



# Informe de Resultados

## Inducción de Directores en el Sistema Escolar Chileno





# Metodología



# Metodología

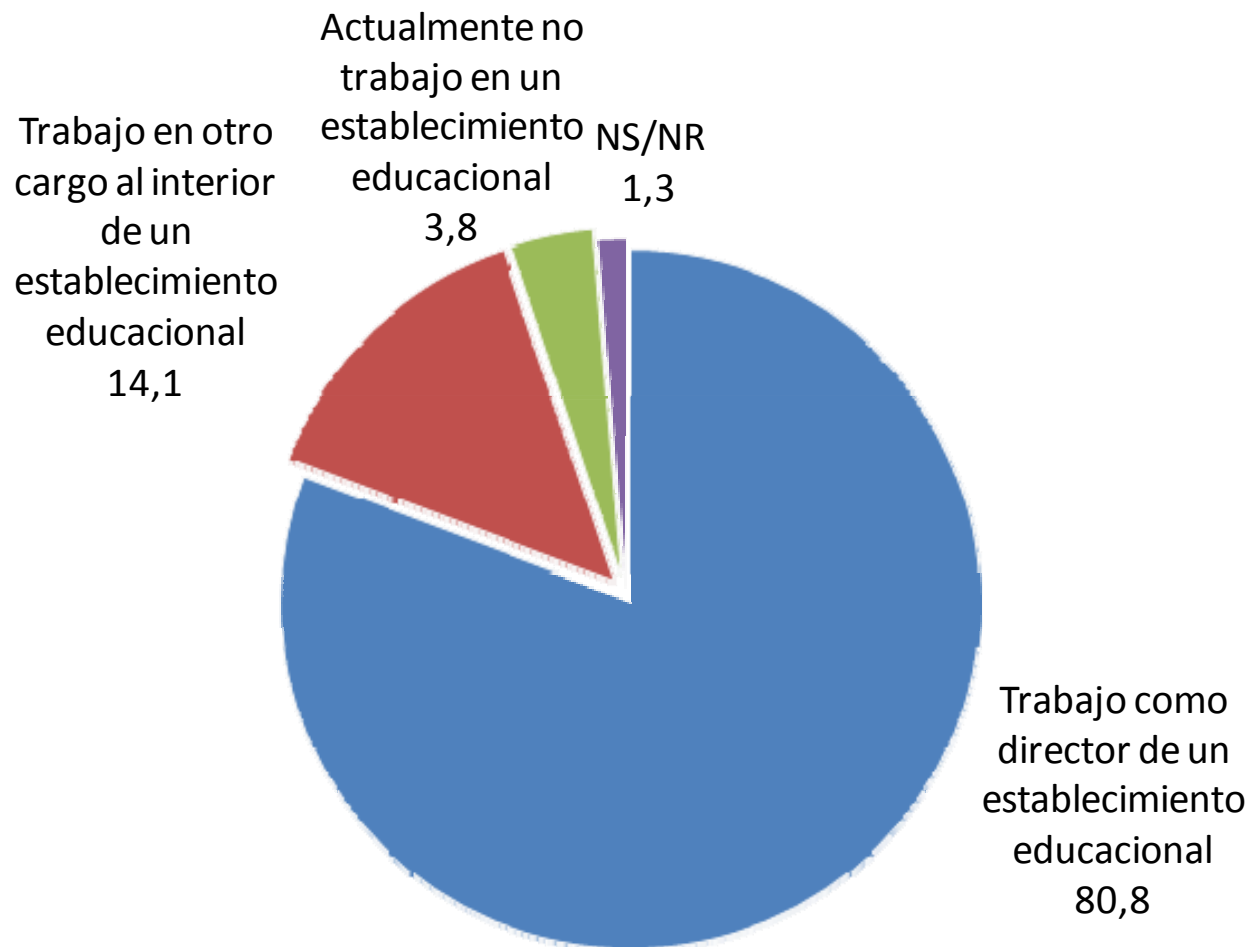
- Cuestionario estructurado autoaplicado vía web
- Duración promedio: 10 minutos
- Aplicación vía web, a través de e-mail
- Levantamiento: desde 4 hasta 12 de Mayo de 2009
- Casos: 78 participantes de Programa de Inducción de Directores en el Sistema Escolar Chileno
- Tasa de Logro: 93,9% (78 de 83 casos)



