veces denominados "productos" ) y

resultados de mediano o largo plazo (denominados de impacto). En el corto plazo tenemos los resultados en cuanto a rendimiento (aprobación y retención de alumnos). En el largo plazo, se trata de pesquisar el aporte de las Terceras Jornadas a una inserción educacional, social y laboral más satisfactoria de sus egresados.

Cada uno de estos tres elementos --insumos, procesos y resultados-- a su vez, tiene *componentes tangibles* o materiales y *componentes intangibles* o no materiales. A modo de ejemplo, el cuerpo docente, de un lado tiene un perfil determinado según experiencia, estudios, edad, sexo, etc. que constituyen componentes materiales y de otro muestra actitudes, visiones, disposiciones particulares que representan el componente no material. El estudio, cuando es pertinente, recoge los componentes materiales y no materiales de un elemento específico. Muchas veces los elementos materiales reflejan insumos mientras que los no materiales aluden a procesos.

Estos elementos tienen relaciones recíprocas. Cada uno tiene una posición y se relaciona con las otras de determinada manera. A modo de ejemplo, los procesos asociados al funcionamiento de las Terceras Jornadas están constreñidos por las condiciones materiales o insumos con que cuentan las Terceras Jornadas, pero también pueden modificar esas condiciones, constituyéndose ambos bloques en dimensiones dinámicas. A su vez, los aspectos de los procesos que se distinguen mostrarán relaciones dinámicas entre ellas. En el caso de los resultados, son producto de insumos y procesos, pero también tienen consecuencias en cuanto a la disponibilidad de insumos y las características que asumen los procesos.

El esquema en la figura N° 1 sintetiza este marco analítico y avanza en señalar los temas centrales incluidos en cada área.

Los aspectos y variables que incluyó el estudio en cada uno de los temas son los siguientes.

### **Insumos y oferta educativa**

Este tema incluyó Cuatro aspectos:

#### **(1) Características de los establecimientos educacionales que ofrecen TJ**

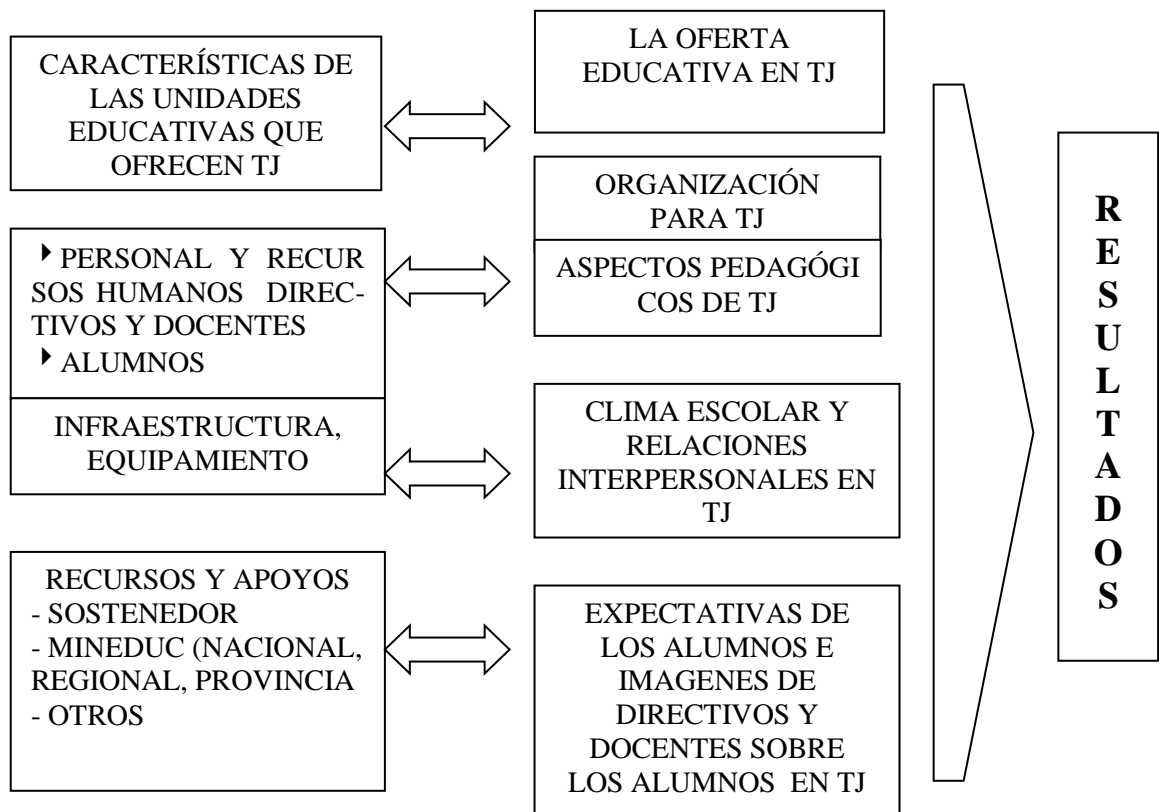
Se elaboró un “mapa social” de los establecimientos con TJ, en cuanto a localización (tamaño ciudad), dependencia administrativa, tamaño de matrícula.

#### **(2) Características de los actores involucrados directamente en TJ**

Se trata de conocer el perfil de directivos, profesores y alumnos adscritos a TJ. En el caso de *directivos y profesores*: edad y años de experiencia en TJ, sexo, horas semanales en TJ, estudios y título profesional, cursos de perfeccionamiento, modalidad de contrato en TJ, estabilidad en el trabajo en TJ.

**Figura N° 1: Esquema de componentes de las Terceras Jornadas (TJ) y su relación con los resultados.**





En el caso de los *alumnos*: edad, sexo, curso al que llegó en la educación regular diurna, repitencias, número de años fuera del sistema educacional regular, características familiares, actividad económica y situación ocupacional, nivel socioeconómico.

### (3) Infraestructura y equipamiento

Este tema incluyó los siguientes aspectos:

- Condiciones de infraestructura: estado de conservación del recinto, disponibilidad de oficinas y sala de profesores, de talleres, laboratorios, comedor, etc.
- Condiciones de equipamiento: mobiliario para jóvenes y adultos; soporte para la gestión de las TJ (teléfonos, fax, artículos de oficina, computadores); y disponibilidad de recursos didácticos para enseñanza de TJ: laboratorio, talleres, biblioteca, maquinaria y herramientas para enseñanza TP, computadores, televisor, video, retroproyector, etc.

### (4) Recursos y apoyos de otros para el funcionamiento de las TJ

- Soporte que recibe la TJ de su sostenedor y del nivel provincial y regional del MINEDUC, así como los apoyos que recibe de la JUNAEB, de ONGs, empresas y fundaciones; y las relaciones que tiene con organizaciones sociales y funcionales en su entorno.

### Procesos o funcionamiento de las TJ

Este tema abarca cinco aspectos:

### **(1) La oferta educativa de TJ**

Niveles de enseñanza impartidos (decretos EDA) y el año en que inicia en TJ y, cuando corresponde, las modalidades de enseñanza TP o HC, el número de cursos y matrícula por modalidad y programa.

### **(2) Organización de la Tercera Jornada**

- Cargos directivos TJ y funciones, reglamentos, y equipos de trabajo
- Relación (dependencia - autonomía) de la TJ de la dirección del establecimiento escolar en materia administrativa y de recursos
- Liderazgo del encargado o director de TJ en el establecimiento: si hay o no liderazgo, estilo y énfasis del mismo
- Vínculos entre profesores de TJ y el resto de los docentes del establecimiento
- Criterios que orientan el reclutamiento y selección de alumnos y su permanencia o abandono de estudios en TJ: incluye estrategias para enfrentar la deserción.

### **(3) Aspectos pedagógicos de las TJ**

- Proyecto pedagógico de la TJ y si se relaciona con el PEI del establecimiento educacional
- Presencia o no de espacios de intercambio y reflexión pedagógica y curricular
- Orientación y apoyo a la enseñanza que entregan los docentes desde el equipo directivo
- Prácticas docentes en el aula: planificación y preparación de clases; el estilo de enseñanza, uso de recursos didácticos;
- Calidad y exigencias en la enseñanza según directivos, profesores y alumnos.

Es importante hacer notar que el término “pedagógico” se refiere a las prácticas educativas orientadas al trabajo con niños, para hacer un correcto uso de los términos deberíamos, en nuestro caso hablar de prácticas “andragógicas”, referidas a la enseñanza de los adultos. Dada la generalidad con que se utiliza el término “pedagógico”, hemos optado por utilizar este concepto también en el caso de los adultos.

### **(4) Clima escolar y relaciones interpersonales en TJ**

Satisfacción, compromiso y ambiente de trabajo que existe entre los profesores y de estos con los directivos: si se sienten aislados o con espíritu de cuerpo, el peso de relaciones interpersonales difíciles y de amistad y compañerismo, su motivación y grado de satisfacción y orgullo por trabajar en TJ.

### **(5) Imágenes, motivaciones y expectativas**

- a. De los alumnos: motivaciones por las cuales se incorporaron a TJ, lo que buscan, su satisfacción con los estudios y expectativas hacia adelante.
- b. De directivos y docentes: imágenes y expectativas que expresan sobre las posibilidades de aprendizaje de los alumnos y sus fortalezas y debilidades para el estudio.

## **Resultados**

Se distingue entre resultados de corto y de largo plazo. Los resultados de corto plazo se analizaron con indicadores de eficiencia (aprobación, reprobación y abandono). A ellos se suman indicadores sobre asistencia – inasistencia de los alumnos a clases y sobre la visión que encargados, docentes y alumnos tienen sobre las causales de inasistencia y la relación entre inasistencia y deserción.

El estudio se aproxima a los resultados de largo plazo mediante el estudio de la percepción que los alumnos tienen sobre el aporte que el estudio en TJ ha tenido para ellos (seguridad en sí mismo y autoestima, la definición de planes o proyecto de vida futura, el aumento de oportunidades laborales y las mejoras en vida familiar y social) y los planes que ellos tienen de egresar de la enseñanza media, rendir la prueba de selección universitarios (PSU) y continuar estudios. También se incluye una estimación sobre el porcentaje de alumnos que en el año 2003 egresó de la enseñanza media, rindió la PSU y prosiguió estudios superiores.

## **2.2 Diseño metodológico**

Para recoger información sobre estos temas y variables el estudio, como ya se señaló, combinó técnicas cualitativas y cuantitativas y trabajó con distintas unidades de análisis y de información. De un lado, se centró en el lugar de las TJ en los niveles regional y provincial del MINEDUC. De otro, se centró en una muestra representativa de TJ, encuestando al encargado, a docentes y a alumnos de ellas.

### ***Componente Cualitativo***

Esta etapa se centró en estudiar las condiciones institucionales en las que se insertan las Terceras Jornadas, delimitar su campo de acción y establecer la valoración que hacen de ellas quienes están a cargo de su administración. Para ello se aplicaron entrevistas semiestructuradas a las autoridades y coordinadores de EDA en los niveles regional y provincial y a sostenedores de establecimientos educacionales que imparten TJ. En este último caso el propósito fue conocer sus motivaciones para incursionar en EDA y, concretamente, Terceras Jornadas; conocer el apoyo e interacción que tiene con los establecimientos educacionales que la imparten; y la valoración que tienen de las Terceras Jornadas en el contexto de las transformaciones de la educación de jóvenes y adultos en curso. Adicionalmente, se realizaron entrevistas en profundidad a directores o encargados de Terceras Jornadas y a docentes con el fin de revisar la percepción que ellos tienen de la situación actual de las TJ, sus condiciones de funcionamiento y sus proyecciones.

La fase cualitativa se realizó en cuatro regiones, elegidas de común acuerdo con la contraparte técnica del estudio. Estas son: RM, VIII, V y X. En cada región se eligieron dos provincias, una con mayor y otra con menor concentración urbana. A su vez, en cada provincia se identificó un sostenedor municipal (DAEM, DEM o Corporación) y uno privado de TJ. Además, de modo aleatorio, se optó por un establecimiento diurno con TJ de cada sostenedor.

La tabla a continuación da cuenta de las entrevistas realizadas en cada región en la fase cualitativa.

### **Tabla N° I. 1**

### Número de Entrevistas\* según región y nivel

	SEREMI – Coordinador regional de EDA	JEFE DE PROV – Encargado de EDA	Sostenedor	Director o encargado Tercera Jornada	Profesores Tercera Jornada
V Región	1	3	3	2	4
VIII Región	1	2	1	2	3
X Región	3	2	4	2	4
RM	1	2	2	3	4
Total	6	9	10	9	15

\*Se registra el número de personas entrevistadas. La gran mayoría de las entrevistas fueron individuales, en unos pocos casos en el nivel provincial, del sostenedor y de director o encargado de EDA participaron dos personas.

#### *Componente Cuantitativo*

El objetivo de este componente fue caracterizar la oferta educativa que hacen las Terceras Jornadas considerando insumos, procesos y resultados y las visiones de distintos actores sobre ella. Se trabajó con una muestra estadísticamente representativa de unidades escolares que imparten Terceras Jornadas en el país<sup>2</sup>.

En cada TJ de la muestra se aplicaron cuestionarios estructurados a: i) directores o encargados de la Tercera Jornada; ii) dos o tres docentes (selección aleatoria); y iii) un curso completo de alumnos de Tercera Jornada. Además, con el encargado o la persona que éste designara se llenó (iv) una ficha con información básica sobre la TJ.

La muestra inicial seleccionada era de 330 TJ a lo largo del país. Esta muestra no se pudo completar en su totalidad, debido a problemas con la base de datos sobre TJ entregada por el MINEDUC y a dificultades prácticas en el trabajo de terreno de aplicación de los cuestionarios.

La base de datos entregada por el MINEDUC resultó estar incompleta y no coincidía con la información disponible en la región – provincia y, a veces, entre este nivel y la situación concreta del establecimiento en cuanto a estar impartiendo TJ este año (2004). Esta realidad obligó a un trabajo largo, no previsto, de confirmación de la existencia de TJ en el establecimiento en los años 2003 y 2004.

Una vez iniciado el proceso de aplicación de las encuestas (fines de junio y julio 2004) los temporales de invierno y el adelanto de vacaciones en algunas regiones obligaron a extender el lapso de tiempo estimado para la recolección de información hasta mediados de agosto. En definitiva se logró completar el número de encuestas que se señala en la tabla N° I.2.

**Tabla N° I.2**  
**Instrumentos Cuantitativos aplicados**

<sup>2</sup> La muestra incluyó establecimientos de las 13 regiones del país.

Instrumento	Número	Comentarios
Ficha del establecimiento	298	Una por establecimiento
Encuestas a Directores o Encargados TJ	315	Uno por establecimiento
Encuestas a 2 o 3 Profesores	666	Elegidos al azar
Encuestas a Alumnos (un curso por TJ)	4.344	Curso elegidos al azar

Considerando que la muestra inicial propuesta era de 330 TJ se concluye que se logro información para el 95 % de ella, algo menos en el caso de la ficha del establecimiento, donde se completó el 89 % de lo previsto. La ficha era larga y tediosa de llenar y suponía en algunas de sus secciones que la TJ llevara estadísticas entre los años 2000 y 2004, lo que no siempre era el caso. En promedio se encuestó a 2.1 profesores y 13.8 alumnos por TJ.

Los resultados obtenidos en las fases cualitativa y cuantitativa se analizaron, primero separadamente y luego se relacionaron entre sí. Estos resultados integrados son los que se presentan y discuten en los capítulos siguientes de este informe.



## **II. LAS TERCERAS JORNADAS EN EL MARCO DE CHILE CALIFICA Y LA REFORMA DE EDUCACION DE ADULTOS: SITUACION EN LOS NIVELES REGIONAL Y PROVINCIAL**

Este capítulo informa sobre la inserción e interrelaciones entre la educación de adultos, Chile Califica y las Tercera Jornadas en el nivel regional y el provincial. El tema se aborda desde la perspectiva de los actores involucrados. La primera sección resume la percepción y valoración global de los tres temas. La segunda gira en torno a la inserción y lugar que ocupan las TJ en la Secretaría Regional Ministerial y los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV) y su relación con las TJ. Cada tema se aborda desde la visión que de él tienen los entrevistados en regiones y departamentos provinciales y sostenedores, encargados y docentes de TJ.

La información que apoya este capítulo, en lo que concierne el nivel regional y el nivel provincial, proviene de la fase cualitativa del estudio y por tanto refiere a cuatro regiones y ocho departamentos provinciales. Por su parte, la visión de los temas desde las TJ tiene origen en evidencia recogida en la fase cuantitativa (muestra representativa de encargados y docentes de TJ) y la cualitativa.

### **1. VISIÓN GLOBAL DE EDA, CHILE CALIFICA Y TERCERAS JORNADAS**

#### **1.1 Visión de los actores involucrados en las SEREMI y departamentos provinciales**

La educación de adultos se ha hecho visible en las regiones y en provincias desde 1996 en adelante, asociado a los primeros pasos en la implementación de Chile Califica y el inicio de la modalidad flexible de nivelación de estudios y la nivelación básica de trabajadores. En años más recientes se suman diversas actividades vinculadas a la Reforma de la Educación de Adultos. En las cuatro regiones estudiadas, los entrevistados señalan que en el presente hay más preocupación, más acciones, más personas involucradas en el tema que en el pasado. Esto no significa que lo que se está realizando sea valorado positivamente en todos sus aspectos. Por el contrario, los entrevistados expresan importantes preocupaciones y dudas (este punto se retoma un poco más adelante).

Un consenso básico es que en el conjunto de la EDA, las TJ son el componente más precario y débil que, hasta la fecha, no ha sido preocupación de política y, según algunos entrevistados, que se habría visto perjudicada por ésta.

En términos generales, *Chile Califica* se visualiza como “una oportunidad sustantiva” para EDA, en particular porque involucra recursos frescos y ha llevado a una mayor preocupación por el tema en el nivel nacional y regional, logrando “*más unión*” entre quienes participan y que antaño trabajaban “*cada uno por su lado*”. Con matices, la apreciación global del Chile Califica que tienen los entrevistados en regiones es favorable. La cita siguiente ilustra bien el tenor de las opiniones:

*“Me parece súper importante que a la educación de adultos se le de un impulso, que se vea, que como política de Estado se esté viendo la necesidad de levantar una alternativa para los adultos. Las líneas de acción de Chile Califica están en teoría muy bien enfocadas, todo lo que tiene que ver con el tema laboral, con la nivelación de estudios, con los programas de alfabetización, con la acreditación de los oficios, etc.”.*

No obstante, paralelamente los entrevistados expresan preocupación en torno a cuatro temas principales, algunos referidos directamente a Chile Califica y EDA y otros a dificultades que tienen las instituciones públicas del país para trabajar coordinadamente y formar equipos interinstitucionales.

- ✓ Complejidad y límites en la comprensión del sentido y de los diversos componentes de Chile Califica. *“Chile Califica es un monstruo tremendamente complejo, con una gran cantidad de patas, que la gente se confunde, hay muy poco conocimiento de todo lo que ofrece, entonces a veces ni siquiera nosotros alcanzamos a conocer todo, para poder dar un mejor uso”.*
- ✓ Gestión, coordinación y trabajo en equipo. *“El problema es que en Chile no existe la capacidad de trabajo en equipo y la coordinación, y Chile Califica es un programa que es triministerial, y cuesta mucho coordinar a tres ministerios, en lo local. Tienes que trabajar con escuelas, con universidades, con institutos, con empresas y lograr la coordinación de todas estas áreas no es fácil, es súper complejo, más aún si no existe la capacidad de trabajo en equipo, no tenemos ese aprendizaje desarrollado. La gente cree que delegar responsabilidades es trabajar en equipo, no entienden que es aporte y compromiso conjunto”.*
- ✓ Coherencia y coordinación entre las políticas nacionales, regionales y comunales. *“Desde Santiago viene todo cocinado y somos nosotros en la región los que mejor conocemos los problemas locales”; “las Corporaciones Municipales son centrales y no se suman, las políticas comunales, sus prioridades son distintas”.*
- ✓ Cobertura versus calidad. *“Por ahora se ha privilegiado máximo de cobertura (llegar al máximo de gente) sin poner atención a la capacidad institucional para lograr cambios de fondo los que son de calidad de la enseñanza”.*

Asociado al tema de la calidad de la enseñanza, algunos entrevistados plantean que la modalidad flexible de nivelación de estudios que promueve el Chile Califica inicialmente se interpretó como amenaza para la EDA: *“De inicio el Chile Califica se consideró como amenaza y se difundió la idea de que en sus cursos los alumnos no aprenden nada. Hoy vemos que el programa flexible tiene exigencias y que la unidad ejecutora no es para recibir plata no más, sino que tiene que hacerlo bien, y los alumnos tienen que permanecer en clase y rendir”.* Otros entrevistados siguen creyendo que la modalidad flexible es amenaza y dudan de la calidad de la enseñanza que entregan las entidades ejecutoras y sospechan de irregularidades en su funcionamiento. La duda permanece con mayor frecuencia en el nivel provincial que en el regional.

Respecto a la **Reforma de EDA**, casi todos los entrevistados indican que ésta es urgente y se ha demorado demasiado: *“se espera desde el año 2000, ha crecido la educación de adultos y fuerte, pero no ha habido una reforma con mas proyección”*; *“ha pasado poco, ha habido diagnósticos pero no respuestas a los problemas; los decretos siguen, la reforma del currículo no ha sido aprobada, los recursos para profesores no han aumentado; “estamos esperando la aprobación del nuevo marco curricular; el año pasado hubo la consulta; la idea es estupenda, por fin se ordenan los decretos y se define un norte a la enseñanza EDA. Además se prioriza la vida laboral lo que parece importante”*; *“nuestra esperanza es la nueva ley y el nuevo currículo; espero que sea lo que se ha estado discutiendo y proponiendo, con la lógica del mejoramiento; evitar que contar con 4to medio no sirva para nada, como sucede hoy y que los egresados salgan sin competencias laborales útiles”*.

Con respecto a la Reforma de EDA, los entrevistados en el nivel regional y el provincial, más los primeros que los segundos, plantean preocupación en torno a tres temas interrelacionados que apuntan a dudas sobre la viabilidad de la reforma. Los tres temas son:

- ✓ Brecha entre los objetivos fundamentales mínimos para EDA y lo que es viable lograr. *“El techo es demasiado alto. No se sabe como se va a cumplir con él. No hay profesores y los alumnos no tienen tiempo para más horas de clase”*.
- ✓ La pertinencia del nuevo marco curricular para las características de los estudiantes de EDA. *“La historia antigua, los fenicios y griegos, dice poco o nada a alumnos adultos. Muchos de ellos no logran trasladarse a otro contexto histórico, no les dice nada, simplemente no entienden”*. Asociado a este tema, algunos plantean que la reforma de EDA supone, irrealmente, que la mayor parte de los estudiantes de EDA, continúan estudios en las educación superior. *“Los alumnos en EDA no necesariamente buscan educación superior y es lo que pareciera estar en parte detrás del nuevo curriculum”*.
- ✓ No existe, y es urgente abordarlo, una propuesta de capacitación y desarrollo profesional docente especializado en EDA. Se agrega que responder a esta necesidad enfrenta barreras prácticas. *“Se plantea capacitar a los profesores de EDA que es una necesidad urgente, no sabemos si incluye a los de TJ. El tema es complejo, no hay claridad como incorporarlos a la capacitación por el horario en que trabajan y la posibilidad que los empleadores en la jornada diurna les den permiso para capacitarse”*.

**Las Terceras Jornadas** se califican en el nivel regional y provincial como la *“la pariente pobre”* de la EDA, donde “pobre” alude tanto a la ausencia de apoyo ministerial y la precariedad de los recursos con que cuentan como a deficiencias en la enseñanza que imparten. Varios entrevistados lamentan la falta de preocupación por las TJ, resaltando que es grave porque son cuantitativamente más importantes que los CEIA y los Liceos de Adulto; están presentes en un mayor número de unidades educativas y absorben un segmento mayoritario de la matrícula de EDA.

## 1.2 Visión de los sostenedores y encargados y docentes de TJ

La visión que de la EDA y las TJ tienen *los sostenedores* está centrada en su labor específica y los problemas que enfrentan en la administración de las TJ. La preocupación de ellos es lograr / mantener la matrícula, mejorar la asistencia de los alumnos y evitar que deserten de los estudios. No se detectó entre los sostenedores una mirada global a la política de EDA. De modo similar, la comprensión que en este nivel se tiene del Chile Califica es “restringida”, identificándolo principalmente con la modalidad flexible de nivelación de estudios, que en opinión de los entrevistados compiten por matrícula con las TJ.

Los sostenedores se sienten poco informados sobre EDA y algunos confiesan sentirse confundidos por los distintos decretos y la reglamentación disímil que los rige. Reclaman que no les llega suficiente información y al mismo tiempo confiesan que no han leído en profundidad el material que han recibido. Los más informados señalan la relevancia de que se construya “*un sistema que aglutine y articule toda la enseñanza de adultos*” y los otros demandan una administración más simple de los decretos y mayores facilidades para el tránsito de alumnos entre ellos.

Los sostenedores identifican *Chile Califica* con una acción específica, la modalidad flexible de nivelación de estudios, y no con sus propósitos finales de educación permanente, formación para el trabajo e interacción y sinergia entre educación y el sector productivo. Respecto a la modalidad flexible el juicio de los sostenedores es categórico: es una amenaza para la EDA y las Terceras Jornadas (“*nos roban nuestros potenciales clientes*”). Plantean que es una oferta atractiva para los alumnos porque promete nivelar estudios en un tiempo más corto, pero la ven como un “engaño” porque “*la corta duración de los cursos es incompatible con calidad*”.

Para los sostenedores municipales invertir en EDA no es rentable porque la subvención es muy baja y obliga a transferir recursos desde la enseñanza diurna a la nocturna o contar con aportes de recursos municipales<sup>3</sup>. Los sostenedores municipales proyectan una visión más negativa y, al mismo tiempo, más pasiva frente a la EDA que los particulares. Si bien algunos declaran que en el municipio “*la EDA ocupa el mismo lugar que el resto de los niveles educativos*”, lo que luego detallan sobre este componente refleja que les importa poco: expresan continuas críticas hacia la calidad de los docentes y no hacen nada para apoyar una mejora; plantean que el motivo por el cual en sus establecimientos diurnos se imparte EDA es porque existe, porque viene desde hace años, o en el mejor de los casos, porque es una “ayuda social” a la cual hay que responder porque es demandada de los padres de alumnos de educación regular; agregan, es “*una contribución social y no un servicio al cual se le puede exigir calidad*”; agregan que, en algunos casos, las TJ acogen a docentes que son problemáticos en la enseñanza de niños y jóvenes. En general, los sostenedores municipales manejan información escasa sobre los establecimientos diurnos que imparten TJ en la comuna.

---

<sup>3</sup>Los sostenedores califican el valor de la subvención como un incentivo insuficiente para involucrarse en EDA. Según ellos el valor debiera ser al menos igual que el de la educación regular, pues los costos de impartir EDA son iguales o mayores en la medida que “el negocio” en EDA es más riesgoso por los altos niveles de deserción que muestran los estudiantes adultos.

Los sostenedores privados de TJ, salvo excepciones, se encuentran más involucrados y manejan más información sobre las TJ que imparten sus establecimientos. Para ellos el incentivo monetario para impartir EDA, aunque también se considera insuficiente, es manejable siempre que puedan asegurar un volumen de matrícula aceptable y asistencia regular de los estudiantes. Su preocupación principal se centra en estos temas (sostener la matrícula, asegurar la asistencia, evitar la deserción) y rara vez en mejorar la calidad de la enseñanza. Para ellos, lo importante es mantener a los alumnos contentos y satisfechos para que permanezcan en el sistema. Los sostenedores privados muestran mayor protagonismo en las TJ que los municipales. Si visualizan una demanda significativa por estos estudios, “jinetean” la postulación de la escuela o liceo y reclutan los profesores para impartir la enseñanza.

**Los encargados y docentes de TJ**, entrevistados en la fase cualitativa, manejaban poco conocimiento sobre Chile Califica y la Reforma de EDA. Su atención se restringe a entender la “*maraña de decretos*” y cumplir lo mejor posible con las reglamentaciones anexas. En este plano consultan con frecuencia al coordinador provincial de EDA sea por teléfono o en visitas al DEPROV.

La encuesta a encargados y docentes de TJ muestra un cuadro más favorable que las entrevistas. Alrededor de un 40 % de los encargados y de los docentes declaran estar muy o bastante informado sobre la política de EDA; entre un 42 y un 32 % se siente medianamente informado y entre un 18 y un 27 % se siente poco o nada de informado (como cabe esperar los encargados se declaran más informados que los docentes de TJ).

**Tabla N° II.1**  
**Percepción de los encargados y docentes de TJ sobre la información que tienen de la Política de EDA (porcentajes)**

Nivel de información	Encargados	Docentes
Muy informado	14,9	11,4
Bastante informado	24,8	28,8
Medianamente informado	41,9	31,5
Poco informado	15,6	20,1
Nada informado	2,2	6,6
Sin respuesta	0,6	1,5
Total (N= 100%)	(315)	(666)

Fuente: Encuesta a encargados y encuesta a docentes de TJ

Al preguntar a los encargados de TJ por las dos debilidades más importantes de la política de EDA aparece en primer lugar el bajo valor de la subvención, a lo que se suma la poca adecuación de los programas (decretos) a los requerimientos de los alumnos y la escasez de apoyo técnico para EDA. Las respuestas sobre la segunda debilidad reiteran el escaso apoyo técnico y la inadecuación de los programas a los requerimientos de los adultos y agregan que los requisitos de edad exigidos por los decretos dejan fuera del sistema a determinados jóvenes, que ‘las reglamentaciones son muy rígidas’ y/o poco pertinentes a las realidades locales. También reclaman que tienen insuficiente información sobre la política de EDA.

**Tabla N° II.2**  
**Dos principales debilidades de la actual política de EDA**

Debilidades	Primera	Segunda
El dinero de la subvención de Adultos no alcanza	34	5,7
Los programas no se adecuan a los requerimientos de los adultos	23,5	14
No hay suficiente apoyo técnico a la Educación de Adultos	21,9	22,5
Hay mucha burocracia en los trámites de Educación de Adultos	1,9	2,9
Hay poca información sobre la Política de Educación de Adultos	3,2	17,5
Las reglamentaciones de Educación de Adultos son muy rígidas	6	11,7
Los requisitos de edad para los alumnos de Educación de Adultos	4,1	16,2
Otra	1,9	7,3
No responde	3,5	7,3
Total (N=100%)	(315)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ.

Al preguntar por la reforma a la EDA, un 75 % de los encargados responde que está informado, porcentaje que es mas alto en las TJ mas grandes y en las localizadas en ciudades más importantes. No se detectan diferencias por dependencia administrativa. La reforma de EDA se asocia a la propuesta de nuevo currículo la que se debatió en una consulta nacional durante 2003, la que tuvo una alta participación de directivos y docentes de EDA, como se verá más abajo, también de TJ.

**Tabla N° II.3**  
**Percepción de los encargados respecto a la información que tienen sobre la reforma de EDA, según localización y tamaño de la TJ (porcentaje que declara estar informado)**

	Localización				
	Área Metropolitana	Capital regional	Capital provincial	Otra	Total
% informado	83.3	78.8	75.5	67.8	74.6
	Tamaño TJ (número de alumnos)				
	50 o menos	51 -100	Mas de 100	Sin dato	Total
% informado	65.3	75.8	88.9	58.0	74.6

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

El medio de información mas frecuente es el DEPROV (35%) seguido por información directa vía instructivos y otros del MINEDUC (17%) y también reuniones ministeriales (9%). La importancia relativa de estos caminos para informarse no varía según dependencia administrativa ni según localización de la TJ. Si muestra algunas particularidades por tamaño de la TJ. Las TJ con menos alumnos se informan por el DEPROV en mayor proporción que las más grandes (41% y 32 %, respectivamente).

El 51 % de los encargados y un 38 % de los docentes de TJ informan haber participado en la consulta nacional sobre la propuesta de currículo para la EDA. La participación fue mayor en encargados y en docentes de TJ con más matrícula y localizadas en áreas metropolitanas. Adicionalmente, se detecta que participaron en mayor proporción los docentes con más años de experiencia en EDA: 15 % de los docentes con 3 o menos años; 40 % de los con entre 4 y 6 años; 51 % de los con entre 7 y 20 años; y 59 % de los con más de 20 años de experiencia en EDA.

**Tabla N° II.4**

**Participación de encargados y docentes en la consulta nacional sobre el nuevo currículo de EDA, según tamaño de la TJ y según localización (porcentaje que participó)**

% que participó	Localización				Total
	Área Metropolitana	Capital regional	Capital provincial	Otra	
encargados	70.4	57.7	43.6	47.0	51.7
docentes	49.3	33.1	35.8	34.1	37.8
	Tamaño TJ (número de alumnos)				
	50 o menos	51 -100	Mas de 100	Sin dato	Total
Encargados	42.7	45.1	68.7	44.0	51.7
Docentes	33.3	29.6	47.3	34.0	37.8

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Los encargados y los docentes que participaron en la consulta nacional declaran mayoritariamente estar de acuerdo con la propuesta: un 71 % de los encargados y un 58 % de los docentes. Este acuerdo es mayor entre los encargados de TJ con menor matrícula, de dependencia municipal y localizada en capitales provinciales y ciudades menores.

En docentes, el acuerdo con la propuesta es menor cuando las TJ se localizan en áreas metropolitanas. Además, el acuerdo es menor entre los docentes con menos años de experiencia en EDA. Sólo el 38 % de estos se declara de acuerdo con la propuesta.

**Tabla N° II.5**

**Acuerdo con la propuesta de nuevo currículo entre encargados y docentes de TJ que participaron en la consulta nacional, según localización, tamaño de la TJ y dependencia administrativa**

% acuerdo con la propuesta	Localización				Total
	Área Metropolitana	Capital regional	Capital provincial	Otra	
encargados	65.8	50.0	82.9	79.6	71.7
docentes	43.2	65.0	64.7	61.4	57.6
	Tamaño TJ (número de alumnos)				
	50 o menos	51 -100	Mas de 100	Sin dato	Total
encargados	84.4	68.3	67.7	72.7	71.7
docentes	57.9	63.8	60.0	81.3	57.6
	Dependencia administrativa				
	Corporación municipal	DAEM	Particular subvencionad		Total

			o		
encargados	68.0	92.8	54.7		71.7
docentes	58.3	54.4	58.8		57.6

Fuente: Encuesta a encargados y encuesta a docentes de TJ

Al preguntar por Chile Califica, el porcentaje de encargados que declara estar informado se eleva a 82 %<sup>4</sup>. Los medios de información más frecuentes son nuevamente los DEPROV y reuniones Ministeriales e información directa del Ministerio. En este caso, la TV, diarios y prensa constituyen también un medio de información importante.

Se preguntó a encargados y docentes de TJ que manifestaran su acuerdo o desacuerdo con algunas afirmaciones sobre EDA, TJ, Chile Califica y el Programa Especial de Nivelación de Estudios. Los resultados se reproducen en la tabla N° II.6.

**Tabla N° II.6**  
**Acuerdo o desacuerdo de encargados y docentes de TJ con afirmaciones sobre la EDA.**  
**TJ y Chile Califica (porcentajes)**

Afirmación	Acuerdo / desacuerdo	Encargados	Docentes
Hay una política clara de EDA	Muy de acuerdo	4,8	7,5
	De acuerdo	36,5	35,1
	En desacuerdo	45,7	39,2
	Muy en desacuerdo	9,8	11,4
	Sin respuesta	3,2	6,8
	Total (N= 100%)	(315)	(666)
Las TJ es la modalidad de EDA que tiene menor prioridad para el Ministerio	Muy de acuerdo	29,8	26,4
	De acuerdo	45,4	35,6
	En desacuerdo	16,8	19,2
	Muy en desacuerdo	4,8	5,6
	Sin respuesta	3,2	13,3
	Total (N= 100%)	(315)	(666)
Los textos de EDA han mejorado sustancialmente	Muy de acuerdo	14,3	6,8
	De acuerdo	41	33,3
	En desacuerdo	22,2	27,6
	Muy en desacuerdo	11,1	10,1
	Sin respuesta	11,5	22,2
	Total (N= 100%)	(315)	(666)
El Programa Especial de Nivelación de Estudios prioriza fines laborales y no pedagógicos	Muy de acuerdo	27	24,6
	De acuerdo	45,4	44,6
	En desacuerdo	17,8	19,7
	Muy en desacuerdo	4,8	2,4
	Sin respuesta	5,1	8,1
	Total (N= 100%)	(315)	(666)
Chile Califica es perjudicial para la Educación de adultos	Muy de acuerdo	34,9	26
	De acuerdo	24,4	18,6
	En desacuerdo	26	29
	Muy en desacuerdo	6,3	9
	Sin respuesta	8,3	17,5
	Total (N= 100%)	(315)	(666)

<sup>4</sup> La pregunta a los docentes adoptó un formato distinto. Se les pidió que se identificaran con una de las situaciones siguientes: bien informado, sé algunas cosas, tengo una imagen vaga y no sé nada. Casi la mitad (48%) se declara bien informado y el resto se reparte en partes casi iguales en bien y poco o nada informado.



Fuente: Encuesta a encargados y encuesta a docentes de TJ

Las respuestas muestran un importante grado de dispersión y por tanto posturas distintas de los encuestados respecto a estos temas. Dos temas concentran una mayor unanimidad de opinión: el acuerdo con la afirmación “las TJ son la modalidad de EDA que tiene menor prioridad para el Ministerio” y con la afirmación “el Programa Especial de Nivelación de Estudios persigue fines laborales y no pedagógicos”.

La afirmación “hay una política clara de EDA” tiene más opositores que adherentes. Lo mismo sucede con una afirmación “los textos de EDA han mejorado sustancialmente”. Por último, mas de la mitad de los encargados y el 45 % de los docentes piensan que Chile Califica es perjudicial para la EDA.

En síntesis, en los niveles regional y provincial, con mas fuerza en el primero, se valoran las nuevas políticas que afectan la EDA y las TJ y que se insertan e interactúan con el Chile Califica. Al mismo tiempo estos entrevistados plantean preocupación o dudas sobre la viabilidad de una implementación exitosa de las propuestas.

Al bajar al nivel de las TJ –sostenedores, encargados y docentes de TJ- la visiones sobre la política de EDA y Chile Califica muestran posturas más disímiles y visiones más negativas. Una proporción importante de encargados y también docentes de TJ, visualiza Chile Califica como compitiendo y como negativo para la EDA.

## **2. ORGANIZACIÓN DEL NIVEL REGIONAL Y PROVINCIAL Y SOPORTE QUE DAN A LAS TJ**

En cada una de las cuatro regiones estudiadas se han hecho esfuerzos, con resultados diversos, por constituir equipos de trabajo regionales de EDA que laboran de modo articulado e integrado con Chile Califica. La constitución de estos equipos ha ido aparejada por “una subida” de la EDA en el organigrama regional. La EDA que dependía de la coordinación de la unidad educación, hoy cuenta con una coordinación propia al mismo nivel que educación. Este cambio organizacional es valorado positivamente en las regiones.

En las cuatro regiones la EDA funciona apoyada por el equipo regional de Chile Califica, participando en reuniones y actividades y recibiendo recursos para proyectos específicos de Chile Califica (CEIA demostrativos, Campaña Contigo Aprendo).

En algunas regiones el equipo EDA - Chile Califica se encuentra consolidado, funciona regularmente, tiene reuniones mensuales en las que participan los encargados provinciales, realiza actividades de formación, incentiva y facilita los vínculos con el sector productivo. En otras el equipo es incipiente, no opera regularmente y las acciones que emprenden son más administrativas que sustantivas.

El entusiasmo de los encargados de Chile Califica y de EDA y su capacidad de formar equipo y comprometer a cada uno para que proponga, critique y entregue lo mejor de sí influye centralmente en el funcionamiento real o burocrático de estos equipos. En una de las regiones la EDA no se ha instalado como prioridad y los encargados regionales del tema operan

administrativamente, sin mayor entusiasmo, sin metas y planes de trabajo, actitud y forma de trabajo que se traslada también al nivel provincial.

En las cuatro regiones, la EDA abarca trabajo en las líneas de acción definidas por la Coordinación Nacional de Adultos en conjunto con Chile Califica:

- ✓ Educación de adultos “tradicional” entregada por los CEIA, Liceos Adultos y Terceras Jornadas impartidas por escuelas y liceos diurnos, tres instancias que se rigen por los diversos decretos de EDA. La innovación del último período son los CEIA demostrativos, CEIA seleccionados en cada región que cuentan con recursos adicionales atados a un Proyecto Específico de Mejoramiento Educativo.
- ✓ La atención a poblaciones específicas, entre las cuales destacan en las regiones visitadas La Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo y los microcentro o escuelas en recintos penales.
- ✓ La modalidad flexible de nivelación de estudios, en rápida expansión, que inicialmente se percibía como amenaza para EDA y hoy es aceptada y valorada en el nivel regional y provincial (no en el nivel de las unidades educativas y los docentes de EDA, como se vio antes).

El papel del equipo regional de EDA - Chile Califica se define en todas las regiones como normativo y de apoyo a los DEPROV y a través de ellos a los sostenedores y establecimientos que imparten Educación de Adultos. Algunas regiones “bajan” al nivel provincial y apoyan para que este supervise el buen funcionamiento de los decretos y programas e iniciativas. Otras, junto con lo anterior, buscan dinamizar la EDA, estimulando en la medida en que pueden y el tiempo se los permite, a los agentes encargados de EDA: coordinadores provinciales, supervisores, sostenedores, profesores. No obstante, en ambos casos la prioridad primera es que la EDA funcione según la reglamentación vigente. Algunos entrevistados agregan que la meta de hacer funcionar reglamentariamente a EDA debe cumplirse antes de iniciar acciones orientadas a mejorar la calidad de la enseñanza que ésta entrega.

Sólo en una de las regiones, en el último tiempo ha habido cierta preocupación por la “calidad de lo que entrega la EDA” y de acercar la oferta de EDA a la demanda (por ejemplo, estimular TJ en comunas o lugares donde no existe). Ninguna de las regiones ha realizado o cuenta con un estudio diagnóstico sobre las características, fortalezas y debilidades de la EDA o sobre las necesidades de educación de adultos que demanda el sector productivo regional. Los esfuerzos por ahora se han centrado en intentos por mejorar y mantener actualizadas estadísticas básicas sobre alumnos, clasificados por edad, sexo, decreto y nivel que cursan, docentes (en menor medida), tasas de aprobación y niveles de deserción; y la conformación de redes de orientación laboral. Estas redes son impulsadas desde el nivel central y son parte de las políticas del MINEDUC ligadas a educación técnica y profesional de jóvenes<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> En una de las regiones se está iniciando con apoyo de las universidades, un trabajo en torno a la acreditación de profesores para entregar enseñanza técnico – profesional. En esta región, los encargados de EDA y de la educación Técnico – profesional están revisando el Plan Regional de Desarrollo, para mejorar la pertinencia de la formación laboral que se entregue a futuro.

Desde la óptica regional, el cuello de botella principal para asesorar más que fiscalizar la EDA se encuentra en el nivel provincial. Ello debido a la escasez de recursos humanos para una supervisión especializada en EDA. Se requiere de mayor número de supervisores y más capacitación para dar apoyo a la EDA, tanto la que se imparte en unidades educativas como a través de OTEC (modalidad flexible). Los entrevistados en el nivel provincial a cargo de EDA coinciden con este diagnóstico.

Los profesionales del nivel regional no van regularmente a terreno. Este trabajo está a cargo de las provinciales, que tiene su PAS (Plan Anual de Supervisión) y actúan según las directrices de éste. Una o dos veces al año hay reunión regional para revisar el PAS y verificar su cumplimiento. De esta forma el contacto de los encargados regionales con las unidades educativas y OTEC es principalmente a través de los DEPROV y las reuniones regionales de carácter informativo con sostenedores de EDA. A ello se suma dos contactos: frente a reclamos graves, el nivel regional debe involucrarse, investigar, decidir; y participan en actos, inauguraciones y celebraciones en las unidades educativas.

La inserción de EDA y TJ en los departamentos provinciales tiene relación directa con el dinamismo y prioridad que EDA tiene en el nivel regional. Cuando el nivel regional es activo el nivel provincial también se dinamiza, el personal a cargo de EDA se entusiasma y motiva, se sienten parte del equipo regional, bien informados, declaran estar al tanto de los objetivos de la política de educación permanente del Chile Califica. En el otro extremo, cuando EDA no tiene prioridad en la región, las reuniones con el nivel provincial son pocas, se limitan a analizar la implementación del PAS, y dentro de esta actividad el espacio para revisar EDA es reducido. Al mismo tiempo los entrevistados en el DEPROV no se sienten informados sobre la reforma de EDA y Chile Califica.

Para los coordinadores provinciales, la EDA es importante porque contribuye a mejorar el nivel de vida del adulto al responder a sus necesidades personales o sociales: búsqueda de afecto, sociabilidad y vínculos sociales, desarrollo personal y autoestima, abriendo posibilidades nuevas de inserción laboral, y favoreciendo mejores resultados educativos en los hijos de los estudiantes de TJ y el futuro adulto de éstos. Al mismo tiempo, al igual que a nivel regional, las TJ se visualizan como “el pariente pobre” de la EDA, *“el que no es tomado en cuenta por nadie y funciona con el puro corazón de los profesores”*.

El eje de la labor de los DEPROV es la supervisión. La supervisión de la educación diurna es el componente mayoritario y más importante para el DEPROV. Los esfuerzos prioritarios de los DEPROV están puestos en la educación regular de niños y jóvenes. En los últimos años y en asociación con el Chile Califica, se le ha dado más prioridad y dedicando más recursos y atención a la supervisión de EDA. La creación del cargo de coordinador provincial de Chile Califica es la expresión concreta de este hecho.

Los DEPROV, en general, se organizan en coordinaciones por nivel: básica, media, preescolar y Chile Califica que incluye EDA. Cada coordinación de nivel cuenta con un coordinador y supervisores. Estos últimos se comparten con otros niveles del sistema educacional. Para el trabajo de supervisión de básica y media la provincia por lo general se divide en agrupaciones comunales, cada una a cargo de dos o más supervisores. La supervisión en general es individual, excepcionalmente, se comparte entre dos o tres supervisores.

El coordinador provincial de Chile Califica tiene un amplio espectro de tareas: ve los temas de alfabetización ‘Contigo aprendo’, nivelación de estudios, CEIA, Escuelas cárceles (microcentros), Liceos de Adultos y TJ. En algunas regiones participa, además, en las redes de orientación en torno a la capacitación laboral y la relación con JUNAEB para raciones alimenticias para estudiantes adultos. En una de las regiones, además, colabora en una de las comisiones a cargo de redes productivas regionales.

El coordinador de EDA trabaja con unos pocos supervisores de EDA y con los coordinadores territoriales asociados a la Campaña de Alfabetización. En las ocho provinciales estudiadas, dada la escasez de recursos humanos y la carga de trabajo de los supervisores de EDA, la supervisión de TJ se organiza y comparte con los supervisores de establecimientos diurnos. Estos en sus visitas a las unidades escolares indagan, cuando corresponde, también sobre las TJ, consultando al coordinador provincial cuando tienen dudas, surgen problemas o no se cumple alguna norma.

A esta forma de trabajo se le reconocen ventajas y desventajas. La ventaja es que si no se hiciera así las TJ no tendrían casi supervisión. Entre las desventajas, se señala que los supervisores de la enseñanza diurna no saben ni están al tanto de las particularidades de EDA y que el horario en que van a los establecimientos no es casi nunca el horario de TJ, como consecuencia, lo que conocen y saben de las TJ se restringe a lo que declaran directivos y a veces profesores presentes en el día, los que con frecuencia no manejan información sobre la realidad de la TJ en el establecimiento.

Respecto a la supervisión que hace el coordinador y los supervisores específicos de EDA, cada provincial define sus reglas y metas respecto a lo que corresponde supervisar: qué, quiénes y cuántas veces al año, etc. Estas reglas a veces señalan ir al menos una vez al año, otras veces se hacen diferencias entre establecimientos, definiendo algunos como “focalizados” y que son aquellos a los cuales el supervisor va regularmente. A modo de ejemplo, un departamento provincial “focaliza” la supervisión de EDA en las unidades educativas que:

- ✓ Se dedican 100 % a EDA
- ✓ TJ que están en proceso de independizarse del establecimiento diurno
- ✓ TJ que imparten una mayor cantidad de modalidades (decretos)
- ✓ TJ que tienen sedes las que anualmente deben aprobar (en la provincia tres establecimientos trabajan con sedes)
- ✓ Los establecimientos que son entidad evaluadora de nivelación de estudios

El contenido de la supervisión de EDA y TJ según informan los entrevistados a nivel regional y provincial consiste básicamente en entregar orientación normativa y en fiscalizar los establecimientos. Los entrevistados son enfáticos en señalar que la supervisión es “*más normativa que técnica, se entrega información y se revisa el cumplimiento de los decretos y sus reglamentaciones*”; “*lo que hacemos es vigilar que se cumpla la normativa, los planes y programas y la idoneidad docente*”. El apoyo técnico es muy débil o simplemente no existe<sup>6</sup>:

---

<sup>6</sup> En una provincial una vez al año se hace una encuesta a los profesores de EDA a partir de la cual definen temas técnicos a trabajar con ellos durante el año. Estos se trabajan en la medida de lo posible: “*antes era cada mes por*

“tibiamente nos metemos en los programas de estudio que ofrecen las unidades educacionales”; “el cometido y logro prioritario es que se entregue el servicio y se cumpla con los comprometido (horario, sala, profesores, asistencia alumnos)”; “la calidad de lo que se entrega no la conocemos”; “a veces asesoramos en la presentación de proyectos, PME por ejemplo, para pedir material didáctico o aumentar la dotación de colaciones de la JUNAEB”. Los DEPROV señalan que para apoyar en lo técnico y pedagógico y mejorar la calidad de la EDA, requerirían de otras condiciones de trabajo: más recursos humanos, mejor remunerados, más capacitación, mejor infraestructura.

La tarea de supervisión de EDA enfrenta, además, varias dificultades prácticas, dentro de las que destaca el tema del horario. Los supervisores de EDA trabajan todo el día y además deben supervisar de noche, no recibiendo por ello un pago extra o un incentivo económico adicional. Por la carga de trabajo que tienen no les es posible hacer uso de la “compensación horaria”. Como se señala, “para atender las TJ sacrificamos nuestro tiempo libre, cuando a las seis los otros se van para la casa uno se va a trabajar, pero a algunos nos gusta”; “el asunto horario es un déficit para atender a las TJ”. Otros asuntos prácticos que complican la supervisión son las distancias territoriales, la ausencia de transporte en la noche hacia ciudades menores y áreas rurales y la inseguridad de los barrios en las ciudades más grandes.

En una región, los DEPROV han motivado a los sostenedores para que constituyan redes comunales de EDA y busquen contacto con FOSIS, la OMIL y otros organismos. Estas iniciativas, informan los entrevistados en el nivel provincial, enfrentan obstáculos. Entre estos destacan los trámites largos requeridos para abrir TJ y “la maraña de reglamentaciones pocos coherentes”; requisitos de edad poco pertinentes para los jóvenes y adultos que en la actualidad demandan EDA y que dejan afuera algunas edades y potenciales alumnos; y las escasas facilidades de los alumnos para transitar entre decretos.

La fase cuantitativa del estudio entrega información sobre la frecuencia de visitas del supervisor a los establecimientos y las TJ y el papel que ellos sienten que cumple el supervisor. La tabla N° II. 7 registra el número de visitas del supervisor que tuvo la TJ durante el año 2003. La realidad aparece como bastante más favorable que la que se desprende de las entrevistas realizadas en la fase cualitativa del estudio. No más de un 20 % de los encargados de TJ señala que no tuvo visita del supervisor en el año 2003. Un 18 % que tuvo una, un 36 % entre 2 o 3 y un 17 % señala que tuvo 4 o más. Un 9 % no responde. La visita del supervisor es menos frecuente en las TJ localizadas en áreas metropolitanas.

**Tabla N° II.7**  
**Frecuencia de visitas del supervisor a las TJ en el año 2003**

Nº de visitas del supervisor	%	Comentarios
Ninguna	19.7	31 % en TJ localizadas en áreas metropolitanas
1	17.8	
2-3	36.5	
4 y más	17.1	

---

medio, hoy es una vez por semestre”. En otras dos DEPROV dos veces al año se hace una reunión general con encargados y profesores de EDA.

Sin respuesta	8.9	
Total N=100%	(315)	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Cuando se indaga en encargados de TJ sobre el rol del supervisor las respuestas mas frecuentes son tres: enlace y medio de comunicación con el MINEDUC, entrega de información sobre programas, proyectos y decretos e inspección de asistencia y subvención. Las respuestas que mencionan apoyo técnico pedagógica o ejecución de programas son poco frecuentes. La percepción del rol del supervisor no muestra diferencias por dependencia administrativa, localización y tamaño de matrícula de las TJ.

**Tabla N° II.8**  
**Percepción del rol del supervisor**

Rol supervisor	Mas importante	Segundo en importancia
Enlace y medio de comunicación con el MINEDUC	27.9	14.6
Entrega de información sobre programas, proyectos y decretos	17.5	18.1
Apoyo en la ejecución de programas	4.4	9.8
Apoyo en asuntos administrativos	4.4	5.4
Apoyo en gestión organizacional	2.5	4.1
Apoyo en tareas técnico – pedagógicas	10.2	14.6
Inspección de asistencia y subvención	26.0	15.2
Sin respuesta	7.0	18.1
Total N = 100%	(315)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Adicionalmente, los encargados de TJ informan que ellos se contactan con frecuencia con el coordinador provincial o el supervisor. Un 50 % dice que lo hace una vez al mes o más; el 20 % lo hace con menor frecuencia; y un 30 % lo hace menos de una vez al año o nunca. Estos contactos mayoritariamente consisten en una llamada por teléfono al DEPROV o supervisor (70%) o en una visita al coordinador de EDA en el DEPROV (65%). El medio de contacto por internet es mencionado solo por un 10 % de los encargados de TJ. En esta materia no hay diferencia por dependencia administrativa de la TJ, si por localización. Los encargados en TJ en ciudades menores (y más alejadas del DEPROV) hacen un uso menos frecuente de la visita personal.

El contacto de los encargados de TJ con la Secretaría Regional Ministerial es mucho menos frecuente. Solo un 27 % de los encargados ha ido a la SEREMI. Esta conducta es más frecuente en las TJ localizadas en capitales regionales que en áreas metropolitanas o que en ciudades menores.

### 3. SÍNTESIS

- ✓ La educación de adultos se ha hecho visible e impregnado de dinamismo en las regiones gracias al aporte y respaldo que le ha dado Chile Califica. La fuerza de este dinamismo es disímil entre regiones, dependiendo principalmente del respaldo que las autoridades regionales entregan a Chile Califica y el entusiasmo de los coordinadores o encargados del tema y de EDA. En algunas regiones el entusiasmo y dinamismo se ha trasladado al nivel provincial, el que se ha incorporado a grupos de trabajo y comisiones regionales.
- ✓ En los niveles regional y provincial que se encuentran “activados en torno a la EDA” la reforma de ésta se visualiza como urgente y se espera “una reforma con proyección”, “que de norte a la EDA”, “que ordene los decretos”.
- ✓ Las TJ se visualizan unánimemente como el componente más precario y débil de la EDA que está presente en un alto número de unidades escolares diurnas y que absorbe un porcentaje mayoritario de alumnos adultos. Todos los entrevistados, por distintas razones califican las TJ como “la pariente pobre” de la EDA, y EDA como “la pariente pobre de la educación” que no ha tenido prioridad de política.
- ✓ La enseñanza que se imparte en EDA y en las TJ se percibe como de baja calidad.
- ✓ La preocupación central en torno a las TJ en el nivel regional y provincial es “normativa”, “que funcione y respete la reglamentación vigente”. No hay apoyo técnico – pedagógico a las TJ. Los cuellos de botella para apoyar una enseñanza de calidad y pertinente a los estudiantes adultos en TJ son varios. El que es destacado como central y decisivo son las restricciones en recursos humanos de los DEPROV y la prioridad que en la labor de éstos tiene la educación regular.
- ✓ El cambio en “status” de la EDA que se percibe en el nivel regional y algunas provincias no tiene correlato en el nivel de los establecimientos educacionales y sus sostenedores. La fase cualitativa del estudio reveló mucha inercia en la oferta y modo de funcionamiento de las TJ, falta de visión de futuro, escasez de información y rechazo al Chile Califica que se percibe e iguala con la modalidad flexible de nivelación de estudios. La fase cuantitativa da cuenta de un cuadro más complejo y variado. Las situaciones no son homogéneas. Existen posturas distintas en relación con la política de EDA, la reforma de EDA y Chile Califica.
- ✓ En el nivel provincial la preocupación preponderante es que las TJ funcionan según la normativa que las rige y la supervisión se concentra en este tema. En el nivel unidad educativa la preocupación preponderante es cumplir con la normativa y contar con suficiente matrícula y asistencia para que la TJ “sea rentable”. Si bien la gran mayoría de los sostenedores perciben que la subvención EDA es de monto insuficiente, se detectó una apreciación más favorable en las TJ particular subvencionadas que en las municipales.

### **III. OFERTA EDUCATIVA E INSUMOS Y RECURSOS CON QUE CUENTAN LAS TERCERAS JORNADAS**

Este capítulo entrega información sobre seis temas:

- 1) Características básicas de las TJ: ¿Dónde se localizan, cuál es su dependencia administrativa, desde cuándo funcionan, cuál es el tamaño de su matrícula?
- 2) Oferta educativa de las TJ: niveles y tipos de enseñanza y decretos que imparten y beneficios y servicios que proveen a los alumnos
- 3) Características personales y la experiencia en EDA de los encargados y los docentes y disponibilidad de personal en las TJ
- 4) Características personales y socio – económicas de los estudiantes en TJ
- 5) Recursos de infraestructura y de equipamiento con que cuentan las TJ
- 6) Relaciones y apoyos externos para las TJ

El primer tema provee un mapa básico de las TJ en la actualidad. Algunas de las variables que se abordan -dependencia administrativa, localización, tamaño de matrícula—posteriormente, a lo largo del texto, son variables de control, esto es, se analiza si la oferta educativa, los insumos y recursos, la organización y gestión y los resultados que obtienen las TJ varían según estas variables<sup>7</sup>.

#### **1. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES QUE OFRECEN TJ**

Esta sección describe la situación de las TJ en cuanto a dependencia administrativa, localización, años de funcionamiento, tamaño de matrícula.

El 72 % de las TJ tiene dependencia municipal, siendo la figura jurídica más frecuente la de Corporación Municipal. El resto de las TJ son particular subvencionadas.

Las TJ se distribuyen diferencialmente según la ciudad en que se localizan. El 38 % se localiza en una ciudad / localidad que no es capital provincial. El 29 % se localiza en una capital provincial y sólo un 33 % en capital regional y áreas metropolitanas (Tabla III.1, última línea). Vale decir, las TJ tienen mayor presencia y peso en ciudades menores que en las más grandes.

Las TJ localizadas en áreas metropolitanas y en capitales regionales son en mayor proporción particular subvencionadas mientras que las en ciudades menores dependen en mayor proporción de DEM o DAEM.

---

<sup>7</sup> En la variable dependencia administrativa se distingue entre Corporación Municipal, DAEM y particular subvencionado; en la variable tamaño de matrícula entre TJ con 50 o menos alumnos, con entre 51 y 100 alumnos y con más de 100 alumnos; en localización se calificó la TJ según si se ubica en áreas metropolitanas (Santiago, Valparaíso-Viña del Mar, Concepción Talcahuano), capital regional, capital provincial o una ciudad menor.