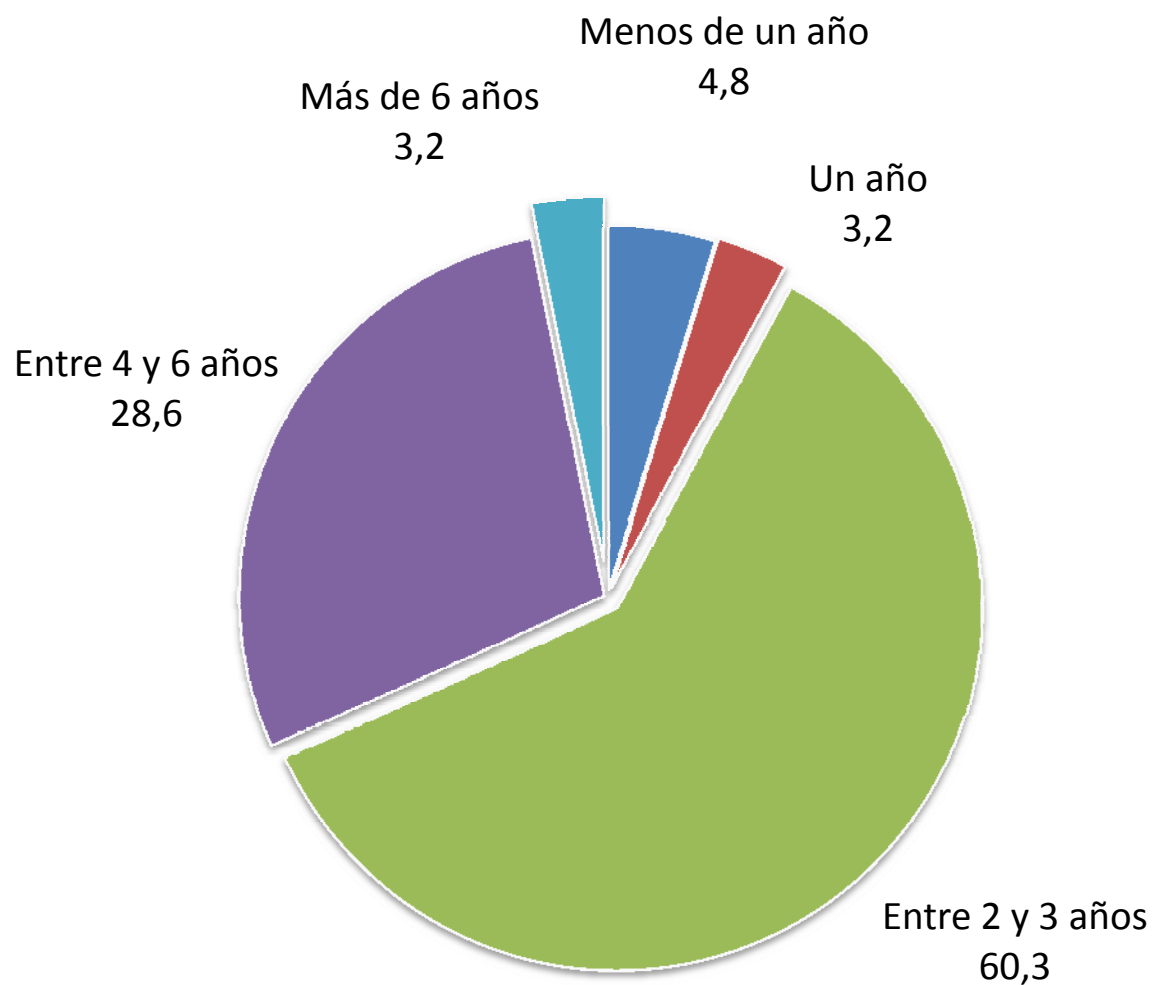
# Caracterización de Participantes



## ¿Cuáles de las siguientes frases representa mejor su situación actual? (Porcentajes)

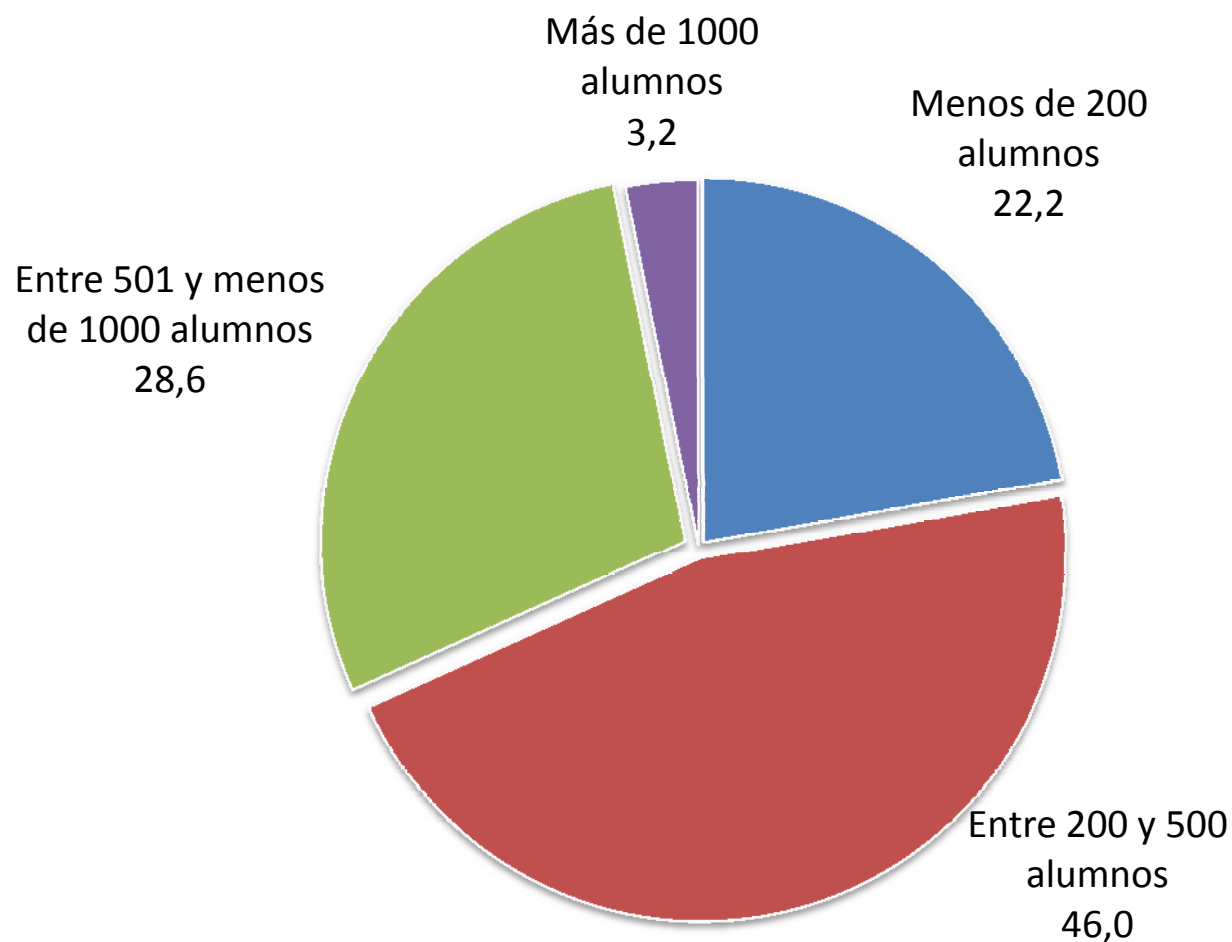


## ¿Hace cuánto tiempo trabaja como director en ese establecimiento? (Porcentajes)



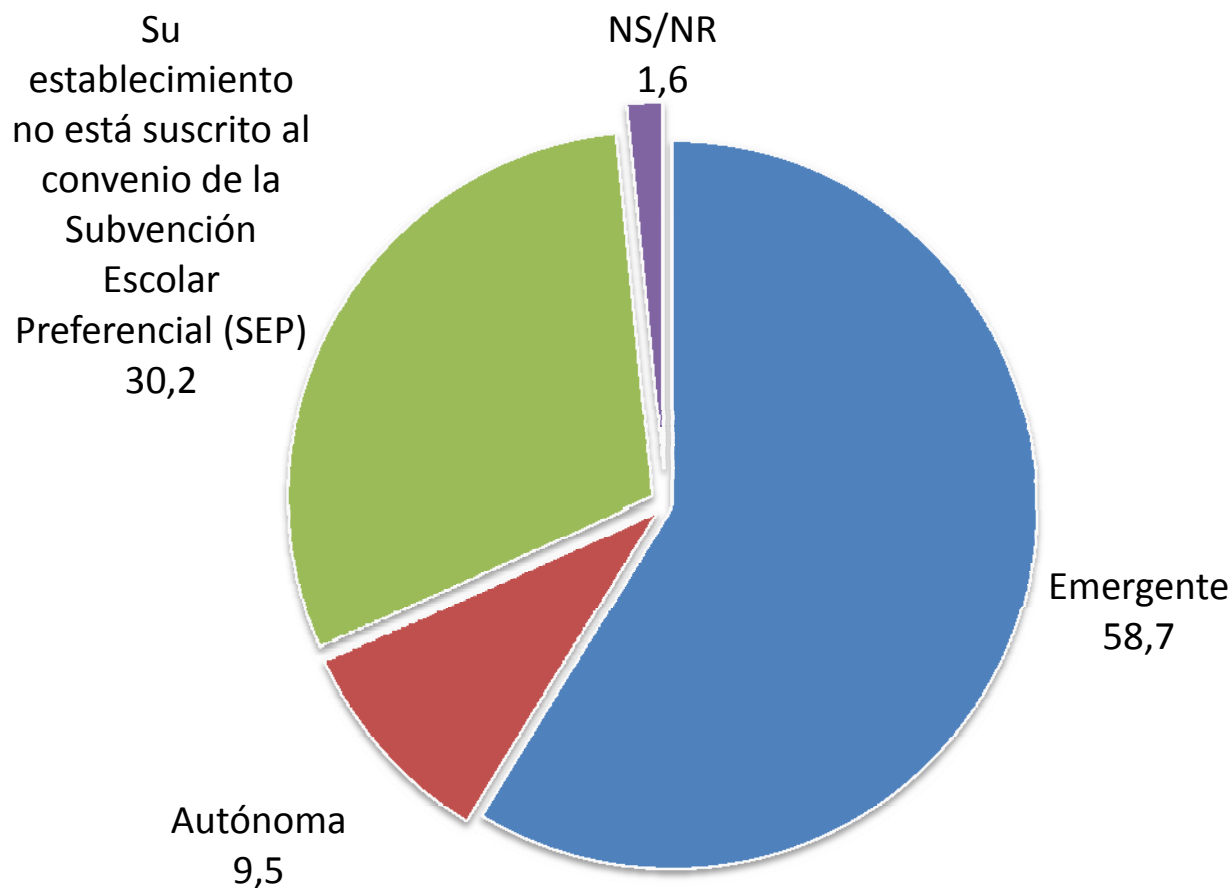
Casos: 63; Sólo encuestados que son actualmente directores.

*¿En cuál de las siguientes alternativas se encuentra la matrícula de alumnos del establecimiento educacional que ud. dirige? (Porcentajes)*



Casos: 63; Sólo encuestados que son actualmente directores.

## ¿Qué clasificación de Subvención Escolar Preferencial (SEP) tiene el establecimiento que usted dirige? (Porcentajes)



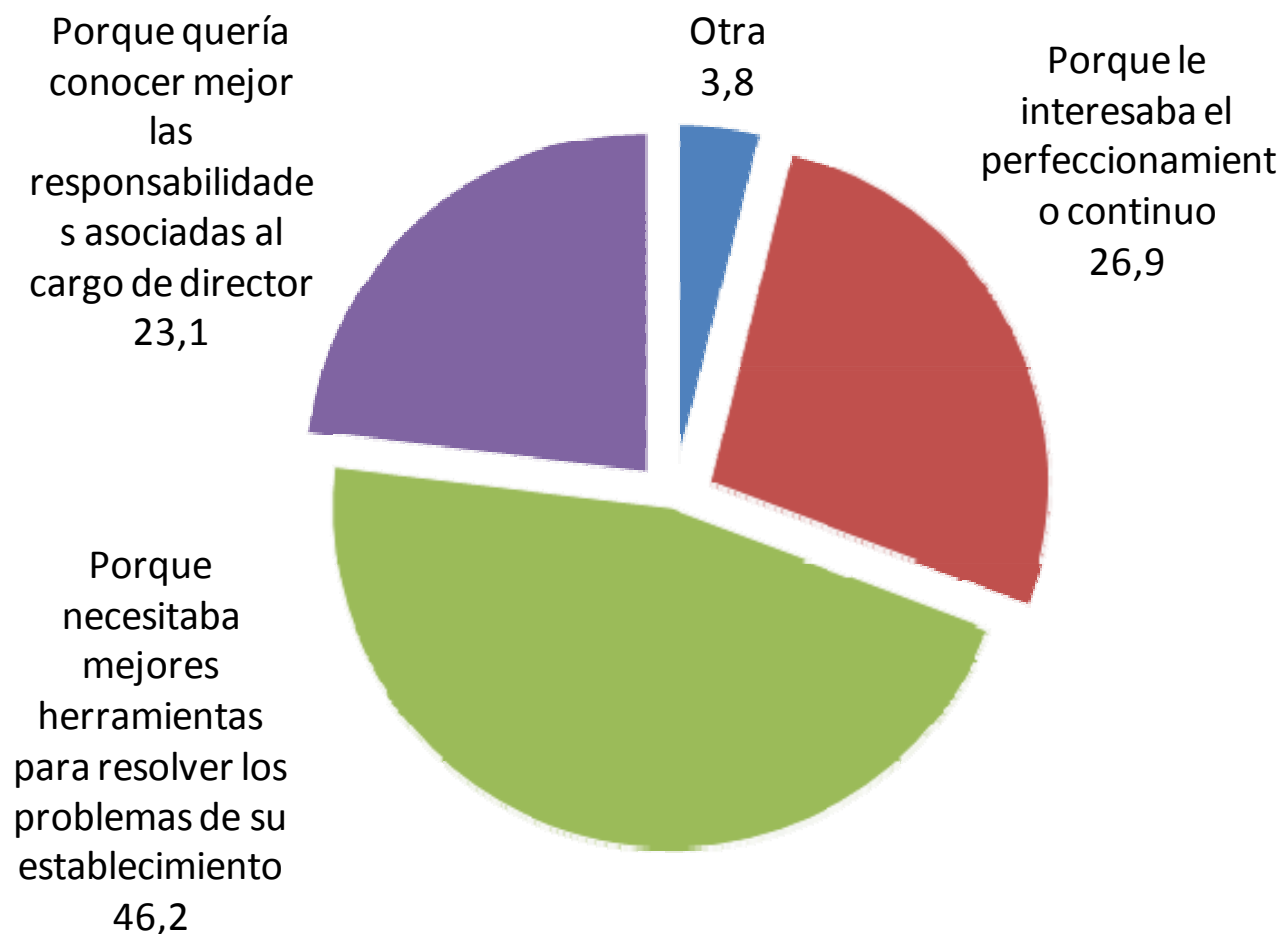




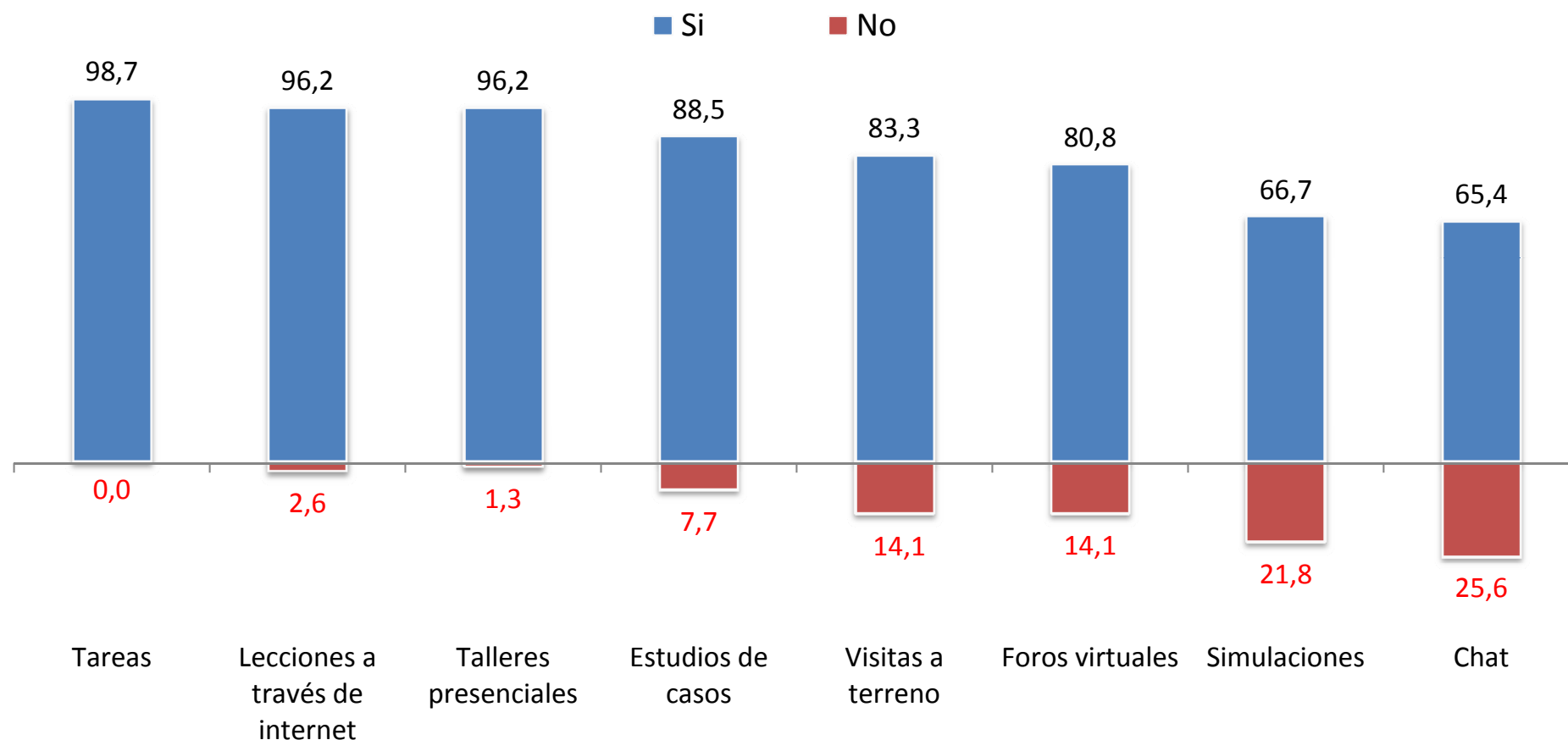
# Participación



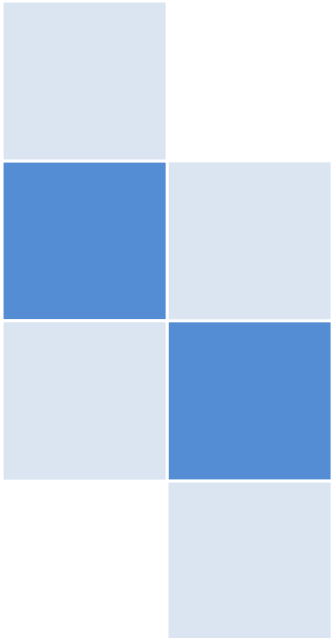
*¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor la principal razón por la cual postuló al Programa de Inducción de Directores en el año 2007?*  
**(Porcentajes)**