**Tabla N° III.1**  
**Dependencia y localización de las TJ (porcentajes)**

Localización	Área metropolitana	Capital regional	Capital provincial	Otras	Total
Dependencia					
Corporación municipal	53.7	40.0	36.0	41.6	41.9
DAEM	5.6	8.9	36.0	46.9	30.5
Particular subvencionada	40.7	51.1	27.9	11.5	27.5
Total (N=100%)	(54)	(45)	(86)	(113)	(298)
Total (% horizontal)	18.1	15.1	28.9	37.9	(298)

Fuente: Ficha básica de TJ

Las TJ muestran una alta diversidad en cuanto a años de funcionamiento. El 30 % funciona desde antes de 1990, un 37 % se inició en la década de 1990 y un 30 % con posterioridad al año 2000. Las TJ creadas después de 1990 son en mayor proporción particular subvencionadas que municipales y se localizan fuera de áreas metropolitanas. En contraste las TJ más antiguas son preferentemente municipales y se localizan en mayor proporción que las más recientes en áreas metropolitanas.

**Tabla N° III.2**  
**Antigüedad y dependencia administrativa de las TJ (porcentajes)**

Antigüedad	Corp.Municipal	DAEM	Particular Subvencionada	Total
1990 o antes	37.6	38.5	11.0	30.5
1991-2000	34.4	30.8	46.3	36.6
2001 y después	25.6	29.7	40.2	30.9
Sin dato	2.4	1.1	2.4	2.0
Total (N=100%)	(125)	(91)	(82)	(298)

Fuente: Ficha básica de TJ

**Tabla N° III.3**  
**Antigüedad y localización de las TJ (porcentajes)**

Localización	Area metropolitana	Capital regional	Capital provincial	Otras	Total
Antigüedad					
1990 o antes	46.3	22.2	24.4	31.0	30.5
1991-2000	37.0	46.7	32.6	35.4	36.6
2001 y después	14.8	31.1	40.7	31.0	30.9
Sin dato	1,9		2.3	2.7	2.0
Total (N=100%)	(54)	(45)	(86)	(113)	(298)

Fuente: Ficha básica de TJ

Las TJ más nuevas tienen menor tamaño (matrícula) que las más antiguas. Como las más nuevas son en mayor proporción que las más antiguas particular subvencionadas, el tamaño de estas últimas es menor que el de las municipales.

**Tabla N° III.4**  
**Antigüedad y tamaño de matrícula de las TJ (porcentajes)**

Antigüedad	50 o menos alumnos	51-100 alumnos	Más de 100 alumnos	Sin dato	Totl
1990 o antes	21.3	22.0	42.4	39.4	30.5
1991-2000	36.0	38.5	40.4	21.2	36.6
2001 y después	40.0	38.5	15.2	36.4	30.9
Sin dato	2.7	1.1	2.0	3.0	2.0
Total (N=100%)	(75)	(91)	(99)	(33)	(298)
Total % horizontal	25.2	30.5	33.2	11.1	(298)

Fuente: Ficha básica de TJ

## **2. OFERTA EDUCATIVA DE LAS TJ: NIVELES Y TIPOS DE ENSEÑANZA, Y BENEFICIOS Y SERVICIOS QUE PROVEE A LOS ALUMNOS**

Esta sección describe la oferta que las TJ hacen a sus alumnos, deteniéndose en los temas siguientes: nivel de enseñanza y decretos más utilizados; la oferta de enseñanza técnico – profesional; participación de las TJ en la modalidad flexible de nivelación de estudios; horarios; y servicios y beneficios anexos a la enseñanza que proveen las TJ.

### **2.1. Nivel de enseñanza y decreto**

La enseñanza que imparten las TJ se concentra en el nivel medio y en la enseñanza humanista científica, y dentro de esta en el decreto 12 (dos en uno). Esta realidad se refleja tanto si se considera la proporción de TJ que imparten cada uno de los decretos como cuando se analiza la matrícula adscrita a cada decreto en el conjunto de las TJ.

- ✓ Las TJ que imparten enseñanza básica de adultos representan alrededor de un 40 % de las TJ, pero menos de un 15 % de los estudiantes en TJ. El decreto más utilizado y que absorbe más alumnos en el nivel de enseñanza básico es el decreto 77. ETEA y EFA (decreto 348) son minoritarios.
- ✓ El decreto 12 esta presente en el 83 % de las TJ y absorbe el 57 % de la matrícula en TJ. Este decreto es ciertamente el más frecuente.
- ✓ El decreto 190 es impartido por el 14 % de las TJ y tiene el 10 % de los alumnos en TJ.
- ✓ El decreto 152 (técnico - profesional) es impartido por el 14 % de las TJ y tiene un 15 % del alumnado.

**Tabla N° III.5**  
**Decretos que imparten las TJ y matrícula en cada decreto (porcentajes)**

Nivel de enseñanza y decreto	% que imparte	Distribución de la matrícula total %	Comentarios	Variación matrícula*	
				% aumento	% caída
Básica					
- de adultos decr.77	40,3	11.4	Relativamente mas frecuente en áreas metropolitana y capital provincial que resto	26.8	33.8
- ETEA Decr.348	6,7	2.1		28.1	44.6
- EFA – Decr.348	1,0	0.5		**	**
- Alfabetización	0,3	0		**	**
Media					
- HC adultos Decr.190	14,4	9.7	Relativamente más frecuente en áreas metropolitanas que resto y en TJ mas grandes.	30.4	40.7
- HC adultos Decr.12	83,2	57.4	Relativamente mas frecuente en TJ particulares subvencionadas	32.4	29.0
- TP Decr.152	14,4	15.1	Relativamente mas frecuente en TJ mas grandes	25.5	25.5
Otras	4,7	3.9			
Total	(298)	(39.555)			

\* Opinión de los encargados de TJ. Porcentajes sobre el total de TJ que imparten el decreto.

\*\* El número de TJ que imparte el decreto es muy bajo.

Fuente: Ficha básica de TJ y encuesta a encargados de TJ

La última columna de la tabla recoge para las TJ que imparten cada decreto, la respuesta de los encargados a la pregunta si en los últimos tres años hubo un aumento, una disminución o estabilidad en la matrícula asociada al decreto. Las opiniones revelan alta dispersión de respuestas, lo que sugiere que las tendencias en la matrícula dependen en grado importante de las condiciones locales en las cuales se inserta la TJ y la pertinencia de la enseñanza que entrega a esas condiciones más que a una tendencia general de descenso, estabilidad o aumento de la matrícula en determinado decreto.

A nivel agregado, en tres decretos la opinión ‘disminución de matrícula’ es mas frecuente que la de aumento. Corresponden a las TJ que imparten enseñanza básica y el decreto 190. En las dos restantes, decreto 152 y 12, las opiniones de aumento y caída se encuentran balanceadas.

El 50 % de las TJ imparte enseñanza bajo un solo decreto, un 37 % en dos y el resto, 13%, entre 3 y 5 decretos. Como cabe esperar, impartir una diversidad de decretos es más frecuente en las TJ localizadas en áreas metropolitanas y en las con mayor matrícula.

Los estudiantes en TJ que prosiguen estudios bajo la modalidad flexible de nivelación de estudios aumentan la matrícula en el conjunto de las TJ de la muestra en un 4 % (15 TJ de la muestra imparten esta modalidad de estudios, casi todas ellas particulares subvencionadas).

## **2.2. Oferta de enseñanza técnico profesional**

La EDA técnico profesional es una oferta poco frecuente (14 % de la TJ y 15 % de la matrícula total). Esta modalidad esta presente preferentemente en las TJ más antiguas. Aparentemente la evolución de su matrícula depende de situaciones específicas entre las cuales destaca la pertinencia o vigencia de la especialidad técnica o comercial que se imparte, tal como fue señalado por los entrevistados en la fase cualitativa del estudio.

Para los entrevistados en la fase cualitativa la formación laboral es un gran atractivo para el alumno adulto, pero las TJ tendrían dificultades para sumarse a esta enseñanza. Entre estas dificultades se mencionaron:

- ✓ La obsolescencia de las especialidades que se imparten
- ✓ La escasez de profesores en los ramos técnicos y de recursos para un equipamiento adecuado y suficiente
- ✓ Los límites, al menos en el corto plazo, de los liceos técnicos – profesionales para asumir TJ ya que están sumándose a los requerimientos del Chile Califica y no cuentan con tiempo ni energía para abordar el tema de la enseñanza vespertina o nocturna.
- ✓ La extensión horaria de las TJ que es insuficiente para entregar simultáneamente enseñanza técnico profesional y los fundamentos de la formación científico humanista.

Las 14 TJ de la muestra que entregan formación técnico – profesional imparten las especialidades que se listan en la tabla N° III.6. Cinco especialidades están presentes en al menos 11 de las TJ, todas ellas tradicionales: secretariado, mecánica, electricidad, administración y contabilidad.

Al indagar en los encargados de estas TJ por los factores que estuvieron presentes en la elección del oficio, resaltan en primer lugar, con un 64 % de las respuestas, la demanda de los alumnos y del sector productivo y comercial; en segundo lugar, la formación y habilidades de los docentes que se tienen (53%); en tercer lugar, la disponibilidad de equipamiento de talleres (41%) y, en cuarto, la respuesta ‘se da hace años y no tengo claro porqué’ (30 %)⁸.

Puede apreciarse que en la decisión de qué oficio o especialidad impartir intervienen factores de mercado (oferta y demanda) y factores inerciales asociados a la disponibilidad de profesores y equipamiento o decisiones tomadas hace años atrás que no han sido revisadas.

Frente a la pregunta si la TJ recogió información del sector productivo para definir la especialidad técnica que imparte, el 56 % de los encargados respondió afirmativamente. Se trata en casi todos los casos de conversaciones con algunas empresas de la zona y la revisión de documentos y estudios sobre la región.

---

⁸ Frente a cada alternativa el encargado marcaba si o no.

**Tabla III.6**  
**Especialidades TP entregadas por las Terceras Jornadas**

<b>Enseñanza media – decreto 152</b>	<b>Enseñanza básica: decreto 348 (ETEA y EFA)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretariado (12)*</li> <li>- Mecánica (12)</li> <li>- Electricidad (12)</li> <li>- Administración – gestión (11)</li> <li>- Contabilidad (11)</li> <li>- Computación (5)</li> <li>- Atención de párvulos (4)</li> <li>- Ejecutivo de ventas (3)</li> <li>- Alimentación – gastronomía (2)</li> <li>- Vestuario (2)</li> <li>- Electrónica (2)</li> <li>- Atención en enfermería/adulto mayor (2)</li> <li>- Técnico jurídico (1)</li> <li>- Construcción (1)</li> <li>- Atención social (1)</li> <li>- Productos del mar (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Electricidad (7)</li> <li>- Computación y armado/desarmado PC (5)</li> <li>- Peluquería (3)</li> <li>- Cocina / gastronomía (2)</li> <li>- Modas/corte y confección (2)</li> <li>- Soldadura (1)</li> <li>- Asistente oficina (1)</li> <li>- Mueblería (1)</li> <li>- Asistente de contabilidad (1)</li> </ul>

\* El número entre paréntesis indica el número de TJ que imparte la especialidad.

Fuente: Ficha básica de TJ

### 2.3. Modalidad flexible de nivelación de estudios

El 9 % de las TJ jornadas además de impartir cursos adscritos a los distintos decretos de EDA participa en la modalidad flexible de Chile Califica, más las TJ particular subvencionadas que las municipales. De las que participan en esta modalidad, el 56 % lo hace de ejecutor y el 44 % de evaluador. La participación como ejecutor es más frecuente en las TJ particulares subvencionadas mientras que participar en calidad de evaluador lo es en las municipales.

**Tabla N° III.7**  
**Participación de las TJ en la modalidad flexible de Chile Califica según dependencia administrativa (porcentajes)**

Participación en modalidad flexible	Corp. Municipal	DAEM	Part.Subven	Total
% que participa como ejecutor	2,4	2,2	12,2	5,0
% que participa como evaluador	6,4	2,2	2,7	4,0
% que participa como evaluador o ejecutor	8,8	4,4	14,9	9,1

Fuente: Ficha básica de TJ

### 2.4. Horarios

Las TJ funcionan en general de lunes a viernes, iniciándose las clases entre las 18 y las 19 hrs. y terminando entre las 23 o 23.30 hrs. Casi ninguna funciona día sábado. Unas pocas no

funcionan día viernes o tienen ese día un horario más corto. No se detectan diferencias mayores de horario según dependencia, tamaño o localización.

**Tabla N° III.8**  
**Días de Funcionamiento de las Terceras Jornadas en Porcentajes**

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
No	0.3	1.3	2.7	2.3	11.1	98.3
Sí	99.7	98.7	97.3	97.7	88.9	1.7
Tota (N=100%) <sup>1</sup>	(298)	(298)	(298)	(298)	(298)	(298)

Fuente: Ficha básica de TJ

El estudio cualitativo reveló que los encargados de TJ tratan de adecuar y flexibilizar los horarios a la disponibilidad de tiempo de los alumnos. Al ser el viernes el último día de la semana, los adultos están más cansados, luego de una semana de trabajo, por lo que la asistencia es menor, situación que se ve aliviada al concentrar la mayor parte de las clases de lunes a jueves.

El 46 % de las TJ funciona en una sede, el 44 % en 2 y el 10 % restante en 3 o más. No se detectan diferencias en este aspecto según dependencia administrativa, localización o tamaño de matrícula. Las sedes en general corresponden a locales de juntas de vecinos o establecimientos educacionales en localidades de menor tamaño.

## **2.5. Servicios y beneficios que las TJ proveen a los estudiantes**

Las TJ ofrecen distintos servicios a sus estudiantes, algunos asistenciales y otros de orientación. Entre los beneficios asistenciales destacan de mayor a menor frecuencia relativa: el pase escolar, las raciones alimenticias de la JUNAEB y la disponibilidad de redes para derivar estudiantes con problemas de salud. Como se aprecia en la tabla N° III.9, el 46, 28 y 15 % de las TJ proveen estos servicios, respectivamente.

En el plano de los servicios de orientación entre un 43 y 46 % de las TJ apoyan a sus estudiantes en temas de orientación educacional y para el trabajo y un 24 % en temas familiares. Un modo complementario para acercarse a las características de estos servicios es detenerse en la disponibilidad en las TJ de personal especializado: orientadores, psicólogos, asistentes sociales. Los porcentajes en este caso son significativamente más bajos: el 22 % de las TJ cuenta con orientador (más frecuente en las TJ con mas matrícula, donde sube al 33 %; y en las particulares subvencionadas), un 5 % cuenta con psicólogo y un 5 % con asistente social, profesionales ambos que son más frecuentes en las TJ particular subvencionadas. La baja disponibilidad de estos profesionales sugiere que los servicios de orientación educacional, para el trabajo y familiar que las TJ ofrecen a sus estudiantes se expresan básicamente en una preocupación de los profesores por estos temas.

La presencia de estos beneficios / servicios muestra variación según dependencia administrativa, localización y tamaño de la TJ, la que es distinta según el beneficio de que se trate. Es así como casi todas las TJ en áreas metropolitanas entregan pase escolar a sus

estudiantes; que la orientación familiar es más frecuente en las TJ particulares que en las municipales mientras que las municipales entregan con mayor frecuencia orientación educacional y para el trabajo; que las raciones alimenticias son mas frecuentes en las TJ municipales y con más alumnos.

**Tabla N° III.9**  
**Beneficios y servicios para los estudiantes que provee las TJ**

Apoyos o asistencias	% de TJ que tienen	Comentarios
Pase escolar	46	Presente en el 93 % de las TJ en áreas metropolitanas, desciende con el tamaño de la ciudad. Ciudades menores: 25 %. Menor en TJ DAEM que en las de Corporaciones y particulares subvencionadas. Mayor en TJ con más alumnos.
Educación educacional	46.6	Con mayor frecuencia en la TJ municipales (60%) que las particulares, en las de poca (68%) que las con más matrícula y en las localizadas en áreas metropolitanas (59%) que las restantes
Orientación para el mundo del trabajo	43	Con mayor frecuencia en la TJ municipales (60%) que las particulares, en las de poca (63%) que las con más matrícula y en las localizadas en áreas metropolitanas (54 %) que las restantes
Raciones alimenticias JUNAEB	28	Sólo en 13 % de las TJ particulares subvencionadas. Más frecuente en TJ grandes que en las chicas.
Orientación familiar	23.5	Mas en las particular subvencionadas que las municipales: 33 y 20 %, respectivamente
Red derivación salud	15	Más en TJ de áreas metropolitanas que resto
Apoyo social tipo canasta alimentos, emergencia, ropero	11	Mas en TJ particulares subvencionadas y en las con más alumnos
Becas pago mensualidad	7	% un poco mas alto en ciudades mas grandes y en TJ particulares subvencionadas.
Bono de locomoción	4	
Sala cuna o jardín infantil	2	

Fuente: Ficha básica de TJ

Cabe hacer mención que beneficios como el pase escolar y la alimentación son, en opinión de los encargados y docentes en las entrevistas de la fase cualitativa, altamente valorados por los alumnos y utilizados por la TJ como “gancho” para asegurar la asistencia a clases. Al preguntar a los alumnos, cuáles de estos beneficios y servicios son los dos más importantes para ellos, las respuestas difieren de la apreciación de encargados y docentes de las TJ. El pase escolar es importante, pero también lo es, y con mayor frecuencia, la derivación a redes de salud, y, con una frecuencia un poco menor, la orientación para el mundo del trabajo. El beneficio de la alimentación es central sólo para cerca de un 10 % de los alumnos.

**Tabla N° III.10**  
**Dos beneficios o servicios más importantes para los estudiantes de TJ**

Apoyos o asistencias	Primera importancia	Segunda importancia	Comentarios
Pase escolar o bono de locomoción	24.7	9.2	Más valorado por estudiantes de TJ en áreas metropolitanas
Educación educacional	9.0	8.9	
Orientación para el mundo del trabajo	9.3	18.4	
Alimentación	9.7	2.4	
Red derivación salud	5.8	26.6	
Apoyo social tipo canasta alimentos, emergencia, ropero	2.2	5.0	
Becas pago mensualidad	33.1	15.4	Más valorado por estudiantes de TJ no en áreas metropolitanas
Sala cuna o jardín infantil	2.7	5.8	Más valorado por estudiantes mujeres
Sin respuesta	3.4	8.2	
Total	(4344)	(4344)	

Fuente: Ficha básica de TJ

### **3. PERSONAL QUE TRABAJA EN LAS TJ Y CARACTERÍSTICAS DEL ENCARGADO Y DE LOS DOCENTES**

Este capítulo se detiene en el personal que trabaja en las TJ. La primera sección entrega una visión global y las dos siguientes caracteriza los encargados y docentes de TJ.

#### **3.1 Personal con que cuentan las TJ**

Las TJ cuentan todas con un encargado al interior del establecimiento, el que muchas veces es un directivo en el establecimiento diurno. Como cabe esperar las TJ cuentan con docentes, que en alta proporción son de enseñanza media, porque ese es el nivel de enseñanza que cuenta con más alumnos. El 74 % de las TJ cuenta con auxiliares, más las TJ con mas matrícula y las localizadas en áreas metropolitanas, que se preocupan de tareas de aseo de salas y patio y atender la puerta de entrada principal.

Como se desprende de la tabla III.11 otro tipo de personal es relativamente infrecuente en las TJ. La mitad de las TJ tiene apoyo de un UTP y algo más de la mitad cuenta con inspector; el 46 % cuenta con el apoyo de uno o más paradocentes. Pocos tienen orientador (20 %), encargado de biblioteca (22%) o de computación (29%). Estos porcentajes son un poco más altos en las TJ más grandes y, a veces, en las localizadas en áreas metropolitanas.

Se aprecia por tanto que las TJ tienen una estructura organizacional sencilla y con personal poco diversificado. Lo más común es un encargado, los profesores y uno o dos auxiliares.



**Tabla N° III.11**  
**Tipo de personal que hay en las TJ (porcentaje de TJ que tiene el personal)**

Tipo de personal	% que lo tiene	Comentarios
UTP	50.3	Más en TJ con más alumnos, en las particulares subvencionadas y las localizadas en áreas metropolitanas
Inspector	51.7	
Docentes educación básica	55.4	
Docentes educación media	91.3	
Docentes especialidad técnica	20.8	Más en las TJ con más alumnos, menos en las localizadas en ciudades menores
Instructores especialidad técnica	6.0	Más en las TJ con más alumnos
Orientador	22.5	Más en las TJ con más alumnos y las localizadas en áreas metropolitanas
Psicólogo	5.0	Más en las TJ con más alumnos y en las localizadas en áreas metropolitanas
Asistente social	4.7	Más en las localizadas en capital regional
Monitor talleres extraescolares	9.4	Más en las TJ con más alumnos y en las localizadas en áreas metropolitanas
Paradocentes	46.3	Más en las TJ con más alumnos y en las localizadas en áreas metropolitanas y capitales regionales
Encargado biblioteca	21.5	Más en las TJ con más alumnos
Encargado sala de computación	28.9	Más en las TJ con más alumnos
Monitores de alfabetización	1.3	
Auxiliares	74.2	Más en las TJ con más alumnos y en las localizadas en áreas metropolitanas

Fuente: Ficha básica de las TJ

A continuación se hace una caracterización de los encargados y de los profesores.

### **3.2. Características de los encargados de TJ**

#### ***- Sexo, edad, años de experiencia***

Los encargados de TJ son en su mayoría (69%) hombres, porcentaje que es mayor en TJ con mayor matrícula (80%) y localizadas en áreas metropolitanas (85%). La edad de los encargados se concentra en el rango de 46 a 56 años (42%), con casi un 30 % que está por debajo y otro 30 % que está por encima de este rango. Esta información sugiere una estructura por edad no muy distinta a la que impera entre docentes de la educación regular.

Los encargados en TJ particulares subvencionadas son más jóvenes y los de TJ de dependencia municipal de edad más madura. Los años que llevan a cargo de la TJ son variables. Un 27 % lleva dos años o menos, un 40 % entre 2 y 5 años y el resto, 33%, más de 6 años. No hay diferencias según dependencia administrativa en este aspecto.

Las TJ localizadas en áreas metropolitanas tienen encargados que llevan más años en el cargo. Estos también, como cabe esperar, tienen más años de experiencia en EDA.

### ***- Estudios y perfeccionamiento***

El 93 % de los encargados tiene título profesional en el área educacional. Ellos en porcentaje similar (38%) son profesores de enseñanza media o de educación general básica. Unos pocos son profesores normalistas (11%) o de especialidad (2%).

El 64 % indica que ha realizado estudios de postgrado (menos en las ciudades más chicas) y el 83 % que ha realizado algún curso de perfeccionamiento en los últimos 3 años. No hay en este aspectos diferencias notorias por dependencia, localización o tamaño de las TJ.

Adicionalmente, el 10 % señala haber realizado una pasantía en el extranjero, porcentaje que es mayor en encargados de TJ dependientes de DAEM y en TJ localizadas en ciudades menores.

### ***- Actividad principal***

Sólo para un tercio de los encargados de TJ esta actividad es su actividad principal. Este porcentaje es significativamente mayor en las TJ con mayor matrícula (más de 100 alumnos, 52 %), en las localizadas en áreas metropolitanas (46%) y en las que dependen de Corporación Municipal (42%).

El 30 % de los encargados cuya actividad principal no es la TJ es director, el 24 % ocupa algún otro cargo directivo (subdirector, jefe UTP, inspector) y el 21 % es docente en el establecimiento diurno. El resto realiza en su mayoría una actividad educacional en otro establecimiento.

### ***- Horas semanales y tipo de contrato en TJ***

Las horas semanales de contrato son variadas y muestran diferencias según dependencia administrativa y localización. El 76% tiene horas específicas contratadas para la tercera jornada. Los encargados de TJ de dependencia municipal muestra mayor variabilidad horaria que los encargados de TJ particular subvencionadas. El horario asignado es mayor en las TJ localizadas en áreas metropolitanas y disminuyen a medida que decrece la importancia de la ciudad.

Los encargados en su mayoría tienen contrato de trabajo (79%), siendo este porcentaje mayor en áreas metropolitanas y capitales regionales que en ciudades de menor importancia y siendo menor en TJ dependientes de DAEM que de Corporaciones Municipales o privadas subvencionadas. El tipo de contrato de trabajo que tienen los encargados municipales es en un 62 % de planta, porcentaje que es mayor en las TJ con más matrícula y localizadas en ciudades más grandes.

Los encargados de TJ particulares subvencionadas cuentan también en su mayoría con contrato de trabajo, el que en el 81 % de los casos es indefinido.

### **3.2. Características de los docentes de TJ**

#### ***- Sexo, edad, años de experiencia en TJ***

A diferencia de los docentes de la enseñanza diurna que son mayoritariamente mujeres, los docentes en TJ son en un 58 % hombres, porcentaje que se eleva al 70 % en TJ localizadas en áreas metropolitanas.

En cuanto a edad, los docentes de TJ muestran una distribución bastante equilibrada y más joven que la de los docentes de la enseñanza regular. El 39 % tiene menos de 40 años, el 32 % entre 41 y 50 años y el un 23 % más que esa edad. Los docentes hombres muestran edades algo más avanzadas que las docentes mujeres. Los docentes en TJ de dependencia particular subvencionada son más jóvenes que los de dependencia municipal.

La edad de los docentes muestra una asociación clara con años de experiencia en EDA lo que sugiere que los docentes se iniciaron tempranamente en EDA. No obstante, un 22 % de los docentes de TJ tiene más de 40 años de edad y llevan menos de 7 años impartiendo EDA.

#### ***- Estudios, título profesional y perfeccionamiento docente en EDA***

El 78 % de los docentes de TJ tiene título profesional en educación, en su mayoría en enseñanza media. El resto, 22 %, es profesor habilitado o autorizado o tiene título técnico o un título profesional fuera del área de la pedagogía. Este último porcentaje es alto comparativamente con el que se observa en los docentes de la enseñanza diurna.

El 30 % de los docentes ha recibido capacitación en EDA en los últimos tres años, con mayor frecuencia los docentes con más de 35 años que los menores a esta edad y los de TJ con más alumnos que los con matrícula baja. No hay diferencias notables según localización ni según dependencia administrativa de la TJ. Los que tuvieron capacitación en EDA en los últimos tres años indican en un 80 % que ésta les ha servido mucho o bastante para su trabajo en la TJ.

Adicionalmente, el 5 % de los docentes indica que han realizado pasantía en el extranjero. Las pasantías han favorecido preferentemente a docentes de TJ de dependencia municipal.

#### ***- Contrato de trabajo y horario***

El 91 % de los docentes encuestados tiene contrato de trabajo en la TJ. Este porcentaje es un poco más bajo en la TJ de ciudades más chicas. Entre los docentes de TJ en establecimientos municipales, el 47 % tiene contrato de planta, el 51 % a contrata y el 2 % restante alguna otra modalidad. Los docentes de TJ particulares subvencionadas en un 57 % tienen contrato indefinido y en un 43 a plazo fijo. No se detectan diferencias en estas variables según localización. Sí hay diferencias según tamaño de las TJ. Las TJ con menos alumnos tienen en mayor proporción que las con más alumnos contrataciones a contrata (municipales) y a plazo fijo (particulares subvencionadas).

También se detectan algunas diferencias por sexo y edad. Los docentes en TJ municipales a contrata son más jóvenes y los de planta de mayor edad. A su vez, las mujeres tienen contrato

de planta en mayor proporción que los hombres. Similarmente, los docentes en TJ particulares subvencionadas con contrato fijo son más jóvenes que los que tienen contrato indefinido y las mujeres tienen contrato fijo en mayor proporción que los hombres.

Las horas semanales de trabajo en TJ varían entre pocas horas y una jornada de 26 o más horas. En este aspecto no hay diferencias por dependencia administrativa. En cuanto a localización, son los docentes en TJ localizadas en ciudades chicas los que registran contratos de trabajo con un menor número de horas. El 52 % tiene menos de 8 horas contratadas, mientras en el total de docentes este porcentaje es de 34 %. Las docentes mujeres tienen menos horas contratadas que los hombres y los más jóvenes menos que los con mayor edad.

#### **- Actividad principal y trabajo en TJ**

Para la mayoría de los docentes (82%) impartir clases en TJ no es la actividad principal. La actividad principal es preferentemente hacer clases en un establecimiento diurno de niños y jóvenes. En esta variable no hay diferencias según características personales de los docentes ni según dependencia administrativa o localización o tamaño de matrícula de la TJ.

#### **4. ¿QUIÉNES SON LOS ALUMNOS DE TJ?**

Esta sección describe los alumnos siguiendo la encuesta que se aplicó a una muestra de 4344 estudiantes, eligiendo de modo aleatorio un curso en cada una de las 315 TJ incluidas en la muestra base del estudio. La descripción se inicia con características personales, pasando por la trayectoria educacional previa a los estudios en TJ y la motivación por insertarse en ésta, las características familiares y laborales, para terminar con la situación socioeconómica del hogar y una identificación de las problemáticas sociales más frecuentes que enfrentan estos alumnos, según sus profesores.

##### **4.1 Edad y sexo**

El 56 % de los alumnos encuestados es mujer, el 43 hombre y un 1 % no indicó su sexo en el cuestionario autoaplicado. La mitad de los alumnos tiene menos de 25 años de edad, casi un tercio menos de 20. Las alumnas mujeres tienden a tener una edad mayor que los alumnos hombres. El 31 % de los estudiantes mujeres tiene 35 o más años edad, porcentaje que en hombres es de 16 %.

**Tabla N° III.12**  
**Sexo y edad de los alumnos en TJ**

Edad	Hombres	Mujeres	Sin información	Total
20 o menos	39.3	26.5	25.0	32.0
21-24 años	20.2	16.6	11.1	18.1
25-34 años	24.0	25.8	27.8	25.0
35-55 años	13.9	26.6	22.2	21.1
56 y más años	2.7	4.4	13.9	3.7

Total	(1874)	(2434)	(36)	(4344)
Total % horizontal	43.1	56.0	0.8	(4344)

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

Seguindo la información entregada en la ficha básica de las TJ, el porcentaje de mujeres en la matrícula de las TJ sería del 50 %, un poco mas bajo que el que se desprende de la encuesta a alumnos. En cuanto a la edad de los estudiantes la información de la ficha registra un 56 % de alumnos con menos de 25 años de edad, porcentaje que es un poco más alto que el que se desprende de la encuesta a alumnos.