## ¿Participó usted de las siguientes actividades en el Programa de Inducción? (Porcentajes)



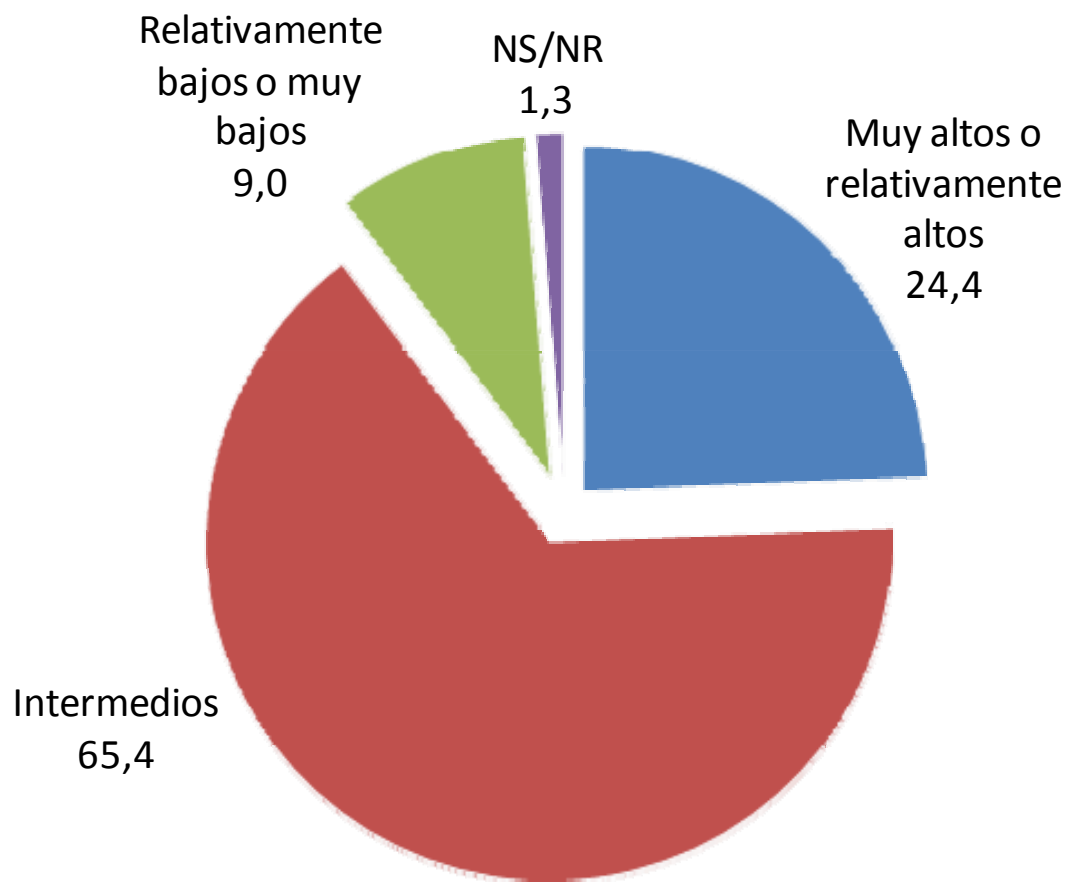
**La menor participación remite al uso de chat. En esto se observan diferencias según el tramo de edad, las personas entre 50 y 60 años lo usan en un 70%, aquellos de entre 29 y 39 años lo utilizan sólo en un 50% de los casos.**



# Requerimientos en tecnología y tiempo

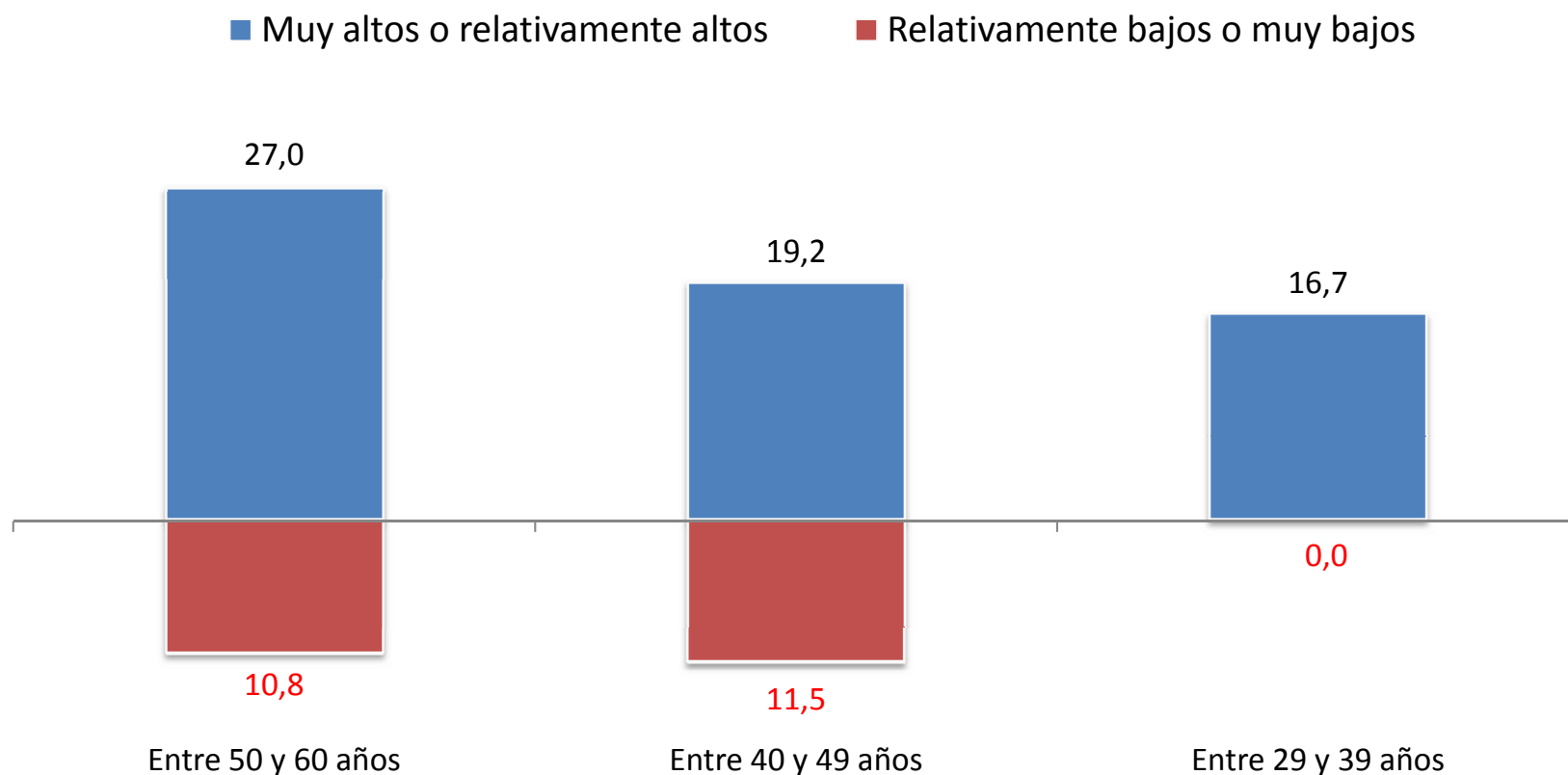


*En su opinión, los conocimientos sobre tecnología que se necesitaban para realizar el curso eran: (Porcentajes)*

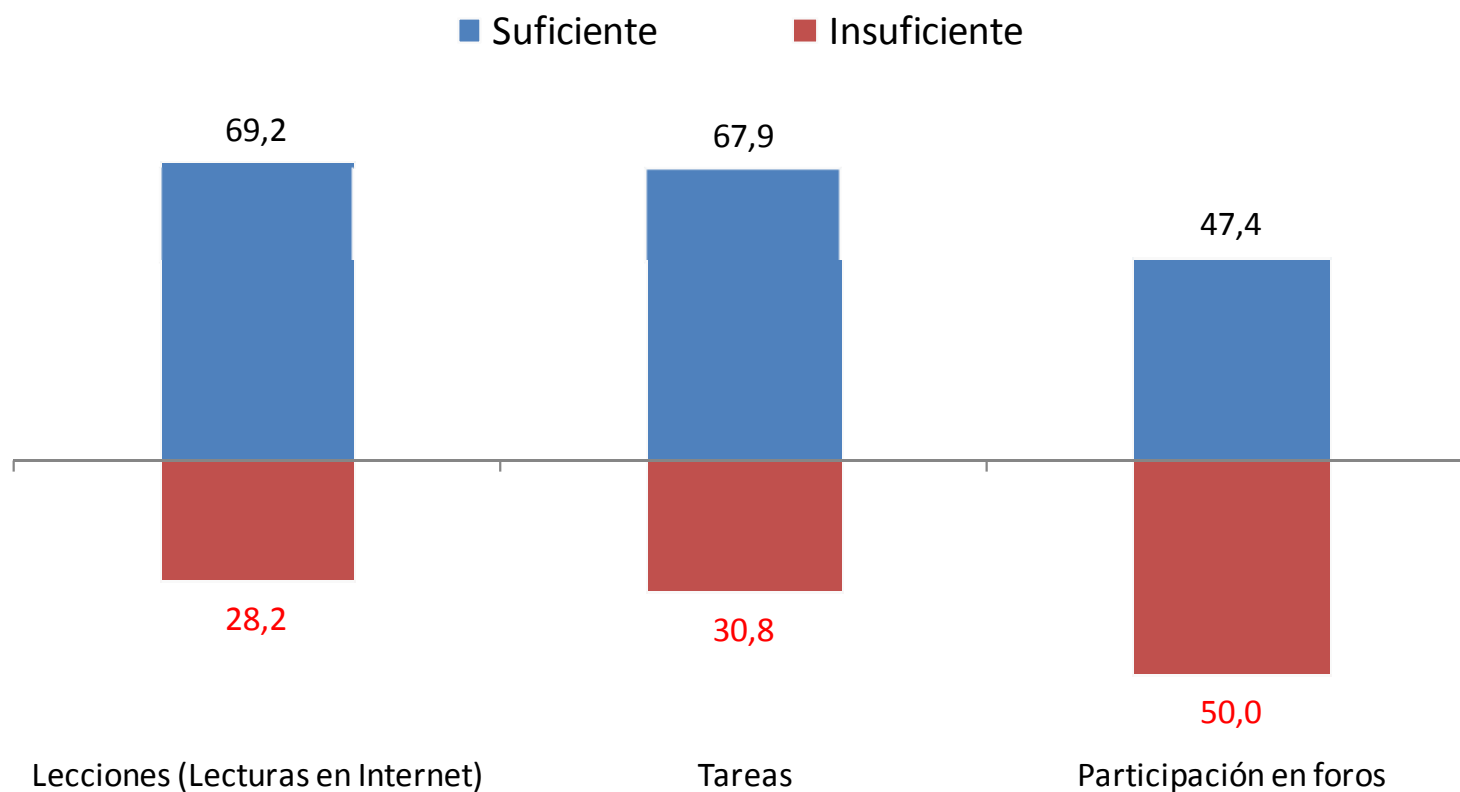


## En su opinión, los conocimientos sobre tecnología que se necesitaban para realizar el curso eran: *(Porcentajes)*

*En la opinión de los entrevistados los conocimientos requeridos aumentan a medida que la edad también lo hace, a mayor edad mayor el conocimiento en tecnología que se reclama.*