Seguindo la información de la ficha básica, los alumnos muy jóvenes (menores de 20 años) serían más frecuentes en las grandes ciudades y los alumnos de más edad en las capitales provinciales y ciudades menores. No obstante, en todos los lugares más de la mitad del alumnado tiene menos de 25 años de edad (tabla N° III.13).

**Tabla N° III.13**  
**Porcentaje de estudiantes mujeres y por estratos de edad, según localización de las TJ**

TJ localizadas en	Porcentaje de estudiantes			
	Mujeres	Menores de 20 años	21-24 años	25 años y más
Áreas metropolitanas	49.8	34.6	30.5	31.0
Capital regional	42.1	32.9	31.4	36.3
Capital provincial	53.5	23.2	26.1	42.7
Ciudad menor	50.2	25.1	27.3	43.3
Total	49.8	27.5	28.2	39.7

Fuente: Ficha básica de TJ

## 4.2 Trayectoria educacional previa a la TJ de los alumnos

El 45 % de los alumnos no completó la enseñanza básica regular diurna y un 55 no completó la media. El nivel escolaridad previo es menor en las mujeres que en los hombres y en los estudiantes de mayor que en los de menor edad.

La trayectoria educacional en la enseñanza regular de los alumnos en TJ revela situaciones frecuentes de repitencia y de cambio de escuela o liceo. Un 34 % repitió dos o más veces; el 31 % una vez; y solo un 35 % nunca repitió. El 39 % de los estudiantes de TJ estuvo en tres o más establecimientos escolares; 31 % en dos; y sólo un 22 % en un solo<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Los porcentajes no suman 100 porque un 9 % de los alumnos no entregó el dato.

El último establecimiento regular en que estuvo el alumno de TJ es municipal en un 69 % de los casos, particular subvencionado en un 17 % y particular pagada en un 5 %. El 9 % de los alumnos no registró este dato.

Un 18 % de los alumnos abandonó la educación regular y se matriculó inmediatamente en EDA; un 31 % se matriculó entre 1 y 5 años después de dejar la educación regular; un 16 % entre los 6 y los 10 años y el resto, 35 %, pasado los 10 años.

Para los alumnos que no completaron la enseñanza básica el intervalo de tiempo entre educación regular y estudio en TJ es más extendido. Mientras mayor el número de repitencias del alumno, mayor es la probabilidad de que ingrese a la TJ inmediatamente o unos pocos años después de abandonar la enseñanza regular, vale decir, que ingrese más joven.

**Tabla N° III.14**  
**Cantidad de repitencia en la enseñanza regular y años entre el abandono del sistema escolar y los estudios en TJ**

Años entre educación regular y TJ	Cantidad de repitencias en la educación regular						Total
	Ninguna	Una	Dos	Tres	Cuatro o mas	Sin dato	
0	9.5	15.7	25.3	34.9	35.3	42.5	18.0
1-5	22.6	31.1	38.4	41.9	32.9	15.0	30.7
6-10	17.4	18.6	13.0	10.0	10.6	7.5	15.9
11 y mas	50.5	34.7	23.3	13.2	21.2	35.0	35.4
Total	(1.502)	(1347)	(1000)	(370)	(85)	(40)	(4344)

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

### 4.3 Razones para estudiar en TJ y tipos de alumnos

La razón principal por la cual los alumnos decidieron realizar estudios en TJ se concentra en tres respuestas: ‘para desenvolverme mejor en la vida’ (36 %); ‘para mejorar mis condiciones laborales’ (26 %); y ‘para terminar mis estudios más rápido’ (10 %). Para los alumnos hombres la segunda y tercera respuesta es mas frecuente que para la mujeres. Para ellas pesa más la primera alternativa. La tercera alternativa es mas frecuente también en estudiantes muy jóvenes mientras que las dos primeras lo son en los de más edad. Estas razones no varían según escolaridad previa, situación familiar o localización de la TJ.

En el estudio cualitativo la conversación sobre las características de los alumnos que estudian en TJ llevó a identificar tres tipos.

- a) Jóvenes hasta 21 años aproximadamente que requieren de orientación y apoyo vocacional, son desertores recientes de la enseñanza y podrían estar en el sistema regular, pero buscan mas libertad y o no les gusta la rigidez de éste.
- b) Adultos jóvenes entre 21 y 34 años que buscan educación para mejorar sus condiciones de vida en el plano laboral o personal.
- c) Adultos mayores de 35 años que buscan actualizar sus conocimientos, reforzar sus aptitudes de lectura y escritura.

En todas las regiones y provinciales, aunque con distinta intensidad, los entrevistados detectaban un peso creciente del primer grupo, que según ellos sería el más difícil de motivar para el estudio y el que deserta con más frecuencia: *“traen un bagaje de historia educacional pesado, marcado por problemas de conducta o por repitencia reiteradas y bajo rendimiento, por problemas con la justicia”*. Los más adultos, por el contrario muestran un mayor compromiso e interés y se *“emocionan al volver a clases”*.

El 32 % de los alumnos de TJ encuestados son menores de 21 años; la mitad de estos (15% de total de alumnos) registra dos o más repitencias en su trayectoria escolar previa y todos ellos son desertores recientes del sistema regular de educación. Este 15 % sería el grupo más difícil de integrar a la EDA por su edad y bagaje escolar previo. Si se suman los alumnos de 21 a 24 años con dos o más repitencias el porcentaje sube a 22 %. El resto de los alumnos en TJ o tiene mas edad o es joven y registra no mas de una repitencia.

**Tabla N° III.15**  
**Edad de los alumnos en TJ y número de repitencias**

	Edad				Total
	Hasta 20 años	21 a 24 años	25 a 34 años	35 años y más	
Nunca	21,6	30,0	40,6	48,5	34,5
1 vez	29,8	32,6	33,4	28,8	31,0
2 veces	31,2	23,0	19,5	15,8	23,0
3 veces o más	16,8	13,4	5,7	4,8	10,4
Total (N=100%)	(1392)	(786)	(1088)	(1078)	(4344)
% horizontal	32.0	18.1	25.0	24.8	99.9

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

Se preguntó a los encargados y docentes de TJ sobre los tipos de alumnos más frecuentes en su TJ, diferenciando cinco categorías (tabla N° III.16). Los alumnos de TJ más frecuentes son los que ‘buscan la educación convencidos que la necesitan para mejorar su calidad de vida’ y los que ‘buscan certificar estudios para fines laborales’. En un tercer lugar, distante en frecuencia de los dos anteriores, están los desertores recientes de la educación regular. Estos son más frecuentes en las TJ localizadas en áreas metropolitanas y menos frecuentes en las de capitales regionales, provinciales y ciudades de menor tamaño.

**Tabla N° III.16**  
**Tipos de alumnos en las TJ según encargados y docentes (porcentaje del total que responde si frente a cada tipo), según localización**

Tipo de alumno	Localización				Total
	Áreas metro-politanas	Capital regional	Capital provincial	Ciudad menor	
Desertor reciente	90.7	65.4	57.8	64.3	67.0
Busca certificación estudio para fines laborales	88.9	80.9	93.6	84.3	87.3
Regresan para mejorar su	100.0	94.2	98.9	97.4	97.8

calidad de vida					
Buscan amigos y compañía	50.0	30.8	37.2	46.1	41.6
Buscan aprender a leer y escribir	50.0	30.8	37.2	37.4	38.4

Fuente: Encuesta a encargados y encuesta a docentes

La razón principal por la cual el alumno está en la TJ en que estudia es por la cercanía a la casa o al trabajo. El 40 % de los alumnos responde esta alternativa. El 15 % indica porque se lo recomendaron, el 13 % por las especialidades que ofrece, un 9 % porque es gratuito y 6 % porque no tenía más opciones. Estas respuestas no muestran diferencias entre los estudiantes ni según características personales de ellos ni según localización o dependencia de la TJ. Coherente con lo anterior, los docentes señalan que cerca del 70 % de los alumnos viven o trabajan cerca de la TJ demorándose menos de 30 minutos en el traslado. Esta apreciación no muestra variaciones significativas según localización o dependencia administrativa de la TJ.

#### 4.4 Características familiares (estado civil, hijos)

El 56 % de los alumnos son solteros y un 35 % casado o conviviente. Estos últimos tienen más edad y completaron menos años de estudio en la enseñanza regular diurna. El 54 % de los alumnos declara tener al menos un hijo, porcentaje que es de 12 % en los estudiantes de TJ muy jóvenes y se eleva con la edad, llegando a 83 % en los de 31 años y más. El porcentaje es también significativamente mayor entre estudiantes de TJ mujeres que hombres (70 y 34 %, respectivamente).

El tamaño del hogar del estudiante destaca por el alto número de personas: 4.8, más alto que el promedio nacional y no muestra diferencias sustantivas ni por localización de la TJ, ni por nivel de ingreso del hogar y ni por último curso aprobado en la enseñanza regular. El tamaño del hogar es mayor en el caso de los estudiantes más jóvenes (5.2 personas).

**Tabla N° III.17**  
**Tamaño del hogar (número de personas) de los estudiantes de TJ, según edad de ellos y según nivel de ingreso del hogar**

Edad del estudiante	Tamaño del hogar	Nivel de ingreso del hogar (monto mensual)	Tamaño del hogar
20 o menos	5.2	100 mil o menos	4.7
21-24	5.0	100 – 200 mil	4.9
25-34	4.5	200 – 300 mil	4.8
35-55	4.4	300 – 500 mil	4.8
56 y mas	4.5	Mas de 500 mil	5.1
		Sin dato	4.9
Total	4.8	Total	4.8

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ



#### 4.5 Actividad económica, situación ocupacional y horario de trabajo

El 56 % de los alumnos declara estar realizando un trabajo remunerado: 74 % de los hombres y 43 % de las mujeres. Estos porcentajes disminuyen al aumentar el nivel de escolaridad previo de los alumnos: 65 % para los que tienen 5 o menos años de escolaridad; 58% para los que tienen entre 7 y 8; y 54 % para los que tienen uno o más años de enseñanza media. El porcentaje es significativamente más bajo, 44 %, en los alumnos de 20 o menos años de edad; 58 % en los entre 21 y 24 años; y superior al 60 % en los mayores de 25 años.

De los que trabajan, el 54 % tiene empleador, un 25 % hace pololos y un 18 % trabaja por cuenta propia o en forma independiente. Esta distribución es similar para alumnos hombres y mujeres. El porcentaje de alumnos que trabaja para un empleador es menor en los estudiantes con 20 o menos años y en los de 56 años y más (42 y 46 %, respectivamente) y es menor también en los estudiantes con menor nivel de escolaridad previa. Los con menor escolaridad y/o más jóvenes que trabajan lo hacen en mayor proporción en actividades esporádicas (pololos) o por cuenta propia. No se detectan diferencias en estos aspectos por localización de la TJ.

El horario de trabajo de los estudiantes es en general prolongado. El 63 % de los alumnos trabaja 45 horas o más a la semana (14 % trabaja más de 48 horas), 9% trabaja entre 35 y 44 horas, 5 % entre 25 y 34 y 22 % menos de 25 horas.

#### 4.6 Nivel socioeconómico y familia de origen

El nivel de escolaridad de la madre de los alumnos se concentra en los niveles básica incompleta (41%). Apenas un 10 % completó la enseñanza media y algunas pocas siguieron estudios superiores. Como cabe esperar la escolaridad materna es menor en los alumnos de TJ localizadas en ciudades menores donde la expansión de la cobertura educacional básica ha sido más tardía. La distribución de esta variable sugiere que los estudiantes que se inscriben en TJ tienen un origen social modesto.

Congruente con lo anterior, el nivel de ingreso del hogar es bajo. Apenas un 6 % de los alumnos forma parte de un hogar que cuenta con más de 300 mil pesos al mes. No más de 16 % son parte de un hogar que cuenta con más de 200 mil pesos al mes y en el otro extremo, el 36 % es parte de un hogar que cuenta con 100 mil o menos pesos al mes. El nivel de ingreso del hogar es menor mientras más bajo los años de escolaridad previa del estudiante, cuando el estudiante es mujer que cuando es hombre, y cuanto la TJ se localiza en ciudades menores que cuando se ubica en ciudades mayores.

**Tabla N° III.18**

**Ingreso mensual del hogar del estudiante, según años de escolaridad, sexo, y localización de la TJ**

	Menos de 100 mil	100-200 mil	200-300 mil	300-500mil	Mas de 500 mil	Sin dato	Total N=100%
Escolaridad previa del estudiante							
1-5 básico	45.4	24.7	7.7	1.5	0.5	20.1	(194)

6-8 básico	42.1	28.5	8.3	2.1	1.1	18.0	(1536)
Algunos años de media	29.4	30.3	13.0	5.5	3.7	18.1	(2125)
Sexo del estudiante							
Hombre	28.8	31.5	12.5	4.1	3.2	19.8	(1874)
Mujer	41.7	27.0	8.8	3.3	1.8	17.5	(2434)
Localización de la TJ							
Áreas metropolitanas	26.0	34.2	15.1	4.7	2.8	17.2	(1024)
Capital regional	29.4	28.5	12.2	5.5	3.7	20.7	(722)
Capital provincial	41.9	27.3	7.8	3.3	1.5	18.1	(1245)
Ciudad menor	42.1	26.7	8.2	2.3	2.1	18.6	(1353)

Fuente: Encuesta a alumnos TJ

El nivel de ingreso no muestra una asociación con la dependencia administrativa de la TJ en que estudia el alumno.

#### 4.7 Gastos asociados al estudio en TJ que tiene el alumno

La mayoría de los alumnos señala estudiar gratuitamente. Un 19 % tiene gastos por concepto de mensualidad, porcentaje que es levemente más alto en las TJ particulares subvencionadas (25%). Los gastos asociados a los estudios en TJ que mencionan con mayor frecuencia se concentran en fotocopia, materiales y transporte y en menor medida alimentación.

**Tabla III.19**

#### **Porcentaje de alumnos de TJ que tienen gastos asociados a los estudios en TJ**

No tienen gasto en:	Porcentaje	Comentarios
Mensualidad	19.5	Levemente más alto el TJ particulares subvencionadas
Transporte	41.9	Mayor en TJ localizadas en áreas metropolitanas que en ciudades intermedias y menores y menor en TJ que dependen de DAEM
Materiales	60.2	Menor en TJ dependientes de DAEM
Alimentación	24.0	
Fotocopia	63.1	Menor en TJ dependientes de DAEM
Otros	11.0	

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

#### 4.8 Problemas sociales y económicos del alumnado, según los profesores

Frente a una lista de problemas sociales que podrían tener los alumnos los docentes eligen dos como los más frecuentes o recurrentes: una familia mal constituida y embarazo adolescente o madre soltera. Con porcentajes menores aparecen las problemáticas de alcoholismo, violencia intrafamiliar, consumo de drogas.

‘Familia mal constituida’ se menciona con mayor frecuencia en las TJ particulares y en las localizadas en áreas metropolitanas (44 y 41 %, menciona esta problemática en primer lugar).

**Tabla N° III.19**

**Las dos problemáticas sociales más recurrentes de los alumnos, según docentes de TJ**

Problemática social	Primer lugar	Segundo lugar
Consumo de drogas	14.0	0.0
Alcoholismo	13.4	6.0
Problemas con la justicia	1.7	0.9
Violencia intrafamiliar	6.3	3.6
Familia mal constituida	32.7	21.8
Hacinamiento y promiscuidad	2.1	4.4
Problema de salud mental o física	1.7	6.2
Madres solteras, embarazo adolescente	8.0	50.0
Otro	7.5	7.1
No responde	12.8	--
Total (N=100%)	(666)	(450)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

En la fase cualitativa fue mencionado varias veces la presencia de alumnos con problemas con la justicia. De la tabla anterior se desprende que este problema es minoritario. A los encargados de TJ se les hizo una pregunta directa y específica sobre el tema. Las respuestas obtenidas revelan que el 43 % de las TJ tiene uno o más alumnos con problemas con la justicia. La presencia de estos alumnos es decididamente más frecuente en las TJ más grandes (76%) y localizadas en áreas metropolitanas (72%). No obstante, el número de estudiantes con este tipo de problemas es siempre minoritario. Según señalaron los entrevistados en la fase cualitativa, el tema se maneja con discreción en el establecimiento, tratando de no estigmatizar a los alumnos y controlar, en lo posible, la entrada de carabineros al establecimiento escolar.

## **5. CONDICIONES DE INFRAESTRUCTURA Y DE EQUIPAMIENTO DE LAS TJ**

Esta sección describe las condiciones materiales y de asesoría en que funcionan las TJ. La primera sección se detiene en temas de infraestructura vistos en cuanto a su estado y disponibilidad de espacios y en cuanto a necesidades más urgentes en este plano según el encargado de TJ. La segunda toca temas similares pero referidos al equipamiento y recursos didácticos.

### **5.1. Condiciones de infraestructura**

El estado de conservación de la infraestructura depende de las condiciones del establecimiento diurno que acoge a la TJ. Los resultados se muestran en la tabla N° III.21. El 25 % de los establecimientos requiere de reparaciones importantes y un 32 % de reparaciones menores. El

porcentaje de reparaciones importantes es mas alto en los establecimientos que dependen de DAEM .

**Tabla N° III.21**  
**Estado de conservación del recinto en porcentajes**

	Corp.Municipal	DAEM	Part Subven	Total
No necesita reparaciones	46.4	29.7	50.0	43.3
Necesita reparaciones menores	26.4	35.2	37.8	32.2
Necesita reparaciones importantes	27.2	34.1	11.0	24.8
Sin respuesta		1.1	1.2	0.7
Total (N=100%)	(125)	(91)	(82)	(298)

Fuente: Ficha básica de TJ

Se indagó en torno a la sobre o sub - utilización de la capacidad del establecimiento. En este caso los registros mayoritarios indican que la utilización esta bien. Un 6 % estaría sobre - utilizado y un 28 % subutilizado. Estos porcentajes no muestran diferencias según dependencia administrativa, tamaño de matricula o localización.

La tabla a continuación muestra los espacios y sala disponibles en el establecimiento y para la TJ. Puede apreciarse que la TJ no tiene acceso a todos los espacios disponibles en el establecimiento. Los espacios mas restringidos son biblioteca, laboratorio y computadores.

Un 6% de las TJ accede y utiliza además espacios de otras instituciones. Estos espacios son en un 56 % de otras unidades escolares y en el 43 % de una organización social, municipio, o institución no escolar.

**Tabla N° III.22**  
**Espacios disponibles en el establecimiento y acceso para la TJ**

Espacio o sala	Disponible en establecimiento	Disponible para T J	Comentarios
Oficinas administrativas	96.3	90.6	Un poco más disponibilidad para TJ particulares subvencionados que en municipales y un poco menos en ciudades menores
Sala de profesores	92.3	84.6	
Sala de clase	100.0	100.0	
Talleres para especialidades técnicas	28.2	14.8	Menos disponibilidad pero no menor acceso a TJ en TJ de menor tamaño
Laboratorio	43.2	33.3	Menos disponibilidad y acceso en TJ de menor tamaño y en ciudades mas chicas
Biblioteca	89.2	63.4	
Sala de computación	90.9	76.5	Menor disponibilidad en TJ de ciudades más chicas

Teatro, auditorio	28.5	24.5	Menos disponibilidad y menor acceso para TJ en TJ mas chicas y localizadas en ciudades de menor tamaño
Comedor, cocina	86.2	53,4	Menor disponibilidad y acceso a TJ en particular subvencionados
Patio	96.6	94.3	
Áreas de deporte y recreación	73.5	61.4	Menos disponibilidad en Particular subvencionados

Fuente: Encuesta a Encargados de TJ

La opinión de los encargados sobre las dos necesidades de infraestructura más importantes que enfrenta su TJ se centran en talleres de especialidades técnicas, biblioteca, laboratorio y sala de computación.

**Tabla N° III.23**  
**Dos necesidades mas importante de infraestructura según los encargados de TJ**

Necesidad de infraestructura	Primera	Segunda
Oficinas	7	2.9
Sala de profesores	4.8	1.9
Salas de clase	6.3	2.5
Talleres de especialidades técnicas	21.6	8.6
Laboratorios	9.8	13
Biblioteca	11.1	16.2
Sala de computación	12.7	13
Teatro / auditorio	4.4	4.1
Comedor / cocina	2.9	3.8
Patio	0.3	0.3
Área de deportes o recreación	4.4	8.6
Baños	1.9	3.2
Ninguna	12.7	21.9
Total (N = 100%)	(315)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

## 5.2. Condiciones de equipamiento

### *- Mobiliario en salas de clase de TJ*

En la tabla a continuación se aprecia que las TJ utilizan a veces mobiliario para niños y a veces para jóvenes y adultos. Los pupitres de niños son más frecuentes en las TJ con menor número de alumnos y localizadas en ciudades menores. Mobiliario apropiado para adultos existe con mayor frecuencia en las TJ con más alumnos y en las localizadas en ciudades más grandes así como en las TJ particulares subvencionadas.

**Tabla N° III.24**  
**Tipo de mobiliario utilizado en TJ en porcentaje**

	% sobre total TJ	Comentarios
Mesones	21.1	
Pupitres individuales de niños	30.2	Uso mas frecuente en TJ de menor matricula y en ciudades de menor tamaño
Pupitres individuales de adultos	36.9	Uso más frecuente en TJ de mayor matrícula y localizadas en áreas metropolitanas y capitales regionales
Pupitres dobles de niños	28.2	Uso menos frecuente en TJ particular subvencionadas
Pupitres dobles de adultos	31.5	Uso más frecuente en TJ particular subvencionadas y localizados en áreas metropolitanas
Silla Universitaria	18.1	Uso más frecuente en TJ particular subvencionadas y en las de mayor matricula

Fuente: Ficha básica de TJ

**- Equipamiento para tareas administrativas**

La disponibilidad de equipamiento e insumos para las tareas administrativas asociadas a las TJ es limitada. El 8 % no dispone de un escritorio para el encargado; el 20 % no tiene acceso a teléfono; un porcentaje similar no cuenta con material y artículos de oficina ni acceso a computador. El 46 % no accede a fotocopiadora y casi el 70 % no accede a fax.

**Tabla N° III.25**  
**Material de oficina disponible para uso de la Tercera Jornada (porcentaje sobre total TJ)**

	% que tiene	Comentarios
Escritorio	92.3	
Teléfono	79.5	Menor en TJ de baja matricula y localizadas en ciudades menores
Fax	32.2	Menos en TJ de menor matricula y en las municipales, en particular DAEM. Más en TJ localizadas en áreas metropolitanas
Fotocopiadora	54	Menos en TJ localizadas en ciudades menores
Artículos de oficina	80.5	Menos en TJ de menor matricula y en las municipales, en particular DAEM y localizadas en ciudades menores
Computador	83.9	

Fuente: Ficha básica de TJ

**- Recursos didácticos para enseñanza de TJ**

El acceso a recursos didácticos, en general, es mayor en las TJ particulares subvencionadas, las más grandes y las localizadas en ciudades mayores. Lo mas escaso es instrumental de laboratorio, fotocopiadora y retroproyector. Las maquinarias para talleres TP y herramientas

registran porcentajes bajos, básicamente porque un porcentaje reducido de TJ (14%) ofrece esta enseñanza.

**Tabla N° III.26**  
**Equipamiento disponible para alumnos de TJ en porcentajes**

	% TJ con acceso	No existe ese equipamiento en el colegio	Comentarios
Instrumental de laboratorio	29.5	4.7	
Maquinarias para talleres TP	11.1	60.1	
Herramientas	12.8	57.7	
Recursos de aprendizaje	86.2	5.7	Mas disponibilidad y acceso en TJ Particular subvencionadas y menor en las de menor matricula y localizadas en ciudades menores
Video	86.9	6	Mayor disponibilidad y acceso en TJ de mayor matricula
Televisor	90.6	3.4	
Retroproyector	63.1	23.8	Mayor disponibilidad y acceso en TJ de mayor matricula y localizadas en ciudades de mayor tamaño
Fotocopiadora	51.7	24.8	Menor disponibilidad en ciudades de menor tamaño
Computadores	81.3		
Impresora	87.1		
Scanner	53.6		

Fuente: Ficha básica de Terceras Jornadas

La disponibilidad de computadores existe en un 81 % de las TJ. El número de computadores para uso de alumnos en el 42 % de las TJ fluctúa entre 6 y 15, en un 26 % supera ese porcentaje y en un 13 % fluctúa entre 1 y 5. En el 19 % no existe esta disponibilidad. La disponibilidad es mayor en las TJ con más alumnos. El 88% de estos computadores está en red y el 85 % tiene acceso a Internet, porcentaje que es de un 73 % en las TJ con 50 o menos alumnos.

A consultar a los encargados de TJ por los dos tipos de equipamiento y materiales de trabajo que hacen mas falta en su TJ las respuestas más frecuentes son: instrumental de laboratorio, recursos de aprendizaje, computadores, maquinaria para talleres técnico-profesionales, retroproyector y fotocopiadora.

**Tabla N° III.27**  
**Dos necesidades más importante de equipamiento y recursos didácticos según los encargados de TJ**

Necesidad de infraestructura	Primera	Segunda
Instrumental de laboratorio	21.3	7.9
Maquinaria y herramientas para talleres técnico-profesionales	14.9	10.8

Recursos de aprendizaje	19.1	18.1
Video	1.6	1.6
Televisor	0.3	2.5
Libros y revistas	2.2	7.9
Computadores	15.2	9.8
Conexión a Internet	2.5	6.7
Impresoras	2.9	3.8
Retroproyector	3.2	6.3
Fotocopiadora	12.4	14.3
Teléfono	0.3	0
Nada o sin respuesta	3.8	10.2
Total (N = 100%)	(315)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

## 6. RECURSOS Y APOYOS DE OTROS QUE TIENEN Y QUE NECESITAN LAS TJ

Esta sección recoge las relaciones y apoyo que las TJ tienen con otros en su entorno: el sostenedor, universidades, empresas y redes de EDA y con otras TJ, y finalmente, con organizaciones e instituciones en el entorno local.

### 6.1. Apoyo del sostenedor

Los encargados de TJ indican en un 60 % que se relacionan siempre con el sostenedor. Un 19 % indica que se relaciona a veces y un 18 % que casi nunca o nunca. La relación con el sostenedor es más frecuente en las TJ particulares subvencionadas que en las de dependencia municipal, no importando si es de Corporación o DAEM. La intensidad del apoyo recibido, siguiendo la apreciación que tiene el encargado, varía según el área o tema de que se trata y la dependencia administrativa, como se aprecia en la tabla siguiente.

Los encargados de TJ particulares subvencionadas sienten un apoyo más amplio del sostenedor en cada área considerada. Dentro de las TJ particulares subvencionadas, el menor apoyo corresponde a perfeccionamiento docente, donde un 65 % de los encargados siente un apoyo en todo o casi todo mientras que en las restantes áreas este porcentaje es superior a 79 % o más alto.

**Tabla N° III.28**

**Apoyo que el sostenedor da a las TJ en distintas áreas, según dependencia administrativa (en opinión del encargado)**

Área o tema	Intensidad apoyo	Corporación Municipal	DAEM	Particular subvencionado	Total
Técnico-pedagógicas	No o rara vez	35.1	40.0	9.4	21.2
	En algunas cosas	24.6	27.4	8.1	21.0
	En todo o casi todo	40.3	32.6	81.4	46.7
	Total	(134)	(95)	(86)	(315)
Gestión recursos humanos	No o rara vez	22.3	21.1	3.5	16.8
	En algunas cosas	16.4	12.6	14.0	16.6
	En todo o casi todo	61.2	66.4	82.6	68.6



	Total	(134)	(95)	(86)	(315)
Recursos económicos	No o rara vez	46.5	47.4	11.7	36.8
	En algunas cosas	17.2	14.7	5.8	13.3
	En todo o casi todo	37.3	37.9	82.6	49.8
	Total	(134)	(95)	(86)	(315)
Infraestructura	No o rara vez	50.7	54.8	10.5	41.0
	En algunas cosas	11.1	7.4	4.7	8.3
	En todo o casi todo	38.0	37.9	84.9	50.8
	Total	(134)	(95)	(86)	(315)
Equipamiento	No o rara vez	53.7	62.1	9.4	44.2
	En algunas cosas	11.2	11.6	11.6	11.4
	En todo o casi todo	35.0	26.3	79.0	44.4
	Total	(134)	(95)	(86)	(315)
Perfeccionamiento docente	No o rara vez	55.9	65.2	25.6	50.5
	En algunas cosas	11.9	12.6	9.3	11.4
	En todo o casi todo	32.1	22.1	65.1	38.1
	Total	(134)	(95)	(86)	(315)
Gestión administrativa	No o rara vez	36.6	42.1	11.7	31.5
	En algunas cosas	14.9	12.6	7.0	14.0
	En todo o casi todo	44.0	45.2	81.3	54.5
	Total	(134)	(95)	(86)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

En las TJ de dependencia municipal, el porcentaje de encargados que sienten que tienen apoyo total o casi total del sostenedor en las distintas áreas es significativamente más bajo, fluctuando entre 30 y 45%. El porcentaje es más alto en gestión de recursos humanos, donde llegan al 61- 66%, básicamente porque por la normativa vigente la gestión de este recurso corresponde íntegramente al DAEM o la Corporación Municipal.

Las TJ de dependencia municipal en más de dos tercios de los casos no administran recursos económicos. En el tercio restante tiene algunas facultades sobre este tipo de recursos, como por ejemplo, manejar un fondo de mantención y/o una caja chica. Unos pocas TJ (más bien el establecimiento que las acoge) cuenta con facultades delegadas por decreto alcaldicio.

En el sector particular subvencionado un tercio de las TJ tampoco administra recursos. Un 22 % administra todos los recursos económicos. El resto administra algunos recursos.

**Tabla N° III.29**

**Administración de recursos asociados a las TJ según dependencia administrativa**

Administración	Corporación Municipal	DAEM	Particulares subvencionados	Total
Completa o facultades delegadas	13.5	5.3	22.2	13.3
Parcial	17.9	17.9	33.7	22.2
No administra recursos	67.9	73.7	34.9	68.5
Sin información	0.7	3.2	9.3	3.8

Total (N=100%)	(134)	(95)	(85)	(315)
----------------	-------	------	------	-------

Fuente: Ficha básica TJ

## 6.2. Relaciones y apoyos técnicos que tienen y requieren las TJ

El 46 % de los encargados indica que en los últimos tres años tuvo apoyo técnico para su TJ, porcentaje que no muestra mayores variaciones según dependencia administrativa, tamaño de matrícula o localización de la TJ. La tabla N° III.30 indica de quien o quienes las TJ han recibido asistencia técnica.

Resaltan por su frecuencia el apoyo del DEPROV y del sostenedor. El primero, de acuerdo a lo visto en el capítulo II, no es apoyo técnico propiamente tal ya que el apoyo se traduce sólo en entrega de información y de orientaciones generales de la política y en control del cumplimiento de la normativa.

El apoyo del sostenedor, como se vio anteriormente, es calificado por los encargados de TJ como más débil en la dimensión técnica. Las otras instancias de apoyo son todas minoritarias.

**Tabla N° III.30**

### Quién o quiénes entregaron asistencia técnica a las TJ en los últimos tres años

Asistencia técnica de:	% que recibió	Comentarios
DEPROV o nivel regional	75.9	90% TJ que dependen de DAEM
Sostenedor	69.7	77 % en TJ particulares subvencionadas
Universidad o centro de estudios superiores	15.9	29 % en las terceras jornadas con mas matrícula y 20 % en las particulares subvencionadas
ONG	6.2	
Empresa productiva o comercial	5.5	
Otro	14.5	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Siguiendo la opinión del encargado de TJ, la iniciativa de contar con asistencia técnica, en el 40 % de los casos corresponde al sostenedor (mas bajo, 27 % cuando este es DAEM), en un 20 % del DEPROV o nivel regional y en un 28 % de la TJ (algo mayor en las con más alumnos).

También se preguntó por los apoyos técnicos específicos que la TJ había recibido del Ministerio. Resalta en este caso, la distribución de textos de estudio, la visita del supervisor, la entrega de información sobre EDA. Nuevamente la asistencias o asesoría técnica es minoritaria, como también los cursos de perfeccionamiento (32 y 22 %, respectivamente).

**Tabla N° III.31**

### Apoyos que la TJ ha recibido del Ministerio de Educación

Apoyo	% que recibió el apoyo	Comentario
Textos de estudio	82.2	No hay diferencias notorias según
Asesoría técnica	32.1	
Cursos de perfeccionamiento	22.2	

Información sobre EDA	53.0	localización, dependencia o tamaño de matrícula de las TJ
Visita del supervisor	66.7	
Otro	5.1	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

El 45 % de los encargados de TJ jornada participa en una red o grupo preocupado por EDA, porcentaje que se eleva a un 56 % en TJ dependientes de Corporaciones Municipales y cae a un 33 % en las localizadas en áreas metropolitanas. Además, un 56 % tiene vínculos con otros establecimientos que imparten EDA y un 30 % mantiene vínculos con organismos de asistencia técnica en EDA<sup>10</sup>.

Pocas TJ, 9 %, tiene vínculos con empresas y/o agentes del sector productivo, colegios profesionales o asociaciones gremiales.

Estos vínculos y apoyos no muestran diferencias según dependencia administrativa o localización de la TJ. Los vínculos con organismos de asistencia técnica y con el sector productivo son algo mas frecuentes en las TJ de tamaño más grande. No obstante, en todos los casos son minoritarios.

Las necesidades de apoyo o asesoría técnica que verbalizan los encargados de TJ se centran en tres tópicos generales:

- ✓ Apoyo metodológico a los docentes para sus clases y capacitación de profesores (32 % de las respuestas)
- ✓ Apoyo en herramientas y modalidades de trabajo para fortalecer el desarrollo personal de los alumnos, incluyendo estrategias para evitar la deserción, aumentar expectativas personales, familiares y laborales (30%)
- ✓ Actualización de los contenidos y programas de EDA y mejor articulación entre ellos (12%).

A estas tres materias se suman otras muy generales (por ejemplo, apoyo de externos a las TJ o muy específicas (asesoría de especialistas en andragogía, equipamientos específicos).

### 6.3 Inserción de las TJ en el entorno local y relaciones con servicios públicos

Al preguntar por los lazos que la TJ ha establecido con el entorno local se detecta que las relaciones mas frecuentes son: Municipio, carabineros, Juntas de Vecinos, Oficina de Intermediación Laboral (OMIL), hospital o servicios de salud, como se puede apreciar en la tabla N° III.30.

**Tabla N° III.32**  
**Relaciones de las TJ con organizaciones y organismos en el entorno**

Relaciones con el entorno	Porcentaje de TJ con el lazo	Comentarios
Municipio	58.1	Como cabe esperar mas los de dependencia

<sup>10</sup> El 6 % de los docentes de EDA declara participar de una red o grupo preocupado por la EDA. Se trata de redes locales o provinciales o grupos de amigos preocupados del tema.

		municipal (70%). No obstante, un 27 % de las TJ particulares subvencionadas tienen vínculos con el municipio.
Carabineros	53.0	Con mayor frecuencia las TJ particulares subvencionadas que las municipales y mas las TJ localizadas en áreas metropolitanas que las en ciudades de menor tamaño
Juntas de Vecinos	45.4	Mas las Corporaciones municipales que DAEM y particulares subvencionadas y menos en las TJ localizadas en áreas metropolitanas
OMIL	25.7	Mas las TJ de dependencia municipal y las de mayor tamaño
Hospital	22.9	
SENCE	14.9	Mas las TJ de mayor tamaño
ONG	14.3	Mas las TJ de mayor tamaño y las particulares subvencionadas
SERNAM	13.7	Mas en las de mayor tamaño, DAEM y localizados en ciudades chicas
PRODEMU	13.7	Mas la TJ grandes, las de dependencia municipal y en ciudades de tamaño intermedio
FOSIS	12.4	Mas la TJ grandes y en ciudades de tamaño intermedio
Regimientos	9.8	Mas en TJ de mayor tamaño y localizadas en capitales regionales
Sindicatos	9.2	Menos en las TJ localizadas en ciudades menores y en las de menor tamaño
Gendarmería	8.7	

Fuente: Ficha de caracterización

## 7. SÍNTESIS

- *Características básicas de las TJ*
  - ✓ Las TJ en establecimiento municipales son mas frecuentes que las en establecimientos particular subvencionados.
  - ✓ TJ creadas a partir de 1990 son en mayor proporción particulares subvencionadas
  - ✓ Las TJ se localizan y atienden preferentemente a población en ciudades menores (capitales provinciales o ciudad menor)
- *Oferta educativa*
  - ✓ La enseñanza en TJ se concentra en el nivel medio
  - ✓ El decreto 12 (dos en uno) es el más frecuente: lo imparte el 83 % de las TJ y absorbe el 57% de la matrícula en TJ
  - ✓ La enseñanza media técnico profesional esta presente en solo un 14 % de las TJ y 15 % de la matrícula total, la imparten las TJ más antiguas.
  - ✓ El 9 % de las TJ esta involucrada en la modalidad flexible de Chile Califica, 2,4 % como ejecutor (en su mayoría TJ particulares) y 6,4 % como evaluador (en su mayoría corporaciones municipales)

- ✓ Las variaciones en matrícula en los últimos años parecen depender más del contexto local en que se localiza la TJ que de los decretos, niveles y tipos de enseñanza que imparte
- *Beneficios que ofrecen TJ a sus alumnos*
  - ✓ Además de la oferta de enseñanza las TJ proveen algunos otros beneficios a sus estudiantes. Entre estos destacan el “pase escolar” que llega a más del 90 % de las TJ en áreas metropolitanas y raciones alimenticias de la JUNAEB presentes en el 28 % de las TJ. Otros beneficios como apoyo social (alimentos, ropero, emergencia), becas para pago de mensualidad (particulares) y facilidades de sala cuna o jardín infantil son minoritarios.
- *Servicios que ofrecen las TJ a sus alumnos*
  - ✓ 47 % de las TJ entrega orientación educacional, 43 % para el mundo del trabajo y 24 % familiar, servicios que son entregados la mayor parte de las veces por los profesores y no por personal especializado. El 15 % de las TJ cuenta con una red para derivar a los alumnos que enfrentan problemas de salud.
- *Características de los encargados de TJ*
  - ✓ En su mayoría son hombres. La estructura de edad de edad similar a los docentes de la educación regular
  - ✓ Tienen título profesional en el área educacional sea de enseñanza media o básica. Más de la mitad ha realizado cursos de postgrado y más del 80 % ha realizado cursos de perfeccionamiento en los últimos 3 años. El 10 % ha realizado pasantías en el extranjero.
  - ✓ La TJ no es su actividad principal: esta es ser directivo o docente del establecimiento diurno que imparte TJ
  - ✓ Casi todos cuentan con contrato de trabajo y el 84 % tienen horas asignadas para la tarea de encargado de TJ.
- *Características de los docentes de TJ*
  - ✓ Son en mayor proporción que los docentes de la educación regular hombres y de edad más joven.
  - ✓ Mayoría tiene título de profesor de enseñanza media. No obstante, algo más de un quinto es profesor habilitado o autorizado.
  - ✓ Algo menos de un tercio ha recibido capacitación en EDA en los últimos 3 años y un 5 % ha realizado pasantías en el extranjero
  - ✓ Mayoría tiene contrato de trabajo
  - ✓ La TJ no es su actividad principal, esta es hacer clases en un establecimiento diurno.
- *Personal con que cuentan las TJ*
  - ✓ La mayoría de las TJ cuentan con un encargado, docentes de educación media y auxiliar.
  - ✓ La mitad cuenta con inspector, jefe UTP, docentes educación básica y paradocentes.
  - ✓ Otro personal (encargado biblioteca, sala de computación, orientador, psicólogo, etc.) es minoritario.
- *Los alumnos de TJ*
  - ✓ La mitad de los alumnos tiene menos de 25 años, un tercio menos de 20 años

- ✓ Un poco más de la mitad de los alumnos es mujer. Las mujeres son de más edad que los hombres.
- ✓ 45 % no completó la enseñanza básica y el 55 no completó la media.
- ✓ La trayectoria de los alumnos de TJ en la enseñanza regular muestra situaciones frecuentes de repetencia y cambio de escuela.
- ✓ Los años que median entre el abandono de la educación regular y el ingreso a TJ son variables, son más en el caso de alumnos que no completaron la enseñanza básica.
- ✓ El origen social de los alumnos es modesto. Menos del 15 % de las madres de los alumnos tuvo o tiene enseñanza media completa y el nivel de ingreso del hogar del estudiante es bajo.
- ✓ El 56 % de los alumnos trabaja remuneradamente (74 % de los hombres y 43 % de las mujeres), 54 % tiene empleador, 25 % hace pololos y 18 % trabaja de modo independiente. El horario de trabajo es de jornada completa que en ocasiones sobrepasan las 48 hrs.
- ✓ El 56 % es soltero y 35 % casado o conviviente y 54 % tiene al menos un hijo.
- *Condiciones de infraestructura y equipamiento*
  - ✓ Las TJ no tienen acceso a todos los espacios disponibles en el establecimiento. Los espacios restringidos con mayor frecuencia son biblioteca, laboratorios y computadores. Estas son también las necesidades de infraestructura que priorizan los encargados de TJ.
  - ✓ En cuanto equipamiento lo más escaso o poco frecuente es el de laboratorio (solo un 29 % de las TJ accede a laboratorios equipados). Los encargados señalan como necesidad más importante de equipamiento instrumental de laboratorio, recursos de aprendizaje, fotocopiadora y computadores.
- *Apoyo del sostenedor*
  - ✓ Es más fuerte en las TJ particulares que las municipales en las distintas áreas consideradas.
  - ✓ Las TJ particulares disponen además de una mayor autonomía en cuanto al uso de recursos, pero en el 68% de los casos enfrentan restricciones.
  - ✓ Las TJ municipales tienen y sienten poco apoyo de su sostenedor.
  - ✓ El perfeccionamiento docente es el apoyo más débil del sostenedor tanto en el ámbito municipal como el particular.
- *Apoyos técnicos que tienen y que requieren las TJ*
  - ✓ Casi el único apoyo técnico que tienen las TJ proviene de los DEPROV y del sostenedor y más que apoyo técnico es entrega de información y administración de recursos. Frente a una pregunta abierta sobre necesidades de apoyo técnico, los encargados de TJ municipales y particulares por igual, mencionan un promedio de dos. Las necesidades de apoyo o asesoría técnica se centran en tres tópicos:
    - ⇒ Apoyo metodológico a los docentes para sus clases y capacitación de profesores (32 % de las respuestas)
    - ⇒ Apoyo en herramientas y modalidades de trabajo para fortalecer el desarrollo personal de los alumnos, incluyendo estrategias para evitar la deserción, aumentar expectativas personales, familiares y laborales (30%)

- ⇒ Actualización de los contenidos y programas de EDA y mejor articulación entre ellos (12%).
- *Las TJ en el entorno local y relaciones con servicios públicos*
  - ✓ Cerca de la mitad de las TJ tienen relaciones con el municipio (no solo las municipales), carabineros, juntas de vecinos. Entre un 10 y un 20 % tiene relaciones con otros servicios públicos (OMIL, FOSIS, SENCE, SERNAM).

## IV. ORGANIZACIÓN Y PROCESOS (FUNCIONAMIENTO) DE LAS TERCERAS JORNADAS

Este capítulo aborda cuatro temas. Primero, la forma en que las Terceras Jornadas organizan y estructuran su modo de trabajo y se relacionan con el establecimiento diurno del cual son parte. Segundo, la gestión directiva y pedagógica, el clima escolar y la satisfacción de los docentes con su trabajo en la TJ. Tercero, algunas características de las prácticas docentes en aula. Cuatro, los procesos de reclutamiento, selección y permanencia de los alumnos en los estudios de TJ.

### 1. ORGANIZACIÓN Y EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS TJ Y RELACIÓN CON EL ESTABLECIMIENTO DIURNO

En el capítulo anterior vimos que la mayor parte de las Terceras Jornadas funcionan un encargado, docentes, y uno o más auxiliares. ¿Cómo organizan su funcionamiento las TJ? ¿Qué equipo de trabajo existen en su interior? ¿Qué temas abordan? ¿Quiénes participan en ellos? ¿Qué relaciones hay y cómo son entre la TJ y el establecimiento diurno del cual la TJ es parte?

#### 1.1. Organización y equipos de trabajo

Un poco más de la mitad de las TJ cuenta con Equipo de Gestión (EGE). El resto funciona solo bajo la administración del encargado. Cerca de un tercio cuenta con uno o más equipos de trabajo por asignatura o decreto. Simultáneamente, el 82 % cuenta con Consejo de profesores. Esta figura es por tanto el equipo presente con más frecuencia en las TJ.

**Tabla N° IV.1**  
**Equipos de trabajo existentes en la Tercera Jornada en porcentajes**

	Tamaño matrícula			Total	Comentarios
	1 a 50	51 a 100	101 y más		
Consejo de profesores	64.3	84.6	97	81.6	Hay diferencias según si el encargado hace clases en la TJ o no; 47% v/s 39%
Equipo de Gestión Educativa	45.3	52.7	59.6	54.3	Hay diferencias según si el encargado hace clases en la TJ o no; 40% v/s 57%
Departamentos por asignatura	22.7	18.7	43.4	28.3	
Departamentos por Programa, modalidad o decreto de enseñanza	28	35.2	38.4	34.6	
Departamento por tipo de contenido (asignaturas generales, Educación TP, etc.)	18.7	12.1	32.3	21.9	
Otra	2.7	2.2	8.1	4.8	

Fuente: Ficha básica de TJ



El número de reuniones de profesores realizadas durante el año 2004 es muy variable. En el 6 % de las TJ estas no se realizaron; en el 30 % se han realizado una o dos a lo largo del año; el 55 % ha realizado entre 3 y 7; y en el 9 % más de 11. El número de reuniones realizadas es mayor en los casos en que el Encargado de la Tercera Jornada tiene horas contratadas para desarrollar su función, situación que resulta evidente, considerando la carga horaria extra que significa el hecho de organizar reuniones con los docentes. En términos del tamaño de la matrícula vemos que en las TJ más pequeños el número de reuniones realizadas es menor que en las más grandes. La frecuencia de equipos de trabajo es también mayor en las TJ mas grandes.

**Tabla N° IV.2**  
**Número de reuniones de Profesores realizadas durante el año 2004 en la Tercera Jornada en porcentajes**

	Tamaño matrícula			Dependencia		Tiene Horas contratadas		Total
	1 a 50	51 a 100	101 y más	Municipal	Part. Subvencionado	Sí	No	
0	12	5,4	2,0	15,8		4,9	8,1	5,7
1 a 2	34,6	38,4	17,1	66,3	19,7	26,9	36,4	29,2
3 a 6	40,0	44,0	56,6	83,1	56,9	48,9	37,8	46,3
7 a 10	5,3	3,3	11,1	11,5	12,7	8,7	4,0	7,6
11 y más	8	8,7	13,1	23,0	10,4	10,3	13,5	11,1
Total	100 (75)	100 (91)	100 (99)	100 (229)	100 (86)	100 (241)	100 (74)	100 (315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

¿Qué temas se tratan en las reuniones de equipo? El tema que se aborda con mayor frecuencia según los encargados gira en torno a la deserción de los alumnos (82%), seguido muy de cerca por el currículo y las prácticas de enseñanza (79%) y por los casos de alumnos con problemas (78%). Otras temáticas mencionadas por el 60 % de los encargados refieren al orden y disciplina, regulaciones y decretos del MINEDUC, reclutamiento de alumnos y la organización de actos, efemérides o fiestas. Con porcentajes cercanos al 50 % se menciona el desempeño y evaluación docente, desarrollo de nuevas ofertas educativas y condiciones laborales del personal. Con no más de un 33 % de las respuestas están los temas de relación con la comunidad y/o sector productivo.

Las temáticas más abordadas son coherentes con las problemáticas planteadas por encargado y docentes en la exploración cualitativa, donde señalaban que la deserción es uno de los grandes temas de la tercera jornada, tema que desafía las prácticas educativas y la creatividad para dar solución a los problemas de motivación de los alumnos y de resolución de situaciones contextuales que los impelen a desertar del sistema.

**Tabla N° IV.3****Temas centrales en las reuniones de equipo de la Tercera Jornada en porcentajes**

	Total	Comentarios
La deserción de los alumnos	82.2	
El currículo y las prácticas pedagógicas	79.4	
Los casos de alumnos con problemas	78.1	Se da más en los Part. Subvencionados que en los municipales 95% v/s 78%
Las reglas (normas) de orden y disciplina en la TJ	64.8	
Organización de actos, efemérides o fiestas	64.8	
Regulaciones, normas, decretos o leyes del MINEDUC	62.5	
Reclutamiento de alumnos	61.9	
El desempeño y evaluación docentes	52.7	Hay diferencias según si el encargado hace clases en la TJ o no; 49% v/s 60%
Desarrollo de nuevas ofertas educativas	50.2	
Las condiciones laborales del personal	45.1	
Relaciones con la comunidad y/o sector productivo	33.3	Hay diferencias según si el encargado hace clases en la TJ o no; 31% v/s 49%

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Al indagar sobre el tema al cual las reuniones dedican más tiempo las respuestas se dispersan. En primer lugar, con un 44%, están temas asociados el currículo y las prácticas de enseñanza; en segundo lugar, con un 32 % se encuentran temas vinculados a los alumnos (deserción, alumnos problemas, reclutamiento); en tercer lugar, con un 8 %, están las regulaciones y normas del MINEDUC. El resto de los temas en cuanto a tiempo que le dedican en las reuniones son poco importantes.

**Tabla N° IV.4****Tema al que se le dedica más tiempo en las reuniones de equipo de la Tercera Jornada en porcentajes**

	Total	
El currículo y las prácticas pedagógicas	44.3	Se aborda más en las TJ más grandes 46% v/s 37%
Temas asociados a los alumnos (deserción, alumnos problemas, reclutamiento)	35.4	
Regulaciones, normas, decretos o leyes del MINEDUC	8.4	Se aborda más en las TJ más chicos 25% v/s 5%
Desarrollo de nuevas ofertas educativas	4.5	
El desempeño y evaluación docentes	2.4	
Las condiciones laborales del personal	1.7	
Las reglas (normas) de orden y disciplina en la TJ	1.4	
Relaciones con la comunidad y/o sector	1.0	

productivo		
Organización de actos, efemérides o fiestas	0.3	
Total (N=100%)	(284)	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Según los encargados de TJ, la participación de los profesores en las reuniones de equipo es activa y propositiva. El 88% señala que en su mayoría adoptan esta conducta.

**Tabla N° IV.5**

**Participación de los profesores de la Tercera Jornada en estos equipos en porcentajes**

	Dependencia			Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
La mayoría es activa, se interesan y es propositiva	84.3	81.1	94.2	87.7
La mayoría asiste, pero no se involucran mucho	10.4	11.6	5.8	9.7
La mayoría no asiste o la asistencia es muy irregular	2.2	3.2	0	1.6
No hay	1.5	1.1	0	0.9
Total (N=100%)	(134)	(95)	(86)	(309)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

No obstante, casi la mitad de los profesores se siente no integrado a un equipo, indicando que trabajan aislados en sus cursos y asignaturas. Este tema se retoma en la sección 3 de este capítulo que muestra algunas características de las prácticas de los docentes en aula.

**Tabla N° IV.6**

**Coordinación entre profesores en porcentajes**

	Total
Cada profesor trabaja aislado en sus cursos y asignaturas	44.3
Los profesores de una misma asignatura o curso se coordinan y planifican conjuntamente	54.1
Total (N=100%)	(666)

Fuente: Encuesta a Docentes de TJ

**1.2 ¿A quien rinde cuenta el encargado o equipo de gestión de la TJ?**

Hacia el extremo superior de la estructura organizativa de la Tercera Jornada encontramos a la persona a quién el encargado de la TJ rinde cuentas sobre el funcionamiento de la misma y los resultados que ésta obtiene. En la tabla siguiente se presenta la persona que cumple este rol en las Terceras Jornadas. El 47% de los encargados de TJ indica que rinde cuenta al director del establecimiento diurno; el 35 % al sostenedor y el 13% al DEPROV. En las TJ más grandes el director del establecimiento diurno es más relevante que en las más pequeñas, en cuyo caso la cabeza de la pirámide está conformada por el sostenedor. Además, es posible notar algunas diferencias por dependencia administrativa: el sostenedor cobra más fuerza en los establecimientos particular subvencionados.

**Tabla N° IV.7**  
**Persona a quien se rinde cuentas sobre el funcionamiento y los resultados de la Tercera Jornada**  
**(porcentajes)**

	Tamaño matrícula			Total	Comentarios
	1 a 50	51 a 100	101 y más		
Al director del establecimiento diurno	38.7	48.4	57.6	47	Se da más en las TJ municipales 52% v/s 34%
Al sostenedor	48	34.1	23.2	35.2	Se da más en los part. Subvencionados 44% v/s 39%
Al DEPROV	9.3	11	14.12	13.3	
Al MINEDUC	2.7	2.2	3	2.2	
A los docentes de la Tercera Jornada	1.3	4.4	2	2.2	
Total (N=100%)	(75)	(91)	(99)	(315)	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

### 1.3 Relación de la TJ y el establecimiento diurno

Un aspecto consignado como problemático en el estudio cualitativo fue la relación que las TJ mantienen con el establecimiento diurno. En el capítulo II se detectó que las TJ comparten no solo infraestructura sino también equipamiento con el establecimiento diurno, pero este compartir tenía algunas restricciones en cuanto a acceso a laboratorios, computadores y biblioteca. En esta sección el interés está puesto en actividades conjuntas que se realizan entre la TJ y el establecimiento diurno.

Como se aprecia en las tablas N° IV.8 y IV. 9 las relaciones entre la TJ y el establecimiento diurno se expresan en planos bien diferentes. Las más frecuentes tienen que ver con el reclutamiento de alumnos para las TJ. En este plano en el 77 % de las TJ se incentiva a los apoderados de los alumnos regulares diurnos para que prosigan estudios en TJ y también se derivan alumnos de la educación regular a las TJ. La primera conducta es más frecuente en TJ particulares y la segunda en las municipales, posiblemente porque tienen más alumnos repitentes y con edad suficiente para estar en TJ.

El resto de las relaciones corresponden a la organización de actos conjuntos y al hecho que los profesores de TJ hacen también clases en el establecimiento diurno. Adicionalmente las TJ y el establecimiento diurno comparten equipos de trabajo: en el 51 % de los casos el equipo de gestión, en un 41 % el consejo de profesores y en porcentajes menores equipos pedagógicos (tabla N° IV.9).

**Tabla N° IV.8**  
**Instancias de relación entre el establecimiento diurno y la Tercera Jornada**  
 (porcentajes)

	Total	Comentarios
Se comparte el espacio físico, la infraestructura	97.5	
Se comparte el equipamiento y los materiales y recursos didácticos	88.3	
Se incentiva a los apoderados de los alumnos diurnos a que estudien en la Tercera Jornada	76.8	Se da más en la TJ part. Subvencionadas 86% v/s 73%
Un gran porcentaje de exalumnos del establecimiento está estudiando en la Tercera Jornada	58.7	Se da más en la TJ part. Subvencionadas que en las Municipales 65% v/s 45%
Se realizan actividades conjuntas (actos, proyectos)	55.9	Se da más en la TJ más chicas 63% v/s 51% y en las part. Subvencionadas que en las municipales 64% v/s 52%
La mayoría de los profesores de la TJ hace clases en la enseñanza diurna del establecimiento	55.6	Esto se da más en las comunas más chicas 62% v/s 48% en las áreas metropolitanas
Se realizan consejos de profesores en conjunto	35.9	

Fuente: Ficha básica de TJ

**Tabla N° IV.9**  
**Equipos de trabajo de la Tercera Jornada que funcionan de manera integrada con el establecimiento diurno en porcentajes**

	Total	Comentario
Equipo de Gestión Educativa	51.1	Se da más en los más grandes 59% v/s 44%
Consejo de profesores	41.6	
Departamentos por asignatura, programa o tipo de contenido	19.5	
Otra	4.1	

Fuente: Ficha básica de TJ

Recogiendo la visión de los profesores en TJ se detecta que el 59 % de los docentes señalan la existencia de reuniones conjuntas con los docentes de la escuela diurna y que estas reuniones son consecuencia del hecho de trabajar en el mismo establecimiento en la jornada diurna, de realizar conjuntamente actos, ceremonias y actividades de esparcimiento, consejos de profesores compartidos y actividades de reflexión pedagógica conjunta (Tabla N° IV.10).

**Tabla N° IV.10**  
**Finalidad con la que se reúne con los docentes del establecimiento diurno**  
 (porcentajes)

	Total
Trabaja en la jornada diurna en el mismo establecimiento	75.4
Actos y ceremonias	69.6
Actividades de esparcimiento	63
Reuniones conjuntas de reflexión pedagógica	60.8
Consejos de profesores en conjunto	62.5
Planificación conjunta	40.8

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

¿Qué grado de autonomía siente que tiene el encargado de TJ frente al establecimiento diurno?. El 76% de los encargados afirma que tiene autonomía y que decide en todo o la mayor parte de las cosas. Los encargados de TJ municipales se sienten un poco más limitados por el establecimiento diurno que las TJ particulares subvencionadas.

**Tabla N° IV.11**  
**Autonomía de la Tercera Jornada respecto del establecimiento diurno en porcentajes**

	Dependencia			Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
No tenemos ninguna autonomía de decisión propia	8.2	7.4	2.3	6.3
Hay pocas cosas que podemos decidir	16.4	25.3	5.8	16.2
Decidimos la mayor parte de las cosas	55.2	51.6	57	54.3
Decidimos todo	20.1	14.7	32.6	21.9
Total	100 (134)	100 (95)	100 (86)	100 (315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

¿Cómo perciben los encargados que es el apoyo que reciben del establecimiento diurno? Algo menos de un tercio indica que requeriría de mayor apoyo del establecimiento. Los temas en que se pide apoyo son: coordinación del uso de materiales e infraestructura y asesoría técnico pedagógica.

Como cabe esperar, cuando el encargado ocupa al mismo tiempo un cargo directivo en el establecimiento diurno el requerimiento de apoyo es menor que cuando solo es docente, y en éstos menor que cuando no ocupa ningún cargo en el establecimiento diurno. Además se observa que el requerimiento de apoyo es mayor en las TJ municipales que en las particulares subvencionadas.

**Tabla N° IV.12****Existencia de temas en los que le gustaría contar con más apoyo desde la dirección del establecimiento diurno en porcentajes**

Le gustaría contar con mas apoyo	Autonomía		Cargo que ocupa en el establecimiento		Total	
	Baja	Alta	Directivo	Docente	Ninguno	
Sí	53,5	23,2	11.9	36.4	58	30.7
No	46,5	76,8	88.1	63.6	42	69.3
Total (N=100%)	(71)	(241)	(126)	(137)	(50)	(306)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

**Tabla N° IV.13****Existencia de temas en los que le gustaría contar con más apoyo desde la dirección del establecimiento diurno (porcentajes)**

Le gustaría contar con mas apoyo	Tamaño matrícula			Dependencia		Total
	1 a 50	51 a 100	Más de 100	Municipal	Part. Subv.	
Sí	24	28.6	34.3	33.6	19.8	30.7
No	76	70.3	64.6	66.4	77.9	69.3
Total (N=100%)	(75)	(91)	(99)	(229)	(86)	(265)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Finalmente, se indagó en la existencia de roces entre la TJ y el establecimiento diurno. El 78% de los encargados manifiesta que estos nunca se han dado y el 17% señala que se dan de vez en cuando. Un 3% dice que estos ocurren a menudo. La existencia de roces se da con mayor frecuencia en los establecimientos más grandes.