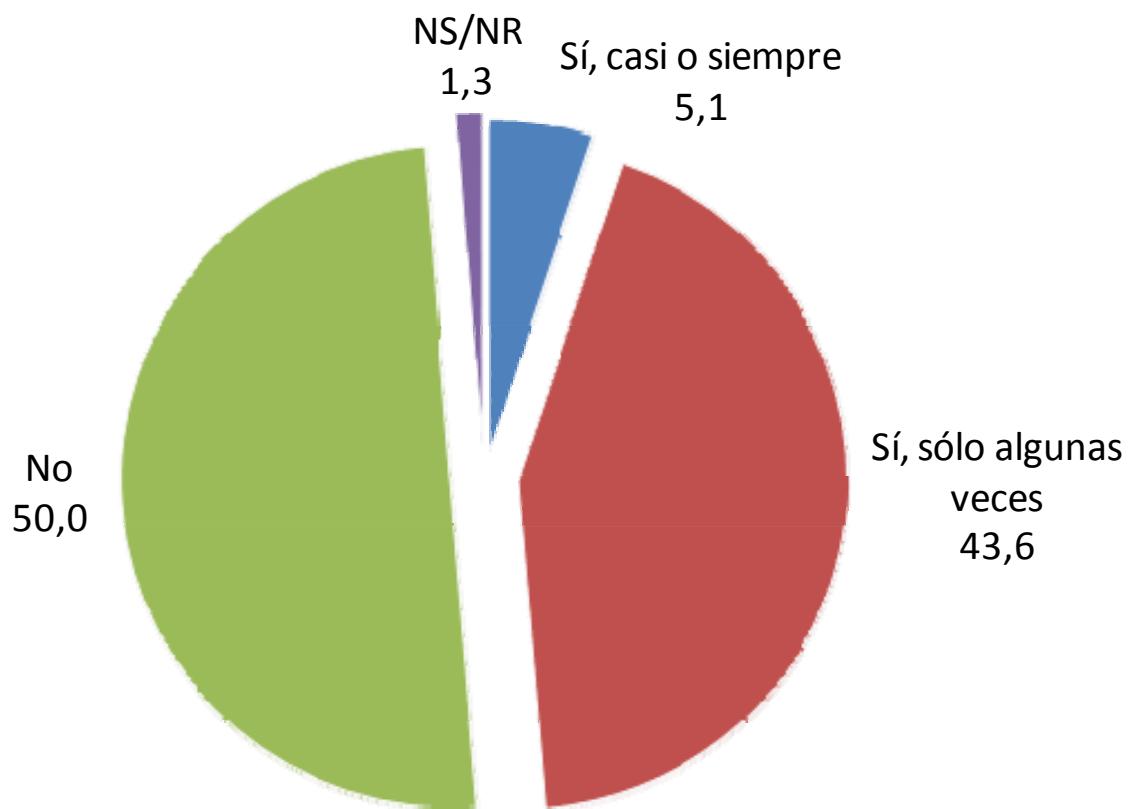


## ¿El tiempo que ud. pudo dedicarle a las siguientes actividades del curso fue suficiente o insuficiente?



Casos: 78; La diferencia para completar el 100% corresponde a 'Ns-Nr'

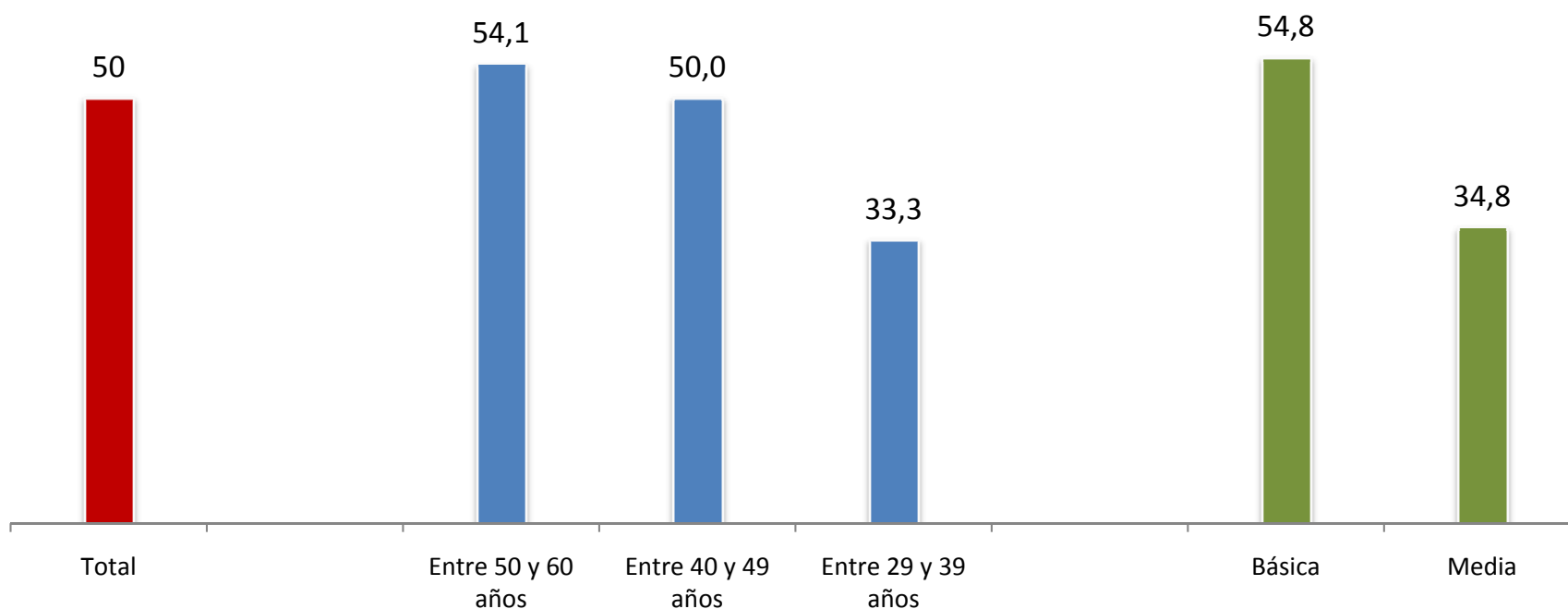
*¿Participar en el curso significó para ud. una sobrecarga de trabajo que afectó las labores que realizaba cotidianamente como director?*  
**(Porcentajes)**





## ¿Participar en el curso significó para ud. una sobrecarga de trabajo que afectó las labores que realizaba cotidianamente como director? (Porcentajes para No)

Se observó que el no tener problemas de sobrecarga de trabajo producto del curso varía según tramo de edad y tipo de enseñanza. A mayor edad se declara en mayor porcentaje que no habrían problemas de sobrecarga de trabajo, así también aquellos directores que solamente trabajan con enseñanza básica también dicen tener menos problemas de sobrecarga de trabajo que quienes trabajan con enseñanza media.

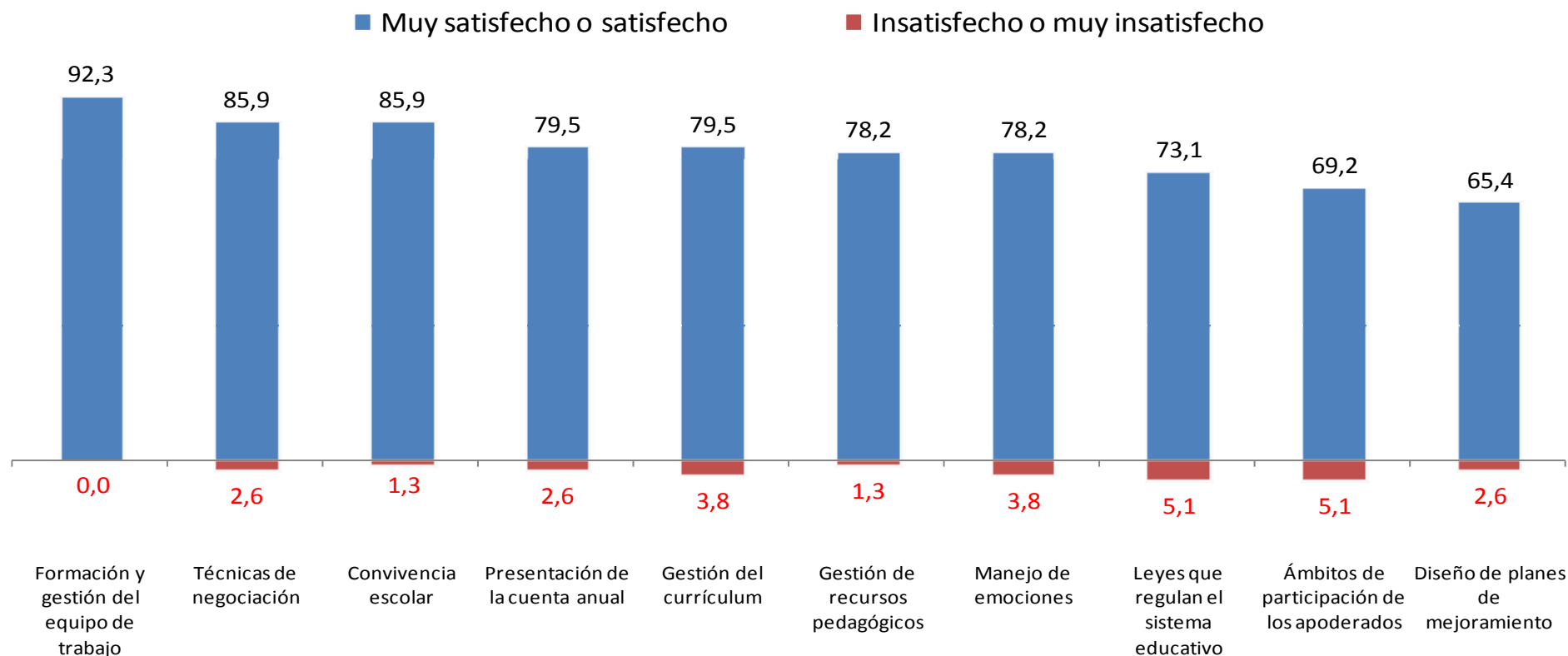




# Evaluación del Programa



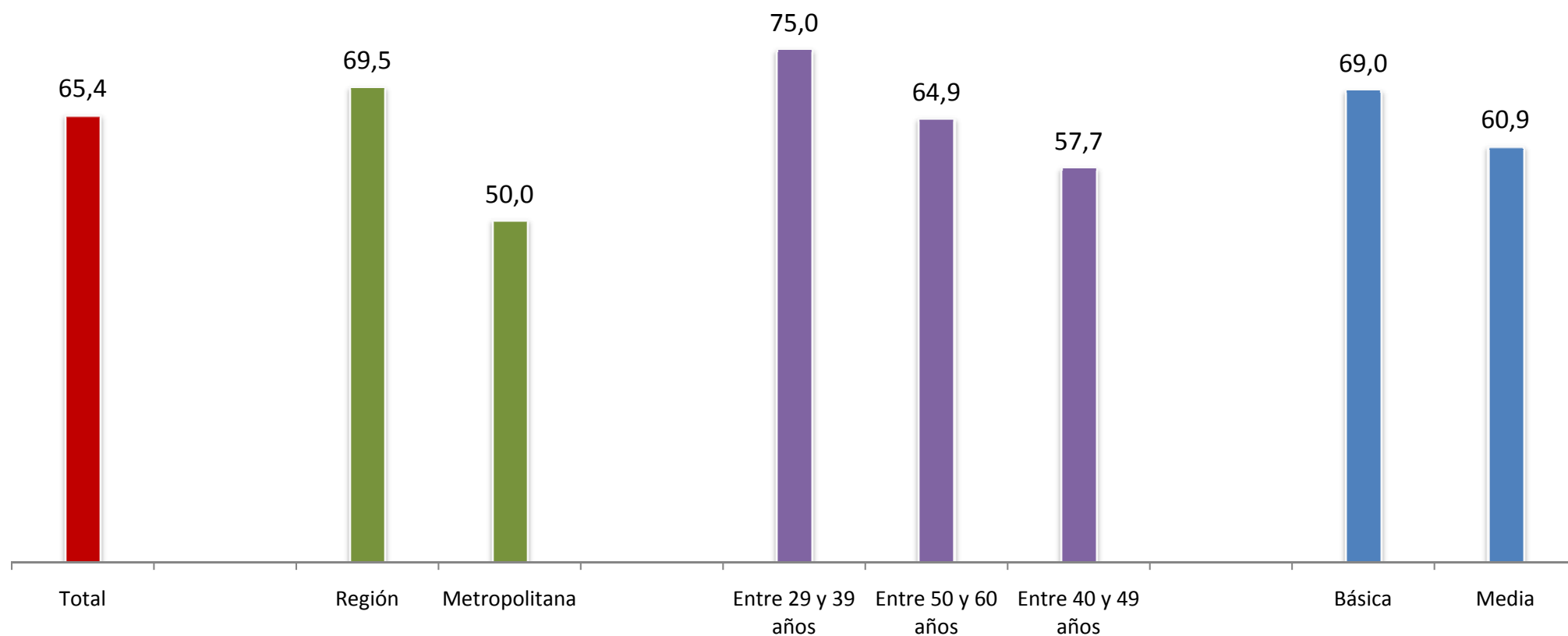
# ¿Qué tan satisfactorio diría Ud. que fue el nivel de profundidad con que fueron tratados los siguientes contenidos...? (Porcentajes)



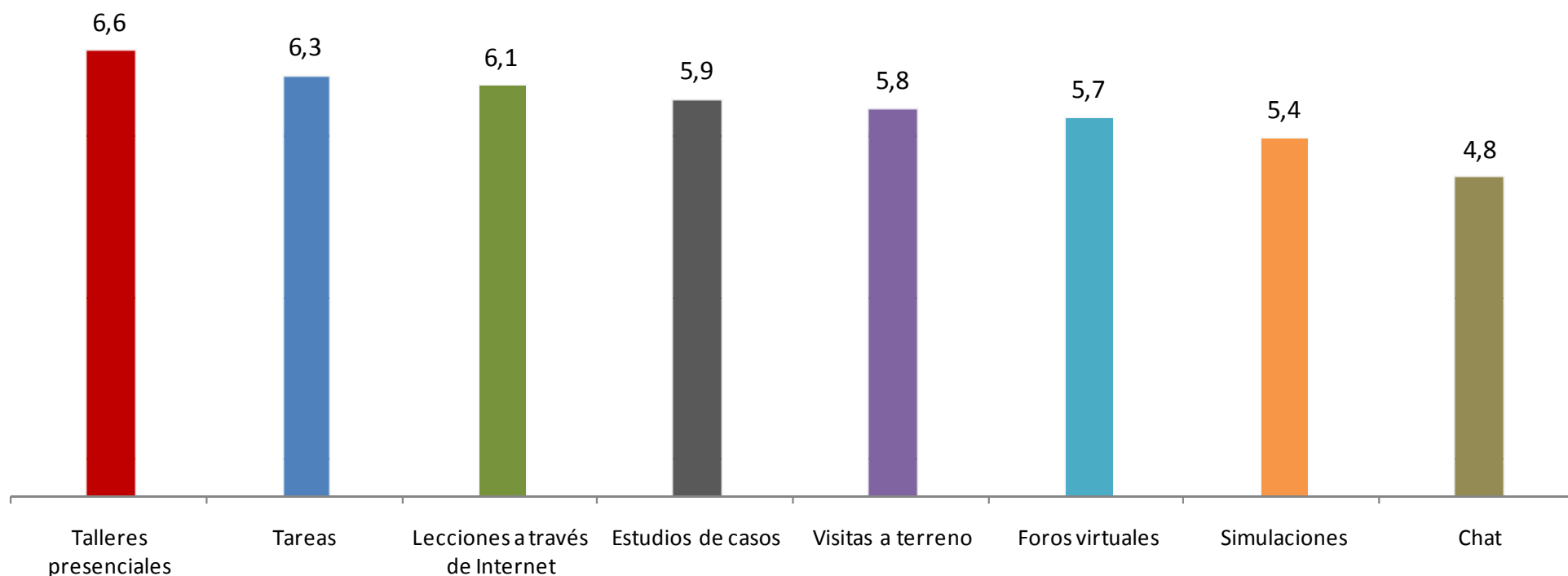
Casos: 78; La diferencia para completar el 100% corresponde a 'Regular' y 'Ns/Nr'

## ¿Qué tan satisfactorio diría Ud. que fue el nivel de profundidad con que fueron tratados los siguientes contenidos...? (Porcentajes para Muy satisfecho o Satisfecho)

El menor nivel de satisfacción se encontró en el contenido “Diseño de planes de mejoramiento para el establecimiento”. Se observó que en la región metropolitana, en comparación con el resto de las regiones, se está menos satisfecho con dicho contenido, así también en los de edad entre 40 y 49 años y aquellos quienes trabajan con enseñanza media.