**Tabla N° IV.14****Frecuencia de roces o conflictos entre la Tercera Jornada y la escuela diurna (porcentajes)**

	Tamaño matrícula			Total
	1 a 50	51 a 100	101 y más	
A menudo	0	2.2	6.1	3.2
De vez en cuando	12	17.6	24.2	17.1
Nunca	86	76.9	68.7	78.1
No sabe		2.2		1
Total ( N=100%)	(75)	(91)	(99)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

**2. GESTIÓN DIRECTIVA Y PEDAGÓGICA DE LAS TJ**

Esta sección se detiene en la apreciación que los docentes tienen del liderazgo directivo en la TJ y los contenidos pedagógicos que asume este liderazgo. Respecto a este punto se revisa

cuatro temas específicos: la evaluación que los docentes hacen del equipo directivo; la situación del PEI y la existencia de estrategias para incentivar la inserción laboral y la continuación de estudios superiores de los estudiantes; y la existencia de acciones de evaluación docente por parte del equipo directivo de la TJ.

## 2.1 Liderazgo y desempeño del equipo directivo

Las tablas N° IV.15 y IV.16 muestran la evaluación que los docentes hacen del liderazgo que ejerce el encargado de la TJ y del funcionamiento del equipo directivo. Las evaluaciones de ambos aspectos en general son buenas. Pocos docentes califican estos aspectos de regulares, malos o muy malos. La calificación muy bueno es mas frecuente (51%) para el encargado que para el equipo directivo (40%).

**Tabla N° IV.15**  
**Evaluación del liderazgo del encargado de TJ según los docentes**  
**(porcentajes)**

Evaluación	Tamaño matrícula				Total
	Área Metropolitana	Capital Regional	Capital Provincial	Otras comunas	
Muy bueno	43.3	48.8	53.7	54.6	50.8
Bueno	46	33.1	34.7	28.3	35
Regular	6.7	11.6	5.8	9.8	8.3
Malo	2.7	4.1	2.1	2.4	2.7
Muy malo	0.7	0.8	1.6	2	1.4
Total (N=100 %)	(150)	(121)	(190)	(205)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

**Tabla N° IV.16**  
**Evaluación del funcionamiento del equipo directivo de la TJ según los docentes**  
**(porcentajes)**

Evaluación	Dependencia			Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
Muy bueno	38.3	33.7	46.5	39.6
Bueno	36.3	38.6	38.5	37.5
Regular	11.	13.9	10.5	11.6
Malo	4.3	4.8	1	3.5
Muy malo	2	0.6	1	1.4
Sin dato	8	8.4	2.5	6.5
Total ( N=100%)	(300)	(166)	(200)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Los encargados son evaluados mejor en TJ en comunas chicas que en las que se ubican en cabeceras de región y áreas metropolitanas. El equipo directivo, por su parte, se evalúa mejor en las TJ particulares subvencionados, que son las que tienen más reuniones de profesores.



## 2.2 Satisfacción y clima de trabajo

Los docentes en general se sienten a gusto en la TJ y aprecian favorablemente el clima de trabajo, algo mejor en las TJ particulares que en las municipales.

**Tabla N° IV.17**  
**Evaluación del clima de trabajo de la TJ según los docentes**  
**(porcentajes)**

	Dependencia			Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
Muy bueno	66	62	71	66.5
Bueno	27.3	31.9	25	27.8
Regular	5.3	5.4	3	4.7
Malo	0.3	0	0	0.2
Muy malo	0.3	0	0.5	0.3
Sin dato	0.7	0.6	0.5	0.6
Total (N=100%)	(300)	(166)	(200)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Los aspectos mejor evaluados por los docentes son las relaciones entre profesores, la relación de ellos con los alumnos, la disposición y motivación del personal. Por otra parte, los aspectos peor evaluados son el trabajo en equipo, la planificación y organización de tareas, la evaluación del quehacer escolar y sus resultados y la participación de los docentes en las decisiones de TJ. Estas respuestas sugieren que los docentes valoran más los aspectos de convivencia que los aspectos que tienen que ver con la organización y el trabajo pedagógico en la TJ.

**Tabla N° IV.18**  
**Evaluación positiva de los siguientes aspectos según los docentes en porcentajes**

		Dependencia			Total
		Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
Relaciones entre profesores de la TJ	Muy bueno	66	66.9	73.5	68.5
	Bueno	30	25.9	22.5	26.7
Relación con los alumnos de la TJ	Muy bueno	60.3	62.7	67.5	63.1
	Bueno	35.7	32.5	30	33.2
Trabajo en equipo colaborativo entre profesores de la TJ	Muy bueno	39.3	32.5	47.5	40.1
	Bueno	36	33.1	32	34.1
Planificación y organización de las tareas	Muy Bueno	32	25.3	38	32.1
	Bueno	50	53	44	48.9
Evaluación del quehacer escolar y los resultados que se logran	Muy bueno	22	16.3	33.5	24
	Bueno	58.3	59	50.5	56.2
Motivación y compromiso del personal docente y administrativo con la TJ	Muy Bueno	50	56	61.5	55
	Bueno	39	33.7	31.5	35.4
Participación de los docentes	Muy Bueno	37	28.9	29.3	36

en las decisiones de la TJ	Bueno	40	45.2	52	41.6
Identidad de los profesores con la TJ	Muy Bueno	58	56.6	59	58
	Bueno	34.3	33.1	31.5	33.2
Total (N=100%)		(300)	(166)	(200)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Estos distintos aspectos de las TJ son mejor evaluados en las TJ particulares subvencionados que en los municipales. Como consecuencia de esta buena evaluación el 63 % de los docentes de TJ, si dependiera de ellos, trabajarían en EDA y la gran mayoría de estos en el mismo establecimiento en el cual se desempeñan en la actualidad, vale decir, no quisieran modificar su lugar de trabajo.

**Tabla N° IV.19**  
**Donde trabajarían los docentes en la actualidad si dependiera de ellos**  
**(porcentajes)**

	Dependencia			Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
En EDA en el mismo establecimiento	66	57.2	55.5	60.7
En EDA en otro establecimiento	2	3	1.5	2.1
En educación regular de niños y jóvenes	14.3	18.7	23	18
En otras actividades educativas	6.3	8.4	10	8
En una actividad no relacionada con la educación	2	1.8	3	2.3
No trabajaría	2	2.4	2	1.8
Sin dato	1.3	8.4	5	7.2
Total (N=100%)	(300)	(166)	(200)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

### 2.3. Proyecto pedagógico de la TJ

Un 63 % de las TJ tienen un proyecto pedagógico propio. Al cruzar esta variable con importancia que la TJ tiene en el Proyecto Educativo del establecimiento diurno se observa que un PEI propio de la TJ se presenta con mayor probabilidad en las TJ que son importantes en el PEI del establecimiento diurno.

**Tabla N° IV.20**  
**PEI propio de TJ e importancia de la TJ en el PEI del establecimiento diurno**  
**(porcentajes)**

TJ con PEI propio	Importancia que el PEI del establecimiento le da a la TJ						Total
	Mucha importancia	Bastante importancia	Poca importancia	Ninguna importancia	El establecimiento no tiene PEI	Sin dato	
Sí	69,0	67,8	48,7	36,4	35,7	75,0	63,5
No	31,0	32,2	51,3	63,6	64,3	25,0	36,5
Total (N=100%)	(126)	(121)	(39)	(11)	(14)	(4)	(315)

Fuente: Encuesta a Encargados de TJ

Adicionalmente se detecta que el PEI del establecimiento diurno le entrega mas importancia a la TJ en las TJ con menor que en aquellas con mayor matrícula.

**Tabla N° IV.21**  
**Importancia de la TJ en el PEI del establecimiento diurno según matrícula de la TJ**  
**(porcentajes)**

	Tamaño matrícula			Total
	1 a 50	51 a 100	101 y más	
Mucha importancia	50.7	42.9	31.3	40
Bastante importancia	32	30.8	46.5	38.4
Poca importancia	9.3	13.2	15.2	12.4
Ninguna importancia	4	4.4	2	3.5
El establecimiento no tiene PEI	2.7	6.6	5.1	4.4
Sin dato	1.3	2.2		1.3
	100 (75)	100 (56)	100 (68)	100 (315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Al consultar por los objetivos que busca la TJ con sus alumnos, el 44% de los encargados busca que se habiliten para el mundo del trabajo, el 29% que fortalezcan su formación personal y el 12 % que se habiliten para continuar estudios superiores.

**Tabla N° IV.22**  
**Objetivo que la TJ busca lograr con sus alumnos**  
**(porcentajes)**

	Hace clases en la Tercera Jornada		Dependencia			Total
	Sí	No	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
Que manejen competencias básicas de lectura y escritura	9.9	11.8	8.2	10.5	16.3	11.1

Que fortalezcan su formación personal	36.9	25	32.8	27.4	25.6	29.2
Que se habiliten para el mundo del trabajo	38.7	47.5	47.8	43.2	40.7	44.4
Que se habiliten en un oficio específico	0.9	1		2.1	1.2	1
Que se habiliten para continuar en educación superior	9.9	12.7	9	14.7	12.8	11.7
Otra	3.6	2	2.2	2.1	3.5	2.5
Total N=100 %	(111)	(204)	(134)	(86)	(54)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Existen algunas diferencias menores según si el encargado hace o no clase en la TJ y según dependencia administrativa. Cuando el encargado hace clases, el objetivo que persigue la TJ prioriza con mayor frecuencia el desarrollo o formación personal que cuando no hace clases. En este caso el encargado prioriza la habilitación para el mundo del trabajo.

Las TJ particulares enfatizan algo más el manejo de competencias básicas de lecto - escritura que las municipales. Estas privilegian algo más la formación personal de los alumnos. El énfasis en estudios superiores siempre es bajo y no muestra diferencias por dependencia administrativa u otra de las variables consideradas.

Pese a que solo un 12 % de las TJ indica estudios superiores como objetivo principal que busca en sus alumnos, el 77% de los encargados señala que realizan actividades para estimular este desenlace, porcentaje que es mayor en las TJ más grandes (tabla N° IV.23).

**Tabla N° IV.23**  
**Realización de actividades que estimulen a los alumnos para continuar estudios superiores (porcentajes)**

	Tamaño matrícula			Total
	1 a 50	51 a 100	101 y más	
Sí	66.7	73.6	84.8	77.4
No	33.3	26.4	15.2	22.6
Total (N=100%)	(75)	(91)	(99)	(311)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

En las TJ que entregan formación técnico profesional se preguntó si realizaban actividades en apoyo a la inserción laboral de sus alumnos. El 51 % de los encargados indica que sí lo hace. La realización de estas actividades es más frecuente en TJ municipales que particulares (tablas N° IV. 24).

A todos los encargados se les preguntó si entregaban información a los alumnos sobre alternativas de estudios técnicos y superiores después de completar la enseñanza media y sobre alternativas existentes de capacitación laboral (tabla N° IV.25). En este caso, la mayoría responde que sí, siendo mayor el porcentaje que orienta en cuanto a estudios superiores (que es uno de los desenlaces menos frecuentes para alumnos en TJ como se verá mas adelante).

**Tabla N° IV.24****Realización de actividades para mejorar la inserción laboral de los alumnos (porcentajes)**

	Dependencia			Hace clases		Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	Sí	No	
Sí	78.2	71.4	50	52.9	68.1	51.3
No	21.7	28.5	50	41.2	25.5	48.6
Total	(23)	(21)	(16)	(17)	(47)	(64)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

**Tabla N° IV.25****Porcentaje de encargados de TJ que dice orientar a los alumnos en tres materias específicas: estudios técnicos, capacitación laboral y estudios superiores (porcentajes)**

	Tamaño matrícula			Total
	1 a 50	51 a 100	101 y más	
Estudios técnicos en otros lugares	61.3	63.7	72.7	66
Alternativas de capacitación laboral existentes	77.3	72.5	68.7	72.4
Alternativas de estudios superiores	85.3	90.1	89.9	88.3
Otro	4	2.2	12.1	6.3

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

El 54 % de los encargados declara que cuentan con información sobre sus egresados. El estudio cualitativo sugiere que esta información es casual y no planificada: egresados que vienen de visita, hermanos en la enseñanza diurna o TJ que conversan sobre el tema con los profesores, etc. No hay un seguimiento de egresados que pudiera dar luces sobre la inserción laboral, educacional y social de los estudiantes de TJ una vez que completan sus estudios básicos o medios.

**2.4 Acciones de evaluación docente**

La existencia de un proyecto pedagógico y de objetivos a lograr con los alumnos requiere de un correlato en términos de definición y seguimiento de las metas a lograr, lo que entre otras acciones, implica contar con mecanismos de evaluación docente. El 40 % de las TJ según declaración del encargado realiza actividades de evaluación docente. Estas consisten fundamentalmente en revisión del libro de clases (41%) y control de asistencia y horario (39%). En un 27 % de las TJ se realizan talleres de discusión entre profesores donde estos presentan sus técnicas y dudas; en un 21% hay observación de clases por directivos; y en un 19 % evaluaciones de los alumnos a los profesores. La presencia de actividades de evaluación son mas frecuentes cuando el encargado tiene horas contratadas y cuando el mismo hace clases.

El tipo de actividad de evaluación varía según dependencia administrativa. En las TJ particulares hay con mayor frecuencia observación de clases y evaluación de los alumnos a los profesores. No obstante, los porcentajes son siempre bajos (tablas N° IV.26, 27 y 28), lo que muestra que las prácticas de evaluación docente en TJ son débiles.

**Tabla N° IV.26**  
**Existencia de actividades de evaluación docente en la Tercera Jornada**  
**(porcentajes)**

	Encargado hace clase en TJ		Tiene horas contratadas		Total
	Sí	No	Sí	No	
Sí	49.5	39.2	46.5	31.1	40.3
No	49.5	60.8	53.1	68.9	59.6
Total (N=100%)	(111)	(204)	(241)	(74)	(312)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

**Tabla N° IV.27**  
**Tipo de actividades de evaluación docente que se realizan en la Tercera Jornada**  
**(porcentajes)**

	Total	Comentarios
Control asistencia y horario	39	
Revisión de planificaciones y libro de clases	41.3	
Evaluación de los alumnos a los profesores	19.4	Se da más en los part. Subvencionados 52% v/s 42%
Talleres de discusión en que los profesores presentan sus técnicas y dudas	27	
Solicitud y revisión de portafolios de los profesores	12.4	
Observación de clases	21.3	Se da más cuando el encargado no hace clases en la TJ: 38% v/s 58%, y en los part. Subvencionados más que en los municipales 56% v/s 45%
Otras	4.1	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

**Tabla N° IV.28**  
**Observación de clases en el presente año (2004)**  
**(porcentajes)**

	Dependencia			Total
	Corporación Municipal	DAEM	Part. Subvencionado	
Sí	25	22.3	37.5	28.1
No	72.3	77.1	60	69.8
Sin dato	2.7	0.6	2.5	2.1
Total (N=100%)	(300)	(166)	(200)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

### 3. ASPECTOS SELECCIONADOS DE LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES

En esta sección la atención recae sobre los profesores y las conductas que adoptan en clase. La primera subsección da cuenta del tamaño de los cursos, la carga de cursos por docente, las licencias y reemplazos. La segunda aborda el tema de la planificación de clases. La tercera se detiene en aspectos asociados a la forma en que enseñan. La cuarta da cuenta de la visión que los docentes tienen de los alumnos en TJ y la visión que éstos tienen de los profesores. Es importante registrar que la evidencia que se entrega recoge lo que los docentes dicen que hacen y no lo que efectivamente hacen.

#### 3.1 Carga docente de los profesores y tamaño de los cursos

Los docentes de TJ hacen clases en 3 cursos en promedio. El número de cursos es mayor en los docentes con más años de experiencia en EDA y en las TJ con más alumnos y localizadas en ciudades más grandes.

El tamaño de los cursos es variable. En promedio, los cursos más chicos son de 20 alumnos y los más grandes de 30. Como cabe esperar las TJ más grandes muestran promedios más altos y como las más grandes se ubican en ciudades más grandes los promedios son mayores en éstas que en ciudades menores.

**Tabla N° IV.29**  
**Número y tamaño promedio de cursos dictados por docente**

		N° de cursos en que hace clases	N° de alumnos del curso más chico	N° de alumnos del curso más grande
Tamaño matrícula	1 a 50	1.89	13.0	20.6
	51 a 100	2.5	21.3	31.9
	101 y más	4.1	21.8	35.1
Años de experiencia en EDA del docente	0 a 3 años	2.5	20.7	28.7
	4 a 6 años	2.9	21.3	31.2
	7 a 20 años	3.3	19.5	31.8
	20 y más años	4.1	17.6	32.2
Localización	Área metropolitana	3.8	21.7	34.9
	Capital regional	3.4	21.8	30.9
	Capital provincial	3.0	19.2	31.6
	Otras comunas	2.1	18.0	26.2
Total		3.0	20.1	30.7

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

#### 3.2. Planificación de clases

Pocos docentes indican que no planifican cada año sus clases. El 10 % señala que las tiene preparadas o que va viendo en el camino, esto es, no renuevan su planificación año a año o

simplemente no planifican. El resto lo hace y consiste básicamente en una programación general semestral o anual y en unos pocos casos trimestral.

**Tabla N° IV.30**  
**Momentos del año en que los docentes planifican sus clases**  
**(porcentajes)**

	Total
Al inicio del año	37.8
Cada semestre	48.3
Trimestralmente	4.5
Va viendo en el camino	4.5
Tiene las clases preparadas	5.0
Total (N=100%)	(635)

Fuente: Encuesta Docentes de TJ

Estas planificaciones, según informan los docentes, tienen registro escrito en la TJ: 90 % en las TJ particulares y 78 % en las municipales. Adicionalmente, el 54 % de los docentes indica que discute los contenidos de la planificación con otros docentes (tablas IV.31 y 32).

**Tabla N° IV.31**  
**Existencia de un registro escrito de la planificación hecha por los profesores en**  
**porcentajes**

	Dependencia		Total
	Municipal	Part. Subvencionado	
Sí	78.4	89.7	81.8
No	21.5	10.3	18.2
Total (N=100%)	(455)	(195)	(650)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

**Tabla N° IV.32**  
**Discusión de contenidos de la planificación con otros docentes en porcentajes**

	Localización				Total
	Área Metropolitana	Capital Regional	Capital Provincial	Otras comunidades	
Sí	52.7	45.2	45.9	42.7	47
No	47.3	54.8	54.1	57.3	53
Total (N=100%)	(146)	(117)	(185)	(199)	(647)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

### 3.3. El trabajo de los profesores en el aula: aspectos seleccionados

- **Disposición del mobiliario**

Los docentes señalan en su mayoría que disponen el mobiliario de manera variable, cambiándolo según las necesidades de la clase. Un cuarto de los docentes señala que trabajan siempre con el mobiliario en fila y los alumnos mirando al profesor.



**Tabla N° IV.33**  
**Disposición del mobiliario de la sala de clases**  
**(porcentajes)**

	Total
De manera variable	60.5
En filas	25.1
En grupos	6.2
En un círculo	3.2
Total (N=100%)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

▪ ***Prioridades de los docentes al hacer clases***

El 70% de los docentes indica que al hacer clases se concentra en asegurar que los alumnos entiendan y aprendan lo básico, dando prioridad a esta dimensión por sobre el cumplimiento del currículo. El 24 % indica que lo prioritario es acoger las vivencias y la experiencia de los alumnos antes que el aprendizaje de los básico y cobertura de currículo.

**Tabla N° IV.34**  
**Aspecto del aprendizaje más importante para los docentes**  
**(porcentajes)**

	Dependencia		Total
	Municipal	Particular Subvencionado	
Pasar la materia y cubrir el currículo	1.5	4.8	2.5
Asegurar que los alumnos entiendan y aprendan lo básico	75.1	68.0	73.0
Acoger las vivencias y la experiencia de los alumnos	23.2	27.1	24.4
Total (N=100%)	(447)	(188)	(635)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

▪ ***Actividades que docentes realizan en el aula***

El 65 % de los alumnos indican que los profesores siempre dictan la materia. Apenas un 28 % indica que la dictan a veces. Esta es la alternativa que muestra la mayor frecuencia siempre, lo que da cuenta de un modo de enseñanza más bien tradicional. No obstante, el dictar materias se combina con otras acciones, entre las cuales destacan ejercicios de resolución de problemas, trabajo grupal, guías de aprendizaje, dar ejemplos de la vida cotidiana. Estas respuestas no muestran diferencias por características de la TJ, salvo que las guías de aprendizaje son más utilizadas siempre en las TJ particular subvencionadas que las municipales (55 y 46%, respectivamente).

**Tabla N° IV.35**  
**Frecuencia con que los docentes realizan las siguientes actividades**  
**(porcentajes)**

	Según alumnos	
	Siempre	A veces
Dictan la materia	65.4	27.6
Ejercicios de resolución de problemas	57.6	27.9
Trabajos grupales	52.9	36.9
Guías de aprendizaje	48.4	38.3
Dan ejemplos de la vida cotidiana	45.2	32.6
Lectura compartida	28.9	40.7
Disertaciones y exposiciones de trabajos de los alumnos	25.4	40.3
Simulación de situaciones reales	10.9	19.8
Dramatizaciones y representaciones	7.8	20
Tareas para la casa	43.5	37.2

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

▪ ***Innovaciones en la manera de hacer clases***

Es notoria la cantidad de docentes (74%) que dicen haber hecho alguna innovación o mejora en su manera de hacer clases en el último tiempo. La mejora que se ha realizado con más frecuencia es la aplicación de contenidos mediante el trabajo en terreno, clases más participativas y el uso de tecnologías como apoyo.

**Tabla N° IV.36**  
**Innovación o mejora pedagógica más importante hecha en el año por los docentes**  
**(porcentaje sobre el total de docentes que declaran haber hecho una innovación)**

	Total
Aplicación de contenidos mediante trabajo en terreno	32.9
Clases más participativas e interactivas entre profesor y alumno	18.1
Uso de tecnologías como apoyo	16.0
Desarrollo de instrumentos para potenciar el autoaprendizaje	9.7
Actualización de los contenidos a tratar en clases, renovación curricular	9.3
Planificación y cambios en la metodología de evaluación y trabajo tradicional	9.0
Integración de criterios de autoevaluación entre los alumnos	3.0
Cambio de horarios y facilidades para la asistencia de alumnos	1.2
Total (N= 100%)	(428)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

▪ ***Utilización de materiales / recursos didácticos en clase***

Al consultar a los docentes por el tipo de materiales y recursos didácticos que usan en sus clases, los más utilizados son los libros (91%) y guías de aprendizaje (85%). Laboratorio, maquinarias o equipos son utilizados por menos del 30% de los docentes encuestados. En el

caso de los laboratorios, estos se utilizan más en las zonas metropolitanas que en las comunas menores y responde a la disponibilidad de este recurso en el establecimiento y para la TJ.

**Tabla N° IV.37**  
**Utilización de materiales / recursos didáctico en clases**  
**(porcentajes)**

	Total	Comentarios
Libros	90.8	
Guías de aprendizaje	85	
Televisor, video	73.4	
Diarios, revistas	65.8	
Computadores	59.6	Se utilizan más en los P. Subvencionados que en los municipales (66% v/s 56%)
Radiocassette	56.8	Se utilizan más en los P. Subvencionados que en los municipales (63% v/s 53%)
Láminas	54.4	Se utilizan más en los municipales que en los P. Subvencionados (57% v/s 48%)
Mapas	53.9	
Proyectora de transparencias	43.5	
Laboratorios	28.5	Hay más acceso en las áreas metropolitanas que en las comunas más alejadas (35% v/s 22%)
Maquinarias, equipos, herramientas	18.8	
Otros	8.1	

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

El MINEDUC ha preparado diversos textos para Educación de Adultos. El uso que de éstos hacen los docentes de TJ es mas bien bajo. El texto utilizado con mayor frecuencia por los docentes (27 % de ellos) son las Guías Metodológicas, seguidas de cerca por los textos de “Lenguaje y Comunicación” (21%), “Matemática” (26%) y “Estudio y comprensión de la sociedad y naturaleza” (17%) y más lejanamente, las Guías de Inglés (10 %). El resto corresponde a textos destinados a decretos y modalidades de EDA poco frecuentes en las TJ como Alfabetización y programas para Adultos Mayores.

**Tabla N° IV.38**  
**Textos de educación de adultos utilizados por los docentes**  
**(porcentajes)**

	Total
Guías Metodológicas	27.3
“Lenguaje y comunicación” (Libro azul)	25.5
“Matemática” (Libro rojo)	20.6
“Estudio y comprensión de la Sociedad y la Naturaleza” (libro verde)	17.1
Guías de Inglés: “El inglés en la vida diaria”, “All about you”, “City and work”, “Lunch time”	10.1
“Trabajar por la palabra”	5

“Las letras hablan”	3
“Escribe tu palabra”	3
Textos para adultos mayores: “De la vida pasada”, “El encuentro familiar” y “El amor no tiene edad”	2.6

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Los textos más utilizados por los docentes corresponden a la educación de niños y jóvenes. El 77% de ellos usa estos textos, porcentaje muy por encima del arrojado por la pregunta sobre utilización de textos específicos para EDA. Es posible, en este caso, encontrar diferencias por dependencia y localización de los establecimientos. Los docentes de establecimientos Particular Subvencionados utilizan este tipo de libros en un porcentaje bastante mayor que en el caso de los municipales. Los textos de educación de niños y jóvenes son utilizados con más frecuencia en las TJ de comunas más pequeñas que en las de más grandes.

**Tabla N° IV.39**  
**Utilización de textos de educación regular de niños y jóvenes en la Tercera Jornada (porcentajes)**

	Dependencia		Localización				Total
	Municipal	Part. Subven.	Área Metropolitana	Capital regional	Capital provincial	Otras comunas	
Sí	48.6	83.5	68.5	73.2	79.0	83.5	77.0
No	51.4	16.5	31.5	26.8	21	16.5	22.9
Total (N=100%)	(442)	(156)	(143)	(116)	(177)	(195)	(631)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

▪ **Instrumentos de evaluación de alumnos que aplican los docentes de TJ**

Dos instrumentos de evaluación de alumnos son los más utilizados: la prueba escrita y trabajos prácticos. A mucha distancia se mencionan trabajos de investigación, disertaciones y carpetas que ordenan el material pasado en clase.

**Tabla N° IV.40**  
**Frecuencia con que docentes utilizan distintos tipos de evaluación de alumnos (porcentajes)**

	Según docentes		
	Siempre	A veces	Lo utiliza (Siempre + A veces)
Pruebas escritas	57.7	36.9	94.6
Trabajos prácticos	56	36.6	92.6
Disertaciones	16.7	55	71.7
Trabajos de investigación	20.1	50	70.1
Carpetas que reúnen material adicional a las clases	10.7	28.5	39.2
Carpetas que ordenan materias pasadas en clases	12.6	25.5	38.1
Otros	3.9	3	6.9

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

### 3.4 Visión de los docentes sobre los alumnos y de los alumnos sobre los docentes

Un aspecto relevante a la hora de implementar prácticas educativas por parte de los docentes es la visión que éstos tienen de sus alumnos y las expectativas que depositan sobre ellos.

Las fortalezas que los docentes de TJ ven en sus alumnos, comparativamente con alumnos de la enseñanza regular, remiten a temas asociados a su madurez: más responsabilidad, más compromiso, más experiencia, más claridad sobre lo que quieren en la vida.

**Tabla N° IV.41**  
**Fortalezas que los docentes ven en sus alumnos en porcentajes**

	Primera mención	Segunda mención
Son más responsables	36.8	9.7
Tienen un mayor grado de compromiso ya que deben mantener su familia	21.9	20.5
Tienen experiencia de trabajo	26.9	13.1
Tienen más claro lo que quieren en la vida	4.8	54.2
Tienen más hábitos de estudio	3.3	1.1
Otros	0.8	1.4
Total (N=100%)	(666)	(557)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Al mismo tiempo los docentes visualizan debilidades en los alumnos de Tercera Jornada. Entre estas destacan la recarga de responsabilidades por demandas que caen sobre ellos desde el trabajo y la familia y que desvía su atención y concentración en los estudios y que provocan tasas altas inasistencia. Dos debilidades adicionales son importantes: hábitos de estudio deficientes y una baja capacidad de aprendizaje (“mala base”).

**Tabla N° IV.42**  
**Debilidades que los docentes ven en sus alumnos en porcentajes**

	Primera mención	Segunda mención
Tienen demasiadas responsabilidades adicionales a los estudios	46.2	
No tienen tiempo para estudiar por su cuenta	23.7	16
Tienen que trabajar	9.9	16.2
Les falta dinero	1.7	7.3
Se desmotivan con facilidad	5	7.4
Tienen mala base	4.2	13
Tienen baja capacidad de aprendizaje	2	7.1
Tienen hábitos de estudio deficientes	0.8	11.7
Faltan mucho a clases	0.2	20.9
Otro	0.2	0.3
Total (N=100%)	(666)	(557)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

El estudio cualitativo reveló que estas debilidades llevan a las TJ y a sus docentes a reducir el nivel de exigencia, flexibilizar las normas de asistencia y de notas y reducir los horarios de clase. Al mismo tiempo llevan a una preocupación en la sala de clase por responder a las inquietudes que traen los alumnos lo que va en desmedro de la cobertura del currículo. Coherente, con esta realidad, la mayoría de los docentes indica que ellos son menor exigentes con los alumnos de TJ que con alumnos de la educación regular de niños y jóvenes.

**Tabla N° IV.43**

**Nivel de exigencia de la Tercera Jornada percibido por los docentes en relación a la educación regular de niños y jóvenes (porcentajes)**

	Total
Más exigente	2.4
Igualmente exigente	37.1
Menos exigente	58.6
Total (N=100%)	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Para los docentes su aporte principal a los alumnos es en el plano de la formación personal y valórica, seguida por el manejo de herramientas para el mundo del trabajo (86%) y en ultimo término, preparación para continuar estudios y enfrentarlos con éxito. (60%).

**Tabla N° IV.44**

**Preparación con que los alumnos egresan de la TJ**

	Porcentaje de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación
Están preparados para continuar sus estudios y enfrentarlos con éxito	59.8
Tienen buenas herramientas para incorporarse al mundo del trabajo	85.8
Se distinguen por su formación personal y valórica	91.1

Fuente: Encuesta a docentes de TJ

Pasando ahora a la visión que los alumnos tienen de los docentes y la enseñanza que les entregan se aprecia ellos hacen una buena evaluación del desempeño de sus profesores, destacando como positivo la asistencia a clases, la puntualidad, el manejo de las materias que enseñan y el espacio que dan a la participación de los alumnos. No obstante, al mismo tiempo los aspectos más débiles de los profesores, a juicio de los alumnos, son el interés en las problemáticas de los alumnos y la claridad en las explicaciones.

La asistencia se evalúa mas positivamente en las TJ particulares. Adicionalmente, se detecta que las alumnas mujeres evalúan mejor a los docentes que los alumnos hombres.

**Tabla N° IV.45**

**Alumnos que evalúan muy bien a profesores en los siguientes aspectos**

(porcentajes)

	Muy bien	Comentarios
Asistencia a clases	57.1	La evaluación es mejor en las TJ Part subv. 64% v/s 54%
Espacio que dan para que los alumnos participen	51.1	La evaluación que hacen las mujeres es mejor 56% v/s 46%
Puntualidad	49.4	
Manejo de las materias que enseñan	49.2	
Capacidad de motivar a los alumnos	47.2	La evaluación que hacen las mujeres es mejor 51% v/s 43%
Trato personalizado a los alumnos	43.8	La evaluación que hacen las mujeres es mejor 48% v/s 39%
Uso adecuado de ejemplos	43.4	
Claridad en las explicaciones	39.2	
Interés en los problemas de los alumnos	37.5	La evaluación que hacen las mujeres es mejor 41% v/s 32%

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

#### 4. CRITERIOS QUE ORIENTAN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE ALUMNOS Y SU PERMANENCIA O ABANDONO DE LOS ESTUDIOS EN TJ

Se ha señalado anteriormente que el tema de la matrícula y deserción es uno que preocupa centralmente a sostenedores, encargados y docentes de las TJ. En esta sección se muestran los criterios que orientan el reclutamiento y selección de alumnos y su permanencia en las TJ.

- **Actividades de difusión**

El 86% de los encargados señala que la TJ realiza acciones de difusión para reclutar alumnos. Estas actividades son mas frecuentes cuando el encargado de la TJ tiene horas contratadas para EDA.

**Tabla N° IV.46**  
**Realización de actividades de difusión en porcentajes**

	Tiene horas contratadas		Total
	Sí	No	
Sí	88	78.4	85.7
No	12	21.6	14.3
Total (N=100%)	(241)	(74)	(315)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Las actividades de difusión ocurren y se dirigen mayoritariamente al “público general”, a estudiantes y apoderados del establecimiento diurno y a organizaciones sociales. Los medios utilizados con mayor frecuencia son afiches y volantes, avisos en los medios de comunicación de masas y visitas (Tablas N° IV. 47 y 48).

**Tabla N° IV.47**  
**Público objetivo de las actividades de difusión**

**(porcentaje de TJ que realizan actividades de difusión al grupo objetivo)**

Grupo objetivo	Total	Comentario
Público en general	92.5	
El establecimiento diurno	79.5	
Organizaciones sociales	73.2	Hay diferencias según si el encargado tiene o no horas contratadas para la TJ 71% v/s 81% Se da más en las TJ más chicas 80% v/s 70%
Empresas	39.0	Se da más en las TJ más grandes 49% v/s 26%
Otros establecimientos educacionales	37.5	
Municipio u OMIL	37.5	Hay diferencias según si el encargado hace o no clases en la TJ 32% v/s 41% Se da más en las TJ Municipales 42% v/s 25%
Otras	14.4	

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

**Tabla N° IV.48**  
**Medio más importante utilizado en las actividades de difusión**  
**(porcentajes sobre TJ que realizan actividades de difusión)**

	Tamaño matrícula			Total	Comentario
	1 a 50	51 a 100	101 y más		
Afiches y volantes	26.7	30.8	38.4	33.7	Es más importante cuando el encargado tiene horas contratadas 34% v/s 22%
Avisos en prensa, radio o TV	9.3	18.7	17.2	18.9	
Visitas	22.7	19.8	11.1	18.5	
Nuestros ex alumnos	13.3	13.2	16.2	11.5	
Otro	26.7	16.5	15.2	16.3	
Total (N=100%)	(75)	(91)	(99)	(270)	

Fuente: Encuesta encargados de TJ

▪ **Relación entre vacantes y postulantes**

Pese al despliegue de actividades de difusión, el 63 % de las TJ no llena sus vacantes. En el otro extremo un 23 % tiene mas postulantes que vacantes, situación que aplica en particular a las comunas mas chicas. El resto 14 % completan justo sus vacantes, situación que se da con mayor frecuencia en las TJ en áreas metropolitanas.

**Tabla N° IV.49**  
**Relación vacantes - postulantes en la Tercera Jornada en porcentajes**

	Localización	Total



	Área metropolitana	Capital regional	Capital provincia	Otras comunas	
Más postulantes que vacantes	17.6	24.4	13.3	31.5	22.6
Completan justo sus vacantes	23.5	13.3	12.0	11.1	13.9
No llenan sus vacantes	58.8	62.2	74.7	57.4	63.4
Total (N=100%)	(51)	(45)	(83)	(108)	(287)

Fuente: Ficha básica de TJ

▪ **Inscripción y selección de alumnos**

En el 68 % de las TJ la inscripción automáticamente significa admisión. Algunas TJ tienen algunos pasos intermedios como la pre-inscripción, una entrevista personal y con menor frecuencia una evaluación diagnóstica del postulante. Cuando el encargado de la TJ tiene horas contratadas la realización de entrevistas personales son más frecuentes. Además, en las TJ más grandes opera con mayor frecuencia la pre-inscripción.

**Tabla N° IV.50**  
**Procedimientos necesarios para ingresar a la Tercera Jornada**  
**(porcentajes)**

	Encargado tiene horas contratadas		Tamaño matrícula			Total
	Sí	No	1 a 50	51 a 100	101 y más	
Pre-inscripción	37.3	40.5	48	40.7	26.3	38.1
Evaluación diagnóstica	11.2	10.8	13.3	9.9	8.1	11.1
Entrevista personal	38.6	24.3	30.7	31.9	41.4	35.2
Otras	13.7	12.2	16	9.9	14.1	13
Sólo la matrícula	66.8	73	54.7	75.8	70.7	67.6

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Congruente con lo anterior, la mayoría de las TJ no realiza un proceso de selección de alumnos. Este sólo ocurre en el 10% de los casos. Esto quiere decir que si bien hay una serie de procedimientos necesarios para el ingreso de los alumnos a la TJ, éstos no son una etapa de selección, y no están asociados a requerimientos adicionales a los que indica la normativa ministerial que el postulante deba cumplir.

▪ **Criterios de permanencia de los alumnos**

En cuanto a los criterios de permanencia de los alumnos en la TJ el más utilizado es asistencia mínima, seguido por el cumplimiento de trabajos y pruebas, y buen comportamiento y nota mínima.

**Tabla N° IV.51**  
**Criterios de permanencia de los alumnos en la Tercera Jornada**  
**(porcentajes)**

	Tamaño matrícula			Total
	1 a 50	51 a 100	101 y más	
Mínimo de asistencia	96	93.4	92.9	93.7
Cumplimiento de trabajos y pruebas exigidos	76	81.3	70.7	75.9
Buen comportamiento	54.7	59.3	61.6	59.4
Nota mínima	64	62.6	51.5	59
Otros	4	2.2	9.1	5.1
Ninguno	0	2.2	2	1.3

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

## 5. SÍNTESIS DEL CAPÍTULO

- Las Terceras Jornada, a pesar de tener poca variedad en términos de sus recursos humanos, se organizan en equipos. Estos equipos, sin embargo, rara vez se constituyen en un referente de gestión pedagógica.
- Cuando el encargado de la TJ tiene horas contratadas específicamente para EDA se dan con más frecuencias actividades como evaluación docente, reuniones de profesores y actividades de difusión.
- Existe un muy buen clima escolar tanto a nivel de los docentes como a nivel de los alumnos, tanto en términos de la relación de los docentes con el encargado de la TJ y los equipos directivos como en términos de la relación de los docentes y con los alumnos. Estos últimos evalúan favorablemente el desempeño docente.
- Los objetivos que la TJ busca en sus alumnos son habilitación para el trabajo, formación personal y en un puntaje significativamente menor proseguir estudios en la educación superior. Las TJ cuentan con PEI el que muchas veces se integra al del establecimiento diurno.
- Los profesores planifican sus clases, pero solo en uno o dos momentos del año por lo que esta actividad no es regular y no se retroalimenta con la práctica en aula y los logros y dificultades que se enfrentan cotidianamente en esta tarea.
- Las actividades de evaluación docente por parte del equipo directivo son poco frecuentes y se limitan casi exclusivamente al control de asistencia de los profesores y la revisión de libros de clase.
- En las Terceras Jornadas se da una baja utilización de textos específicos para la EDA, en su reemplazo se utiliza de manera extendida textos de educación regular de niños y jóvenes.

- En términos de las actividades realizadas por los docentes en aula hay una alta prevalencia de actividades tradicionales como lo son dictar la materia y evaluar mediante pruebas escritas. Sin embargo, los docentes declaran innovar y adecuar las metodologías a la realidad de los alumnos.
- Los docentes visualizan fortalezas y debilidades en los alumnos de TJ. Por el lado de las fortalezas mencionan la responsabilidad y madurez de los alumnos adultos y por el de las debilidades la recarga de responsabilidades, alta inasistencia y mala base para aprender. Ante la presencia de estas debilidades responden flexibilizando normas y reduciendo las exigencias a los alumnos. .
- Las TJ realizan actividades de difusión para reclutar alumnos. Estas se dirigen al público en general, a las organizaciones sociales, y a los alumnos mayores y apoderados del establecimiento diurno. En general aceptan a todos los alumnos que postulan. No obstante, el 63 % de las TJ no llenan las vacantes que han definido.
- Los principales criterios que guían la permanencia de los alumnos en la TJ son la asistencia y el cumplimiento de pruebas y controles.

## **V. UNA APROXIMACION A LOS RESULTADOS QUE OBTIENEN CON SUS ALUMNOS LAS TERCERAS JORNADAS**

No es fácil ni obvio aproximarse a los resultados que obtienen las TJ con sus alumnos. ¿Qué aprendizajes logran los estudiantes? ¿Qué logran en cuanto a desarrollo personal, elevación de autoestima y seguridad en su mismo? ¿Qué logran en cuanto a habilidades sociales, capacidad de comunicación, de acceder a información, de exigir sus derechos y cumplir con sus deberes? ¿La educación que han recibido efectivamente los prepara y les abre puertas para mejorar su inserción laboral y generar más ingresos?

Las variables sobre las que se necesita información para dar respuesta a las preguntas y conocer el aporte que hacen los estudios en TJ a los alumnos no son fáciles de medir, menos a través de un estudio como el presente. No existe una prueba que mida los resultados de aprendizaje en la EDA. Podría pensarse en una prueba de competencias básicas en la población adulta como la que se aplica en el marco de la Encuesta Internacional de Alfabetización de Adultos coordinada por la OECD (aplicada en Chile en 1998)<sup>11</sup>.

El cuadro sobre los recursos e insumos con que cuentan las TJ, las características de su proyecto educativo, la organización que se dan, la forma en que asumen la enseñanza, etc. descritos en los capítulos previos, da cuenta de precariedad, de escaso apoyo institucional en particular en materias técnico – pedagógica y de profesores que en general tienen un alto compromiso y están motivados por la EDA, pero son pocos exigentes con sus alumnos.

Este capítulo se detiene en tres tipos de resultados de las TJ. En primer lugar se entrega evidencia sobre indicadores de eficiencia: tasas de aprobación, reprobación y abandono de los alumnos de TJ. En segundo lugar se profundiza en el tema inasistencia / deserción escolar recogiendo la visión que los encuestados --encargados, docentes y alumnos de TJ-- tienen de las causas que estarían tras esta “inestabilidad” y los esfuerzos que las TJ han desplegado para asegurar la asistencia regular de los alumnos y frenar la deserción. En tercer lugar se presenta evidencia sobre los planes que tienen los alumnos de rendir la Prueba de selección universitaria (PSU) y su percepción en cuanto a los aportes que el estudio en TJ ha significado para su seguridad en si mismo y autoestima, sus planes o proyectos de vida, sus oportunidades laborales y las mejoras en la vida familiar y social. El capítulo es una primera aproximación a los resultados de las TJ para los alumnos.

### **1. INDICADORES DE EFICIENCIA**

Es común en las unidades escolares definir la matrícula de inicio de año (MI), los ingresados después del inicio del año, los alumnos que aprueban su año escolar, los que repiten y los que abandonan el establecimiento durante el año escolar. En el estudio de las TJ solicitamos a las unidades de la muestra para los años 2000, 2001 y 2003 tres cifras específicas: la matrícula inicial del año, el número de alumnos aprobados, reprobados y que se retiraron en el año. Para

---

<sup>11</sup> D.Bravo y D. Contreras (2001) *Competencias Básicas de la Población de Adultos*, Departamento de Economía, Universidad De Chile.

las TJ con información completa (registros en las cuatro variables en el año) se calcularon las tasas de aprobación, reprobación y retiro, tomando como base del porcentaje la matrícula inicial. Las tasas respectivas en cada año se presentan en la tabla N° V.1

**Tabla N° V.1**  
**Indicadores de eficiencia**

		2001	2002	2003
TJ con información completa		208	241	267
Tasa de aprobación	Promedio	68 %	68%	68%
	Mediana	68%	66%	67%
	Coef.variación*			0,28
Tasa de reprobación	Promedio	10%	10%	11%
	Mediana	7%	8%	8%
	Coef.variación*			1.07
Tasa de retiro	Promedio	22%	25%	25%
	Mediana	22%	24%	23%
	Coef.variación*			0.60

\* Desviación estándar dividida por el promedio

Fuente: Estimación a partir de información registrada en Ficha básica de TJ

En primer lugar, es importante señalar que la información entregada por las TJ de la muestra es incompleta, siendo mayor en los años más distantes que los más cercanos (2001 que 2002 que 2003). Considerando las TJ con información completa y coherente se aprecia una alta estabilidad de las tasas promedio en los tres años, con importantes niveles de dispersión (coeficiente de variación), mayores en reprobación y abandono que en aprobación. La tasa media de aprobación fluctúa alrededor 68 %, la de reprobación alrededor de 10% y la de retiro alrededor de 25 %. Comparativamente con el sistema regular de educación la tasa de aprobación es significativamente más baja y las de reprobación y retiro significativamente más altas.

Los valores de estas tasas no varían según dependencia administrativa del establecimiento ni según localización de la TJ. Al diferenciar por tamaño de matrícula de la TJ, se detecta una tendencia muy leve de la tasa de reprobación de ser mas alta en la TJ más grandes que en las más chicas. Mientras en las TJ con 50 o menos estudiantes es de 7% en las con entre 51 y 100 estudiantes es de 9% y en las con mas de 100 estudiantes de 13%, lo que indicaría que las TJ con menor número de alumnos “lo estarían haciendo mejor” (reprueban menos) que las grandes. No obstante, esta podría ser una conclusión apresurada en la medida en que una baja tasa de reprobación puede ser reflejo tanto de profesores poco exigentes como de profesores que motivan más a los alumnos y enseñan mejor.

## **2. RETIRO Y DESERCIÓN DE LAS ESTUDIANTES DE TJ: FACTORES CONDICIONANTES Y ESTRATEGIAS PARA EVITAR LA DESERCIÓN**

El estudio cualitativo dejó en evidencia la preocupación de encargados y docentes por la matrícula, asistencia y retención de los alumnos. El financiamiento de las TJ requiere de una matrícula mínima y de la asistencia regular de los alumnos y bajas tasas de deserción. En la visión de los entrevistados de la fase cualitativa del estudio la deserción es precedida por inasistencias reiteradas que culminan en abandono de los estudios. Como se vio en el capítulo IV la inasistencias de los alumnos son frecuentes, como también los atrasos.

Al preguntar por los dos principales factores que determinan la inasistencia y deserción de los alumnos, tanto encargados como docentes, mencionan como factor primero y central “problemas laborales”, seguida por problemas familiares, dificultades socioeconómicas, y con menor frecuencia, falta de motivación y bajo rendimiento de los alumnos y dificultades de acceso por la distancia que separa la TJ del lugar de residencia y/o el de trabajo y la no disponibilidad de recursos para locomoción colectiva.

**Tabla N° V.2**  
**Dos principales factores que están detrás de las inasistencias y la deserción de las TJ según encargados y docentes**

Factores que determinen la deserción de los alumnos de las TJ	Encargados		Docentes	
	Factor 1	Factor 2	Factor 1	Factor 2
Laborales	67.0	10.5	73.1	
Familiares	8.6	20.6	13.2	24
Cambios lugar de trabajo o vivienda	8.3	14	0	
Problemas socio económicos	5.7	25.1	7.2	35
.mbarazo	0.6	1.3	0.6	1.7
Servicio Militar	1.6	1.3	0.2	0.5
Falta de motivación	6	10.2	2.1	14.3
Bajo rendimiento	0	6.3	0.3	9.3
Dificultades de acceso	1.3	6.3	0	7.7
Otros	1	1.6	0.2	0.5
No responde		2.9	3.2	7.2
Total (N=100%)	(315)	(315)	(666)	(666)

Fuente: encuesta a encargados y a docentes de TJ

La identificación que los encargados y docentes de TJ hacen de estos condicionantes de la inasistencia y por ende deserción de estudiantes de TJ no muestra diferencias según dependencia administrativa o tamaño de matrícula de la misma. El elemento que hace variar las respuestas es la localización. En las áreas metropolitanas los factores vinculados con el trabajo y la situación socioeconómica serían más gravitantes mientras que en las comunas que no son capital regional o provincial los serían dificultades de traslado y de acceso.

A los alumnos se les preguntó por los días que faltaron a clases el mes pasado. Un 31 % dice no haber faltado ningún día; un 32 % faltó entre 1 y 3 días; un 21 % entre 4 y 6 días; un 10 % entre 7 y 10 días, y el resto, 5 %, más de esa cantidad<sup>12</sup>. Al indagar por las dificultades para asistir a clases apenas un 16 % indica no haber tenido esta dificultad. Vale decir, el 84 %

<sup>12</sup> Adicionalmente, un 45 % reconoce haber llegado tarde uno mas días del mes, un 19 % más de 5 días al mes. Se suma un 28 % que se fue antes de la hora de término de la jornada uno o mas días del mes.

reconoce haber tenidos problemas para asistir a clases. La razón mas frecuente declarada es enfermedad; seguida por dificultades de movilización, incluida la falta de dinero para transporte público; y la necesidad de hacer trámites y responder a otros compromisos; en el caso de las mujeres, se agrega el tema de con quien dejar los hijos y en el de hombres, el cansancio por el trabajo y el no permiso en éste. La familia que pide más tiempo es un factor menos importante que gravita con más fuerza sobre las mujeres y los estudiantes de más edad.

La mención de la razón enfermedad es mencionada por un 36 % de los alumnos, lo que parece ser exagerado. Es posible que esta respuesta haya sido dada por una parte de los alumnos por ser una razón socialmente legítima para faltar a clases.

**Tabla N° V.3**  
**Dificultades que han tenido los alumnos para asistir a clases, según sexo y según edad**  
**(porcentajes sobre el total de encuestados)**

Dificultades	Sexo		Edad			Total
	Hombres	Mujeres	20 0 menos	21-24	25 y más	
Ninguna	15.6	15.5	16.7	11.5	18.8	15,5
De movilización (le cuesta llegar)	16.8	14.8	15.8	18.5	12.4	15,7
No tiene dinero para la micro	14,9	16.3	17.9	18.9	10.2	15,7
No tiene con quien dejar a sus hijos	3.0	26.0	11.8	21.3	14.7	16
Por enfermedad	31.2	41.4	39.9	38.4	33.5	36,9
No tiene dinero para su materiales	9.3	11.2	10.8	11.6	8.3	10,4
Tiene que hacer tramites o tiene otros compromisos	26.7	19.8	25.8	24.5	18.2	22,7
No le dan permiso en el trabajo	12.1	4.1	6.2	10.7	5.5	7,6
Trabaja mucho y está cansado	26.4	14.1	14.1	22.3	21.4	19
La familia le pide mas tiempo para ellos	8.6	16.7	6.5	14.5	18.9	13,3
Otra	8.4	5.9	8.7	6.8	5.6	7

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

Frente al tema de inasistencias y deserción se preguntó a los encargados de TJ sobre las acciones que han emprendido para evitar estas conductas. Las respuestas se muestran en la tabla N° V.4. Coherente con su preocupación por el tema, un 90 % de las TJ ha emprendido acciones para evitar la deserción, con una frecuencia algo mayor en las TJ localizadas en áreas metropolitana. En ellas el 100 % habría tomado acciones en este sentido. Más de un tercio de los encargados reconoce que la TJ disminuye sus exigencias de estudio para evitar la deserción. Es la respuesta que recibe un menor número de menciones pero “yendo de alguna forma contra la norma de la educación” el porcentaje de 36 % es significativo. La acción que es mencionada con mayor frecuencia es ‘estimular clases más motivadoras’. Esta acción descansa en cada uno de los docentes ya que como se vio desde la dirección y desde instancias de apoyo externo hay pocos aportes pedagógicos. Como se aprecia en la Tabla N° V.5, apenas un 16 % de los docentes indican que “hacer clases más motivadoras” sea su acción principal.

La acción ‘Abrir oportunidades de convivencia y extraescolares’ recibe 73 % de respuestas de los encargados, porcentaje que en las TJ en áreas metropolitanas se eleva al 82 %. Son las TJ que muestran una deserción mas fuerte y que tienen en mayor proporción alumnos jóvenes, que no trabajan y con menores responsabilidades familiares. Estas actividades los integrarían más al establecimiento escolar. Un 12 % de los encargados marca la alternativa ‘otro’. Al revisar las respuestas se detecta que ellas corresponden en un alto porcentaje a TJ en áreas metropolitanas y refieren a acciones específicas, algunas de las cuales están incluidas en la alternativa ‘oportunidades de convivencia y extraescolares’ mientras que otras refieren a ayudas individuales a potenciales desertores (ayuda social, reforzamiento, sala cuna, transporte escolar, conversación personal y similares).

**Tabla N° V.4**  
**Acciones de las TJ para evitar la deserción**

Acciones emprendida	%de TJ que la menciona
Estimular mediante clases mas motivadoras	86.7
Identificar y visitar en su casa a los desertores	81.1
Flexibilizar reglas de asistencia	80.7
Abrir oportunidades de convivencia y extraescolares	72.6
Disminuir exigencias de estudio	35.8
Otros	12.3
Total N = 100 %	(285)

Fuente: Encuesta a encargados de TJ

Complementando la pregunta a los encargados, se les preguntó a los docentes cuál era la principal acción que el o ella había tomado en sus cursos para aminorar las inasistencias y la deserción. El 28 % de los docentes señala que ninguna o no contesta. Las restantes respuestas en orden de frecuencia relativa son: dar otra oportunidad para rendir pruebas y controles; averiguar lo que les pasa y ayudarles a encontrar una solución; y, con una frecuencia menor, hacer clases que los motiven más; y exigir a los alumnos según sus capacidades.

**Tabla N° V.5**  
**Principal acción del profesor para evitar la deserción**

Acción para evitar la deserción	%de TJ que la menciona
Les doy otra oportunidad para rendir pruebas y controles	24.6
Averiguo lo que les pasa a los alumnos y les ayudo a encontrar solución	22.4
Trato de hacer clases que los motiven más	15.8
Exijo a los alumnos según sus capacidades	9.8
Sin respuesta	27.5
Total N = 100 %	(666)

Fuente: Encuesta a docentes de TJ



### 3. PERCEPCIÓN DE LOS ALUMNOS SOBRE EL APOORTE O AYUDA QUE LES PRESTA EL ESTUDIO EN TJ

La mayoría de los alumnos se sienten satisfechos con los estudios en la TJ. Un 65 % señala estar muy satisfecho. Muy pocos (menos del 10 %) se declaran estar poco o nada de satisfechos. Se observan algunas diferencias según edad y sexo y nivel de escolaridad previo alcanzado. Las mujeres están más satisfechas que los hombres, los estudiantes de mas edad más que los que tienen menos años y los que tienen un nivel de escolaridad previo mas bajo más que los que tienen algunos años de enseñanza media. Otra variable que marca diferencias es la localización. Los estudiantes de terceras jornadas en ciudades menores se muestran mas satisfechos que los de ciudades mayores.

**Tabla N° V.6**

#### **Satisfacción de los alumnos de TJ con sus estudios según edad, sexo y escolaridad previa.**

Satisfacción	Sexo		Edad			Escolaridad incompleta			Total
	Hombres	Mujeres	20 o menos	21-24	25 y más	5Bási ca	6-8 básico	Media	
Muy satisfecho	59.0	69.8	52.2	65.2	78.5	73.2	67.6	60.6	65,2
Algo satisfecho	30.0	25.1	34.7	28.2	18.1	19.1	25.7	30.9	26,9
Poco o nada satisfecho	9.7	4.4	11.8	6.0	2.5	6.2	5.7	8.0	6,7
No responde	1.3	0.7	1.3	0.6	1.0	1.5	1.0	0.5	1,2
Total N=100%	(1874)	(2434)	(1392)	(1504)	(1343)	(194)	(1536)	(2125)	(4344)

Fuente: Encuesta a alumnos de TJ

A los alumnos que se sentían algo o muy satisfechos se les preguntó por la razón principal. Resaltan dos razones: se siente más seguro y se siente más valorado. Estas dos alternativas concentran el 56 % de las respuestas de los alumnos algo o muy satisfechos. En estos dos aspectos no se detectan diferencias por localización o por características de los estudiantes, salvo que el aporte de las TJ a ‘sentirse más seguro’ es más fuerte en los estudiantes más jóvenes. Algunas de las razones que tienen menor frecuencia tienen una importancia más relevante para determinados estudiantes. Es así como ‘ayudar a los hijos en las tareas’ es un aporte mas mencionado por mujeres y estudiantes de más edad; ‘el hacer amigos’ para los estudiantes más jóvenes; y el ‘conocer sus derechos’ para los estudiantes de menor escolaridad previa.

**Tabla N° V.7**

#### **Razones de los estudiantes para sentirse algo o muy satisfecho con los estudios en TJ**

Razón	% que la menciona	Comentarios
Se siente mas valorado	29.7	
Se siente más seguro	27.1	33 % en menores de 21 años y 21 % en mayores de 3° años

Puede ayudar a sus hijos en las tareas	9.1	16 % en mayores de 30 años y 2 % en menores de 21 12 % en mujeres y 5 % en hombres
Ha mejorado sus condiciones laborales o conseguido trabajo	5.3	8 % en hombres y 4 % en mujeres
Conoce mas sobre sus derechos	6.3	10 % en estudiantes con menos de 6 años de escolaridad básica previa y 6 % en los con escolaridad previa más alta
Ha hecho amigos	5.5	8 % en menores de 21 y 4 % en mayores de 30 años
Otras razones	2.9	
Sin dato	14.0	
Total	(4010)	

Fuente: Encuesta Alumnos

#### 4. PLANES DE ESTUDIOS Y TRABAJO DE LOS ALUMNOS

El 24 % de los alumnos encuestados declara que todos modos darán la PSU y un 40 % adicional declara que ‘lo estoy pensando’. Casi un 33 % está seguro que no dará esta prueba. Esta decisión muestra variaciones según localización. La decisión de dar la prueba alcanza al 30 % de los estudiantes en TJ localizadas en áreas metropolitanas y descendiendo con el tamaño de la ciudad y es menor en TJ dependientes de DAEM que el resto. Es mayor en hombres que en mujeres y en los estudiantes más jóvenes que los de más edad.

Por otra parte, ante la pregunta que va a hacer una vez que termine la enseñanza media el 7 % no responde y el 10 % dice no estar seguro. El 38 % piensa seguir estudiando, el 22 % tomar un curso de capacitación y el resto, 22 %, trabajar y mejorar su empleo o actividad por cuenta propia. Los planes de seguir estudiando son más fuertes en estudiantes más jóvenes, con escolaridad previa más alta y los que estudian en TJ localizadas en áreas metropolitanas.

Es interesante contrastar estas respuestas de los alumnos con las estadísticas que entregaron las TJ para el año 2003 referido al número de alumnos que completaron la enseñanza media, que rindieron la PSU y que ingresaron a la educación superior. Del total de matriculados en la enseñanza media ese año el 34 % egresó de ese nivel; de los que egresaron el 5 % dio la PSU y menos del 3 % continuó estudios superiores<sup>13</sup>. Vale decir, los porcentajes efectivos de egreso de la enseñanza media, de los que dan la PSU y los que logran seguir estudios superiores son significativamente mas bajos de lo que sugieren los planes futuros que declaran los alumnos.

#### 5. SÍNTESIS

Las TJ muestran índices altos de repitencia y de deserción, cercanos al 10 y 25 %, respectivamente, que no han disminuido en los últimos tres años. Estos índices no muestran

<sup>13</sup> Estos porcentajes no muestran diferencias significativas según dependencia administrativa de la TJ. Los porcentajes que rinde PSU y continúan estudios superiores son algo mayores en las TJ más grandes y en las de áreas metropolitanas que en TJ más chicas y/o localizados en ciudades de menor tamaño.

diferencias por dependencia administrativa ni por localización. Atraviesan el sistema y el tema de inasistencia y deserción están en la mira de los sostenedores y encargados de TJ.