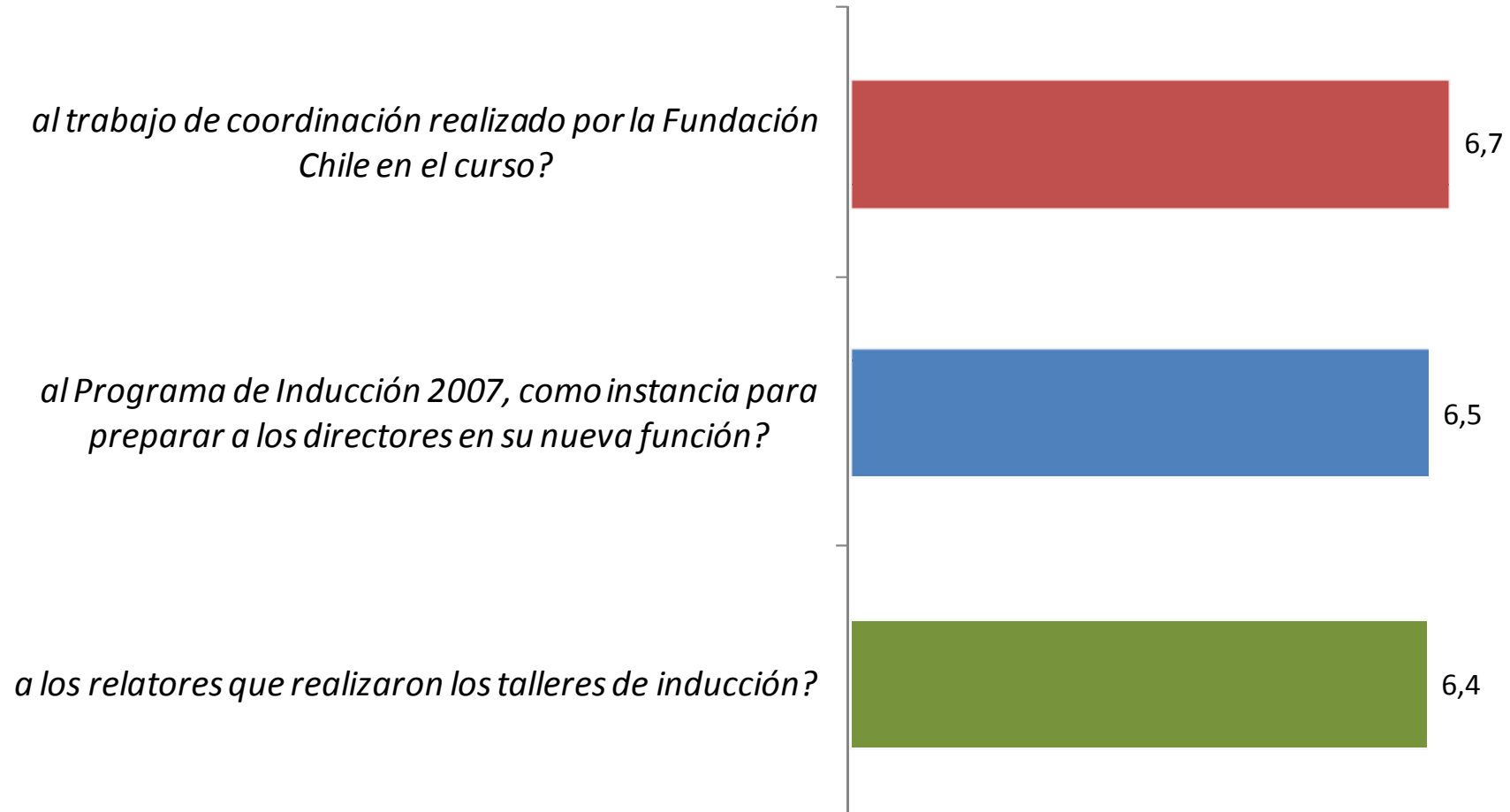


*En una escala de 1 a 7, donde 1 significa “Nada” y 7 significa “Mucho”, ¿qué tan útiles fueron las siguientes estrategias que utilizó el Programa de Inducción para prepararlo en la función de director?  
(Promedios)*

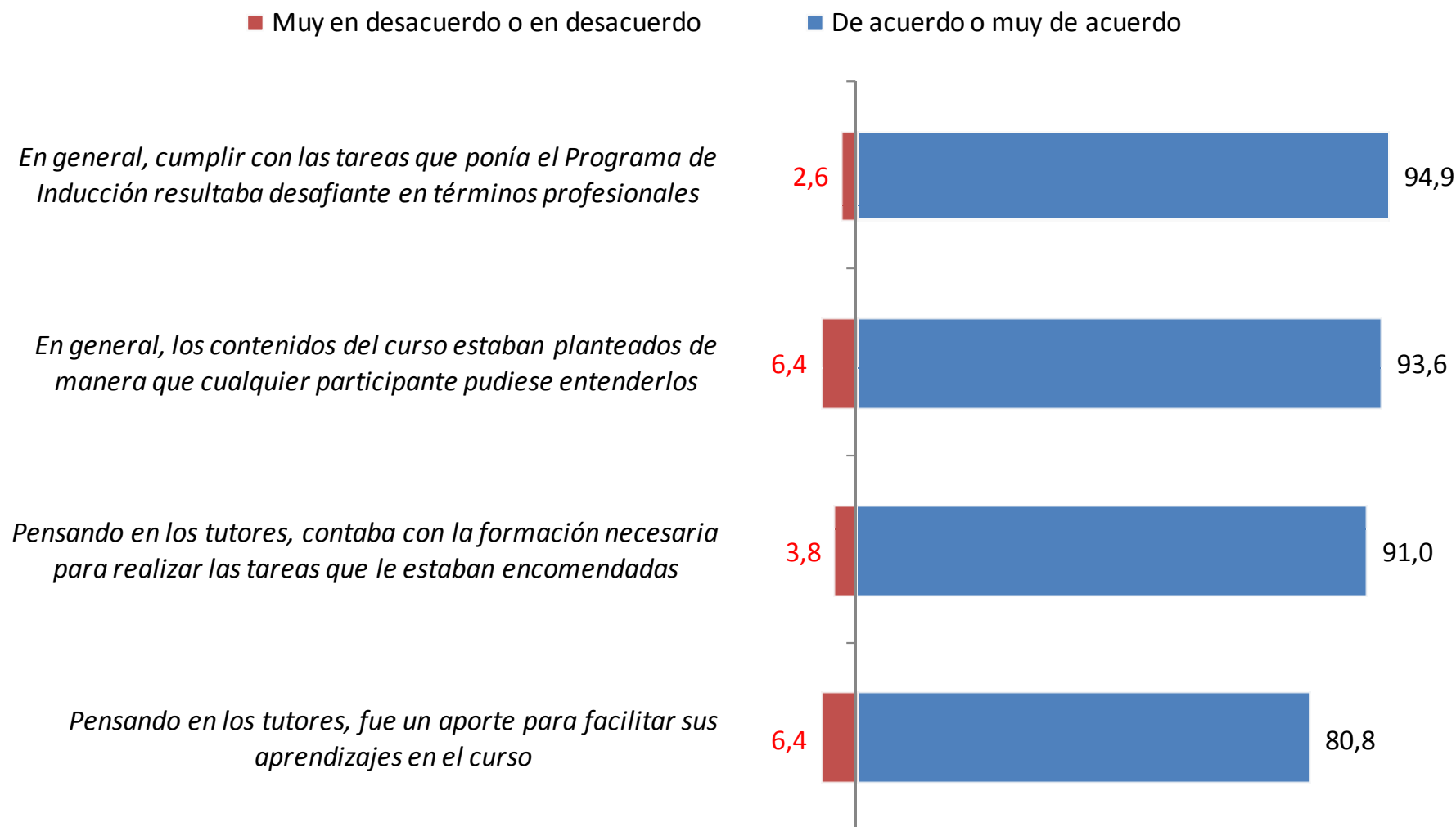


*También se midió en una escala entre 1 y 7 en qué medida se recomendaría el programa a otros directores. El promedio para dicha pregunta fue de 6,8; no observándose diferencias por sexo, dependencia, región, tramo de edad ni tipo de enseñanza.*