Para los agentes que imparten TJ los factores que condicionan y empujan a la inasistencia y finalmente deserción son principalmente laborales y, en menor frecuencia, económicos y familiares. Mirado desde la perspectiva de los alumnos los condicionantes centrales son trámites y otros compromisos, mucho trabajo y estar cansado, acceso y movilización y en el caso de las mujeres, no tener con quien dejar los niños. También el factor 'la familia pide más tiempo' es importante.

Las acciones que las TJ emprenden para aminorar la deserción son básicamente flexibilizar reglas de asistencia, dar otra oportunidad para rendir pruebas o controles, disminuir las exigencias de estudio y aumentar oportunidades de convivencia y extraescolares, junto con visitas a la casa y una preocupación personal por lo casos.

Los alumnos se sienten en su mayoría satisfechos con los estudios: en mayor proporción los con menos años de educación regular, los de mas edad y las mujeres. La razón principal para estar satisfecho se asocia a resultados en el plano psicosocial: sentirse más seguro y más valorado.

Los alumnos declaran en un 24 % dar la PSU y seguir estudiando. Sin embargo, las estadísticas entregadas por las TJ muestran que en promedio no más de un 5 % da la PSU y menos de un 3 % continúa estudiando en la educación superior.

## **VI. SINTESIS Y RECOMENDACIONES**

El estudio ha entregado un diagnóstico descriptivo de la situación de las TJ en el país. Cada capítulo termina con una síntesis parcial de los hechos más relevantes en la situación de las TJ en la dimensión tratada. En este capítulo final se hace una discusión integrada de los principales resultados y se discuten sus implicancias y los desafíos que presentan a la política y reforma de educación de adultos en curso.

### **1. CONTEXTO INSTITUCIONAL EN QUE SE INSERTAN LAS TJ**

Chile Califica ha hecho visible e impregnado de dinamismo a la EDA en el nivel regional del MINEDUC. Las regiones, sin embargo, muestran importantes diferencias en este aspecto. En algunas el dinamismo es muy incipiente mientras que en otras es fuerte y se ha trasladado también al nivel provincial. La situación en este plano de cada región depende principalmente del respaldo que las autoridades regionales entregan a Chile Califica y del entusiasmo y capacidad de formar equipo de trabajo de los coordinadores o encargados de Chile Califica y de EDA.

Cualquiera sea el dinamismo en torno a EDA en las regiones, las TJ se visualizan unánimemente como su componente más precario que no ha tenido prioridad en la política. Más aun, algunos sectores piensan que la política de EDA de los últimos años ha afectado negativamente a las TJ, aludiendo a una competencia que visualizan de injusta entre éstas y la modalidad de nivelación flexible de estudios.

Simultáneamente, los entrevistados en todas las regiones reconocen que la enseñanza que entregan las TJ es de calidad baja y que frente a esta situación es poco lo que el nivel regional y provincial del MINEDUC pueden hacer. Por razones de restricciones en recursos humanos y materiales su trabajo se limita a lo básico: asegurar que las TJ funcionen regularmente y respeten la reglamentación vigente. No hay cabida para entregar asesoría y apoyo técnico – pedagógico que mejore y haga más pertinente la enseñanza que se entrega.

En todas las regiones se reconoce la urgencia de una reforma a la EDA y existen fuertes expectativas sobre la Reforma en curso, acompañadas del sentimiento que ésta se ha demorado demasiado y dudas sobre su viabilidad práctica. La Reforma se la visualiza de compleja y ambiciosa y lejana a la realidad actual de la EDA.

### **2. OFERTA EDUCATIVA DE LAS TJ**

Más del 70 % de las TJ son municipales. Las TJ que se formaron después de 1990 son en mayor proporción que las más antiguas particulares subvencionadas. Las TJ se localizan y atienden preferentemente a población en ciudades menores. El 67 % de ellas se localizan no en áreas metropolitanas o capitales regionales sino que en capitales provinciales o una ciudad / localidad menor.

La oferta educativa se concentra en la educación media científico humanista que se imparte en la modalidad “dos en uno” (decreto 12). Este decreto lo imparte el 83 % de las TJ y absorbe el 57% de la matrícula total en TJ. El decreto 190 (un curso por año) tiene menor oferta y demanda de estudiantes. El 14 % de las TJ lo imparte y absorbe un 10 % de la matrícula. La oferta de educación media técnico profesional en TJ es minoritaria (14 % de las TJ y 15 % de la matrícula). La enseñanza básica de adultos (decreto 77) es impartida por un 40 % de las TJ y absorbe un 11 % de la matrícula en TJ.

En cuanto a la enseñanza técnico profesional, los antecedentes recogidos indican que habría demanda por esta educación, pero que resulta difícil compatibilizar sus requerimientos de profesores, equipamiento, horas de enseñanza y vínculos con el sector productivo con el régimen de TJ. Las especialidades técnico – profesionales que se ofrecen en la actualidad son tradicionales, obedece a factores inerciales y no se adecuan a los requerimientos de la economía local o regional.

La oferta educativa de las TJ varía no solo en cuanto al nivel de enseñanza y decreto por el que se rige, sino también en cuanto a los beneficios y servicios que entrega a los alumnos: pase escolar y bono de locomoción, raciones alimenticias, derivación a red de salud, orientación educacional, para el trabajo y familiar y otros. El “pase escolar” llega a más del 90 % de las TJ en áreas metropolitanas; las raciones alimenticias de la JUNAEB se llegan al 28 % de las TJ. Porcentajes inferiores de TJ ofrecen beneficios de apoyo social (alimentos, ropero, emergencia), becas para pago de mensualidad (particulares) y facilidades de sala cuna o jardín infantil. El 47, 43 y 24 % de las TJ declaran contar servicios de orientación educacional, para el mundo del trabajo y familiar para sus alumnos. Esta orientación, en general no se encuentra formalizada y la entrega los mismos docentes preocupándose de responder a las inquietudes y preguntas de los alumnos.

Para los alumnos, algunos de estos beneficios y servicios son más y otros menos importantes. En las ciudades mayores el pase escolar es indispensable. En todas las localizaciones los alumnos relevan con fuerza la importancia de beca para el pago de la mensualidad, la derivación a redes de atención de salud y orientación para el mundo del trabajo.

### **3. INSUMOS CON QUE CUENTAN LAS TJ**

Las TJ laboran en un contexto de condiciones de infraestructura y equipamiento que es un poco menor que el que tienen los establecimientos diurnos del cual son parte. Al igual que en la enseñanza regular las necesidades de equipamiento percibidas por los encargados se centran en instrumental de laboratorio, recursos didácticos, fotocopidora. El acceso a biblioteca y computadores para uso de los alumnos es menor en las TJ que en la enseñanza regular del mismo establecimiento.

El personal con que cuentan las TJ se limita en la mayoría de ellas a un encargado, docentes de educación media y básica (cuando corresponde) y uno o dos auxiliares. Apenas la mitad cuenta con jefe UTP e inspector. Otro personal (encargado biblioteca, sala de computación, orientador, psicólogo, asistente social) está presente en menos de un tercio de las TJ.

Los encargados de TJ son en su mayoría hombres con una distribución de edad que no se aparta de la de los docentes en la educación regular. Todos tienen título profesional y la mayoría ha seguido cursos de postgrado y cursos de perfeccionamiento en los últimos 3 años. El 10 % ha realizado pasantías en el extranjero. El cargo en la TJ es la actividad principal del encargado en un tercio de las TJ. La actividad principal de los dos tercios restantes es preferentemente tener un cargo directivo o ser docente del establecimiento diurno que imparte TJ. Casi todos los encargados cuentan con contrato de trabajo y el 76 % tienen horas asignadas para la tarea de encargado de TJ.

Los docentes de TJ son en mayor proporción que los profesores de la educación regular hombres y tienen una distribución por edad más joven que éstos. La mayoría tiene título de profesor de enseñanza media. No obstante, un 20 % es profesor habilitado o autorizado, porcentaje alto en relación con la educación regular. Para el 82 % de los docentes de TJ esta no es su actividad principal. Esta es hacer clases en un establecimiento diurno, con frecuencia el mismo en el cual enseñan en TJ.

Las TJ no cuentan casi asesoría y apoyo técnico – pedagógico ya que básicamente tienen apoyo solamente del DEPROV y del sostenedor. En el primer caso este se restringe a entregar / recibir información y a velar por el correcto funcionamiento y cumplimiento de las reglamentaciones que rigen las TJ. En el segundo –sostenedor- la preocupación recae sobre cómo mantener la matrícula y evitar la deserción más que cómo mejorar la enseñanza.

#### **4. LOS ALUMNOS DE TJ**

Los alumnos de TJ tienen características bien distintas y motivaciones también distintas para el estudio. Las variables centrales que delimitan distintos tipos de alumnos son la edad, la trayectoria educacional previa, la motivación para estudiar y el tiempo que tienen para el estudio.

En cuanto a la edad los encargados y docentes hacen una distinción nítida entre alumnos menores y mayores de 20 o 25 años. La mitad de los alumnos tiene menos de 25 años, un tercio menos de 20 años. El resto tiene más de 25. Los alumnos son más jóvenes en las TJ en ciudades grandes que en ciudades menores. Algo más de la mitad de los alumnos son mujeres, las que en promedio tienen más edad que los hombres.

La trayectoria educacional previa de los alumnos indica que 45 % no completó la enseñanza básica y el 55 % no completó la media. Los alumnos más jóvenes en general tienen algunos años de enseñanza media y han tenido dos o más repeticiones en su vida escolar previa a la EDA.

En cuanto a la motivación para estudiar se detectan tres situaciones, donde la primera es minoritaria: (a) completar estudios para seguir estudios superiores; (b) obtener la licencia secundaria como certificado para postular a un trabajo; y (c) mejorar la calidad de vida en un plano general de saber más, tener opinión, comunicarse mejor, comprender mejor el mundo actual, informarse y saber como participar y enfrentar los problemas de la vida cotidiana.

Un cuarto aspecto importante es la situación de trabajo de los alumnos y el tiempo que disponen para estudiar. El 56 % de los alumnos trabaja remuneradamente (74 % de los hombres y 43 % de las mujeres). El horario de trabajo en el 63 % de los alumnos es de 45 horas o más a la semana. Apenas un 22 % trabaja menos de 25 horas a semanales.

Estas distintas situaciones conforman alumnos distintos, los que están mezclados en un mismo curso y TJ. A los profesores les cuesta lidiar con esta heterogeneidad. En particular aluden a los “alumnos difíciles” que, en opinión de los entrevistados, son los más jóvenes con una trayectoria educacional marcada por repitencias y mal rendimiento o mala conducta. Son desertores recientes de la enseñanza media. Estos alumnos representan cerca de un quinto del alumnado en TJ a nivel nacional y están presentes con mayor frecuencia en TJ en ciudades grandes.

En las ciudades menores las TJ los estudiantes son de mayor edad, tienen un nivel más bajo de escolaridad previa, son en mayor proporción mujeres. Algunos trabajan remuneradamente y otros no. Este contingente busca mejorar su calidad de vida y muestra orgullo y compromiso con sus estudios y “se emocionan al volver a la sala de clase”.

## **5. REALIDAD LOCAL Y DEMANDA POR ESTUDIOS EN TJ**

La evolución de la matrícula en TJ en los últimos años es disímil entre las TJ, situación que se aplica a cada uno de los decretos que la rigen. En las TJ que imparten educación básica domina una tendencia descendente de la matrícula, lo que no es inesperado considerando la expansión de la cobertura educacional en el país. No obstante, hay TJ que imparten enseñanza básica en las cuales la matrícula ha aumentado. En el nivel de enseñanza media y sus decretos, hay TJ con matrícula estable, en disminución y en aumento.

Esta heterogeneidad de situaciones en cuanto a evolución de la matrícula en TJ sugiere que la demanda por estos estudios depende de condiciones locales específicas y del empalme entre las características del entorno local y la oferta que entrega la TJ, más que de características vinculadas a los decretos.

## **6. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS TJ**

Los objetivos que la TJ busca en sus alumnos son habilitación para el trabajo, formación personal y en un porcentaje significativamente menor proseguir estudios en la educación superior. El 63 % de las TJ tiene proyecto pedagógico propio el que en general es considerado en el PEI del establecimiento diurno.

La relación de la TJ con el establecimiento diurno se da por razones operativas ya que comparten salas y equipos, profesores. Otra relación con el establecimiento diurno se da en el plano de reclutamiento de alumnos para la TJ. Se incentiva a los apoderados a estudiar en la TJ como así mismo a los alumnos de la escuela diurna que tienen la edad para hacerlo. Los encargados de TJ sienten que funcionan con un importante grado de autonomía respecto al establecimiento diurno y que este no les restringe su campo de acción. Un tercio de las TJ reclaman más apoyo del establecimiento diurno.

Las Terceras Jornada presentan una organización interna bastante básica, liderada por un encargado y en poco más de la mitad de los casos un equipo de gestión. A esto se agrega la existencia de un consejo de profesores en más del 80% de las TJ. En algunas TJ se han creado departamentos por asignatura o modalidad (decreto). Estos equipos, sin embargo, solo excepcionalmente se constituyen en un referente de gestión pedagógica. Si bien se realizan reuniones de profesores, estos no se sienten integrados a un equipo e indican que trabajan aislados en sus cursos y asignaturas (lo que a muchos les gusta). Desde la dirección de la TJ se evalúa a los docentes pero solo en aspectos formales de asistencia y puntualidad y no en cuanto a sus prácticas en aula y resultados de aprendizaje que obtienen en sus alumnos.

La gestión directiva y el clima escolar en las TJ es bien evaluado por los docentes, en términos de las relaciones entre los distintos actores así como en términos del liderazgo del encargado y del funcionamiento de los equipos directivos. Este buen clima está referido a aspectos de sociabilidad y convivencia más que a un trabajo pedagógico articulado y colaborativo entre docentes.

Contar con un encargado de TJ que cuente con horas contratadas especialmente para su desempeño en ella favorece una mayor preocupación de éste por la TJ. Cuando esto es el caso el encargado pone más atención en tareas de difusión de la TJ, entrevistas personales al momento del ingreso de los alumnos, control de asistencia y puntualidad de alumnos y profesores, reuniones de trabajo con los profesores.

Las actividades de difusión para reclutar alumnos que realizan las TJ se dirigen al público en general, a las organizaciones sociales, y a los alumnos de más edad y apoderados del establecimiento diurno. Las TJ casi siempre aceptan a todos los alumnos que postulan, pese a ello, el 63 % de las TJ no llenan las vacantes que han definido para el año. Los criterios que guían la permanencia de los alumnos en la TJ son la asistencia y el cumplimiento de pruebas y controles.

## **7. LA ENSEÑANZA DE LOS PROFESORES**

Las actividades realizadas por los docentes en la sala de clases muestran una fuerte prevalencia de actividades tradicionales como dictar la materia o evaluar mediante pruebas escritas y dar tareas (esto último, pese a restricciones de tiempo de los alumnos reconocida por los docentes). Existe una baja utilización de textos específicos para la EDA, en su reemplazo se utiliza de manera extendida textos de educación regular de niños y jóvenes. La planificación de clases existe pero se remite a una que ocurre una o dos veces por año, vale decir, no es continua ni existe retroalimentación con los avances en el aprendizaje logrado por los alumnos.

Los profesores reconocen y aceptan que son poco exigentes (menos que en la enseñanza regular) y que su disposición es a flexibilizar y adaptar las exigencias a las posibilidades y “supuestas capacidades” de los alumnos. Los alumnos tienen una buena evaluación de los docentes. En ese contexto, los elementos que los alumnos evalúan menos bien son “la claridad en las explicaciones de los profesores” y el ‘interés que tienen en los problemas de los alumnos’.



Los docentes visualizan fortalezas y debilidades en los alumnos de TJ. Por el lado de las fortalezas mencionan la responsabilidad y madurez de los alumnos adultos y por el de las debilidades la recarga de responsabilidades, alta inasistencia y mala base para aprender.

Los docentes y encargados saben que la enseñanza que entregan podría ser mejor y sienten que requieren de apoyo y perfeccionamiento. Las necesidades de apoyo que expresan se ordenan en torno a dos ejes: apoyo metodológico para la enseñanza, que incluye capacitación de profesores; y entrega de herramientas para fortalecer el desarrollo personal de los alumnos, incluyendo estrategias para evitar la deserción y aumentar expectativas personales, familiares y laborales de los estudiantes.

## **8. RESULTADOS DE LAS TJ**

Las TJ son valoradas por sus estudiantes y éstos se declaran satisfechos con los estudios principalmente porque se sienten valorados y más seguros. De este modo, pareciera que el aporte que las TJ hacen a los estudiantes es en el plano subjetivo y de desarrollo personal más que en el plano del aprendizaje y los estudios formales. Si bien los alumnos expresan planes de continuar estudios, estos en la práctica rara vez se concretan, y como se vio, la continuación de los estudios es el objetivo de la TJ mencionado con menor frecuencia por los encargados y los docentes de éstas.

Desde la perspectiva de los “indicadores de eficiencia” las TJ serían poco eficientes ya que muestran índices altos de reprobación y de deserción. La reprobación es de 10 % y la deserción o abandono de 25 %, valores altos si se les compara con la educación regular. No obstante, es injusto evaluar las TJ según estos índices dada las características de los alumnos y lo que éstos buscan y consiguen en las TJ.

Para los encargados y docentes de TJ los factores que condicionan y empujan a la inasistencia y finalmente deserción son principalmente laborales y, en menor frecuencia, económicos y familiares. Mirado desde la perspectiva de los alumnos, los condicionantes centrales son trámites y otros compromisos, mucho trabajo y estar cansado, dificultades de acceso y movilización y, en el caso de las mujeres, no tener con quien dejar los niños. También el factor ‘la familia pide más tiempo’ es importante.

Las acciones que las TJ emprenden para aminorar la deserción son básicamente flexibilizar reglas de asistencia, dar otra oportunidad para rendir pruebas o controles, disminuir las exigencias de estudio y aumentar oportunidades de convivencia y extraescolares, junto con visitas a la casa y una preocupación personalizada por los alumnos con inasistencias reiteradas.

Las TJ no manejan información sistemática sobre lo que aprenden sus alumnos y tampoco sobre la inserción laboral, educacional y social de sus egresados a cierto tiempo del egreso. No se dispone por tanto de indicadores para tener una aproximación a los resultados que las TJ obtienen con sus alumnos en el mediano plazo. A mediados del 2004 el 24 % de los alumnos entrevistados (de distintos cursos, no solo 4to medio) declara que piensa dar la PSU y seguir estudiando. Las estadísticas entregadas por las TJ muestran que en promedio no más de un 5 % da la PSU y menos de un 3 % continúa estudiando en la educación superior.

## 9. INSUMOS, PROCESOS Y RESULTADOS

La situación de las TJ en cuanto a infraestructura y equipamiento no difiere mayormente de la situación del establecimiento diurno. Resalta el menor acceso a laboratorios, biblioteca y computadores. Los recursos humanos son claramente restringidos, básicamente un encargado y docentes, un 20 % de los cuales son habilitados o autorizados, y una dotación baja de personal especializado (UTP, inspector, orientador, psicólogo). Esto ocurre en circunstancias en las cuales al menos parte del alumnado requiere de atención especial por problemas de aprendizaje en el pasado y por situaciones problemáticas que viven en la familia y en el plano de la salud (alcoholismo, drogas, violencia). Los apoyos externos con que cuentan son escasos y se reducen a los que se desprenden de la estructura administrativa en que se encuentran insertos: sostenedor y DEPROV.

Los encargados y docentes de las TJ plantean necesidades de apoyo en tres planos: capacitación y apoyo a los profesores en temas de enseñanza a adultos y atender la diversidad de éstos; herramientas para fortalecer y trabajar con los alumnos su desarrollo personal; y una actualización y mejor presentación y articulación de los contenidos y programas de la EDA.

Estas debilidades en recursos humanos y en apoyo técnico repercuten en el funcionamiento de las TJ. Hay equipos de trabajo, pero son más “de convivencia” que técnico - pedagógicos. Las reuniones de profesores durante el año no son pocas y los temas que se plantean tienen que ver con currículo y prácticas pedagógicas, pero aparentemente no se profundizan ni se logran resultados prácticos para el aula. Los profesores se sienten no integrados y señalan que trabajan aislados en sus cursos y asignaturas. La enseñanza que entregan es poco planificada, tradicional de frente a los alumnos, donde domina el dictado y la prueba o control escrito y el uso de libros y guías de aprendizaje, provenientes principalmente de la enseñanza regular de niños y jóvenes.

La calidad de la enseñanza depende de cada profesor. Estos ante las situaciones de sobrecarga de responsabilidades de los estudiantes, dificultades de asistencia y para rendir tareas, trabajos y controles en las fechas previstas, rebajan o flexibilizan las exigencias, priorizando temas de desarrollo personal, autoestima de los alumnos.

No fue posible relacionar los insumos y procesos con resultados porque no se dispone de información dura sobre éstos. Los estudiantes se manifiestan contentos y satisfechos con el estudio, valoran ante todo los avances en el plano del desarrollo personal y se sienten más seguros y valorados y con mejor manejo de situaciones de la vida cotidiana. Los índices de eficiencia interna dan cuenta de tasa altas de abandono. En este plano hay factores bajo el control de la TJ que pueden contribuir a frenar el abandono: el pase escolar, beca de matrícula, jardín infantil o sala cuna en caso de las mujeres madres (difícil dado el horario de clase) y una preocupación personalizada por la situación de los alumnos con problemas mayores, lo que posiblemente requiere de apoyo profesional especializado (legal, psicológico, laboral).

## 10. IMPLICANCIAS Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Los resultados del diagnóstico muestran un cuadro complejo y difícil con respecto a qué hacer con las TJ. Ellas flaquean en insumos, en procesos y en resultados. Sin embargo, hay que hacer algo porque existe demanda y las TJ absorben un porcentaje mayoritario de la población adulta que busca nivelar estudios. ¿Cuál es el norte que debieran tener las TJ considerando los propósitos del Chile Califica y las otras alternativas de EDA?

A continuación se trazan algunas líneas que señalan decisiones con respecto a EDA y TJ que deben ser tomadas y en algunos casos sugerencias con respecto a la dirección de una posible respuesta.

### *a) Armar el “puzzle de la EDA*

Cada alternativa de EDA (CEIA y Liceo Adulto, TJ, modalidad flexible de nivelación de estudios, alfabetización) debiera llenar un nicho particular de la enseñanza de adultos de modo que la acción de las unidades que la impartan sea de complementariedad y no se fortalezca la imagen de “competencia negativa” entre alternativas de EDA que domina en la actualidad.

- La EDA orientada a la educación superior, que concentra una parte de los estudiantes en EDA más jóvenes, debiera tener asiento principal no en TJ sino que en CEIAs o liceos de adultos. Se trata de un estudiantado con más tiempo que podría acceder a una enseñanza de más horas que permita cumplir con los objetivos mínimos del currículo.
- Los adultos que buscan certificación de estudios para insertarse en un trabajo debieran inscribirse en la modalidad flexible de nivelación de estudios, continuando con los esfuerzos de regulación y control de calidad aplicados en años recientes a esta modalidad.
- Los adultos que están trabajando y desean nivelar sus estudios para cambiar de trabajo o proseguir estudios de nivel técnico que requieren licencia secundaria, según la adecuación de sus tiempos y el horario pueden seguir estudios en TJ o CEIA o Liceo Adultos en la modalidad dos en uno o año por año.
- Los adultos alfabetizados que buscan aprender o actualizar sus conocimientos para mejorar la calidad de su vida en un plano general debieran ser los candidatos preferentes de TJ.

El currículo de EDA y para las TJ debiera establecerse de modo de asegurar que los egresados adquieran un nivel básico de comprensión y manejo de información y resolución de problemas que enfrentan en su vida cotidiana, asegurando la incorporación de contenidos de habilitación para el trabajo y de desarrollo personal y de comprensión / interpretación (tener opinión) sobre su realidad, sus derechos y deberes ciudadanos y acontecimientos que los afectan.

### *b) Las TJ y la enseñanza técnico – profesional de adultos.*

Este es un tema complejo y difícil. Es opinión de estos consultores que las TJ solo debieran asumir este tipo de enseñanza media cuando esta modalidad se haya fortalecido y prestigiado el liceo que imparte la TJ y tenga una relación fluida con el sector productivo y comercial. Apenas un 14 % de las TJ imparte hoy esta modalidad y las especializaciones que oferta son tradicionales y no está claro cual es la inserción laboral de sus egresados. Es por ello que nos

parece más pertinente priorizar, en el corto plazo, próximos 5 años, el fortalecimiento de la enseñanza media técnico – profesional regular así como la que imparten los CEIAs y liceos de adultos, más que las TJ.

**c) *Cuello de botella en los Departamentos Provinciales.***

Cualquiera sea la opción que se adopte, la EDA (dentro de ella en particular las TJ) enfrentan un cuello de botella en el nivel provincial. Este, aun en los DEPROV que están trabajando con entusiasmo el tema, no dan abasto, se centran en labores de información y control – fiscalización y no están en condiciones de dar apoyo técnico y de promover una enseñanza acorde a lo que indican las orientaciones generales de política de EDA. Se requiere de más recursos, de mejor infraestructura, de más capacitación para el apoyo a EDA y de supervisores especializados en el área que puedan transformarse en efectivos “agentes de calidad de EDA y TJ”. Esto, claramente requiere un cambio en el papel del supervisor; requiere que el supervisor se desprenda de los procedimientos y cuide la calidad de la enseñanza que se entrega y valore los resultados que obtienen las unidades escolares de EDA; requiere por tanto competencias reconocidas en EDA.

**d) *Medir resultados o calidad de la enseñanza – aprendizaje en EDA.***

Es importante – urgente desarrollar una prueba que permita conocer la calidad de la enseñanza – aprendizaje que entrega la EDA y al interior de ella las TJ. Podría pensarse en el desarrollo de una prueba de habilidades, competencias y conocimientos pertinente a la población de adultos y coherente con el currículo de esta enseñanza. A modo de sugerencia se plantea la posibilidad de desarrollar una prueba similar a la que aplicó el estudio internacional sobre competencias básicas de la población adulta, del cual Chile formó parte.

**e) *Asesoría técnica y capacitación docente.***

La mayoría en el presente se siente a gusto en su trabajo, pese a la larga jornada que se suma a la diurna. Ellos requieren con urgencia que se les considere y prestigie, se reconozca sus esfuerzos, se les consulte sobre la EDA, puedan entregar sus aportes. La participación en la consulta nacional sobre el currículo fue en este sentido importante y es valorada por ellos.

Los docentes están concientes de sus límites como docentes de adultos. Se sienten comprometidos con la tarea y están dispuestos a capacitarse. Esta situación constituye un piso subjetivo favorable: encargados y docentes expresan necesidad de apoyo y si éste les llega con claridad y lo sienten como práctico, aplicable y pertinente para los alumnos –que ellos conocen mejor que nadie—el apoyo les hará sentido y se sumarán a los esfuerzos.

Resulta central comprometer con la tarea de capacitación y asesoría técnica al encargado y a los docentes. En el caso del encargado se vio que éste se compromete con tareas más allá de la administración cuando tiene horas contratadas específicamente para la TJ y el esfuerzo que se le debe pedir debiera estar atado a algunas horas adicionales. En el caso de los docentes hay que estudiar bien como compatibilizar los horarios de mayor dedicación a la TJ y de capacitación con el trabajo diurno que ejercen. El contenido de la capacitación y asesoría debe ser concreto y vinculado directamente con sus prácticas en el aula. La demanda más fuerte de los docentes es en metodología de trabajo con adultos y en temas de desarrollo personal.

***f) Disponibilidad de apoyo profesional especializado.***

Desde otro punto de vista es importante que las TJ, en particular las que tienen una alta proporción de alumnos jóvenes y desertores recientes de la enseñanza media, cuenten con apoyo profesional especializado de psicólogos y orientadores vocacionales, especialistas en temas de desarrollo personal y comunicación y relaciones humanas, así como redes para derivar los alumnos que enfrentan problemas mas graves. Todas las TJ debieran contar con pase escolar y bonos de locomoción para sus alumnos. Los beneficios de alimentación, sala cuna o jardín infantil y otros son necesarios en casos particulares. Hoy la atención de estos temas, con la excepción de las raciones alimenticias de la JUNAEB, depende de los contactos y relaciones que tenga el encargado o algún profesor. Habría que pensar en una red de derivación con algunos componentes locales / municipales y otros provinciales o regionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asesorías para el Desarrollo: “Diagnóstico de los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA)” (No publicado) MINEDUC, Santiago, Chile, 2003.

Bravo, D. y D. Contreras: “Competencias Básicas de la Población de Adultos”, Departamento de Economía, Universidad de Chile, 2001.

Chile Califica, Coordinación Nacional de Educación de Adultos: “Orientaciones 2004 para la educación de personas jóvenes y adultas”, Santiago, Chile 2004.

DESUC: “Estudio Evaluación del Programa de Nivelación Básica para Trabajadores PNBT” (No publicado) MINEDUC, Santiago, Chile, 2001.

MINEDUC: “Estadísticas de la Educación”. , Santiago, Chile, varios años.

Ministerios de Economía, Educación, Trabajo y Previsión Social: “Resumen del Plan de Ejecución Chile Califica” Santiago, Chile, 2002.

Ministerios de Economía, Educación, Trabajo y Previsión Social: “Memorando para la Acción 5. Chile Aprende Más. Programa de Educación y Capacitación Permanente”, Santiago, Chile, 2002.

Nájera, Eusebio: “Demanda socioeducativa y el sistema de educación de jóvenes y adultos. Reflexiones en torno a un rediseño de la oferta desde la perspectiva del desarrollo local” Documento de trabajo N°4 PIIE, Chile, 1997

UNESCO, CEAAL, CREFAL, INEA: “Prioridades de acción en el siglo XXI. La educación de personas jóvenes y adultas en América Latina y el Caribe”, Santiago, Chile, 2000.