*En una escala de 1 a 7, donde 1 significa "Pésimo" y 7 significa "Excelente", ¿qué nota le pondría... (Promedios)*



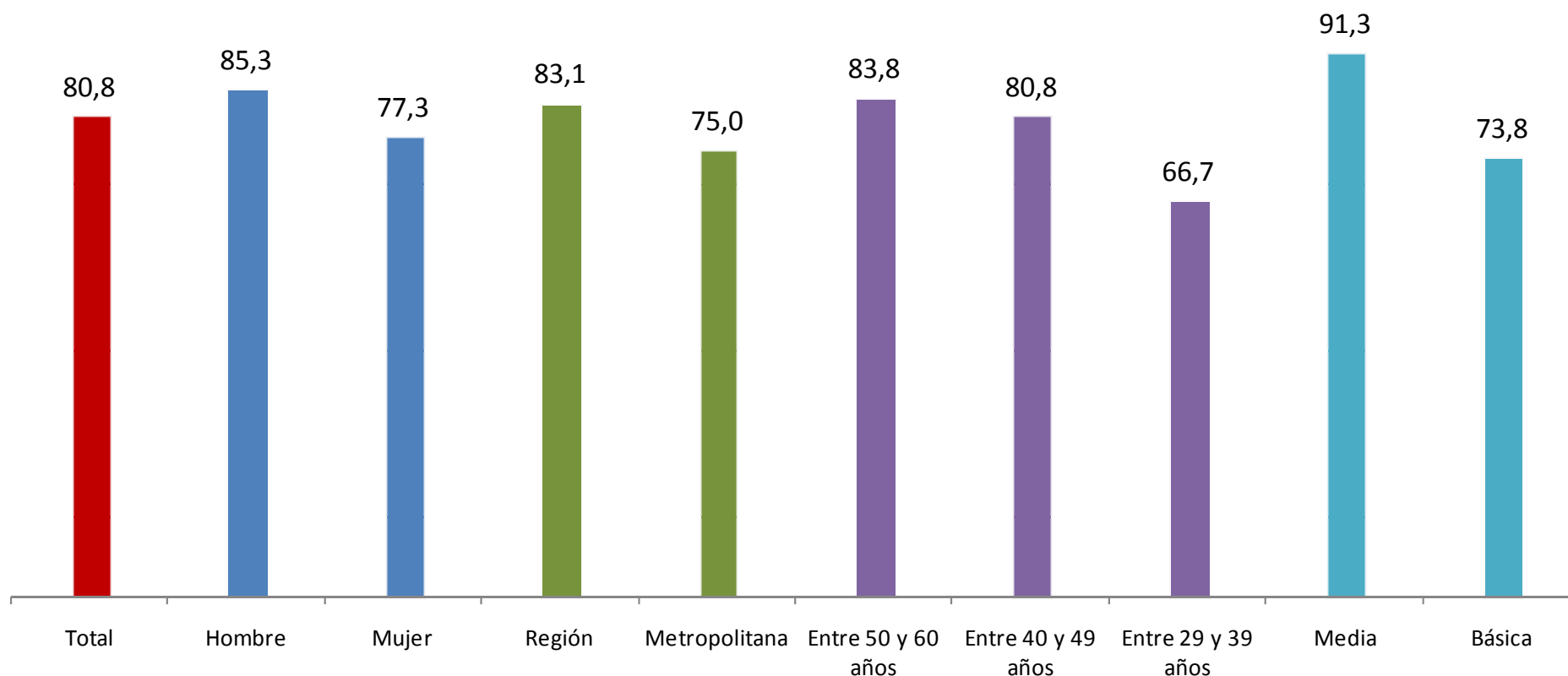
## ¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está Ud. con las siguientes afirmaciones? (Promedios)



Casos: 78; La diferencia para completar el 100% corresponde a 'Ni de acuerdo ni en desacuerdo' y 'Ns/Nr'

## ¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está Ud. con las siguientes afirmaciones? (Porcentajes para De acuerdo y Muy de acuerdo)

El menor nivel de acuerdo se registró con la frase “Pensando en los tutores, fueron un aporte para facilitar sus aprendizajes en el curso”. Se observaron diferencias según sexo, región, tramo de edad y tipo de enseñanza.

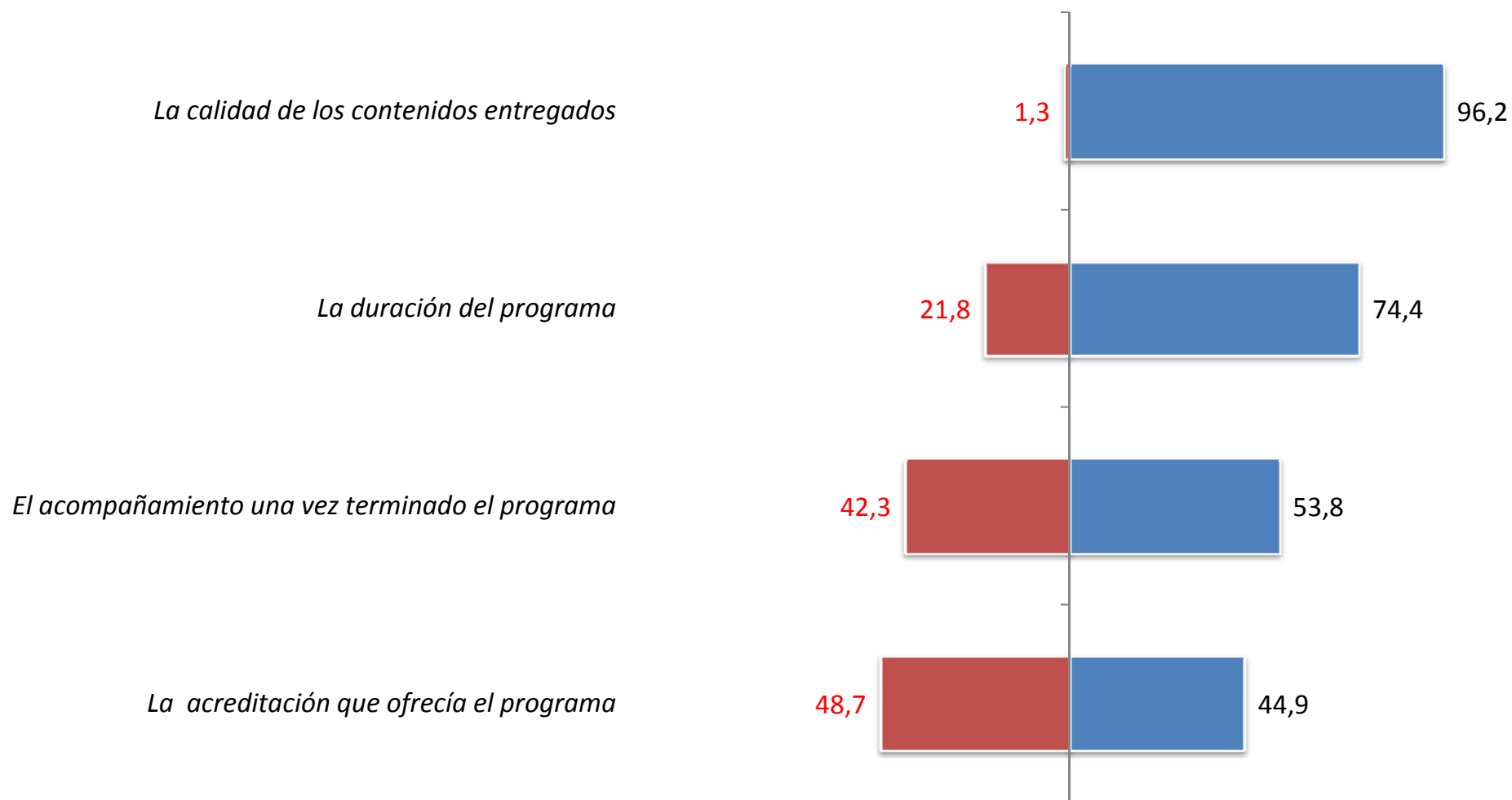




## ¿En qué medida el Programa de Inducción cumplió con lo que usted esperaba en cuanto a...? (Porcentajes)

■ Cumplió con menos, con casi nada o nada de lo que esperaba

■ Cumplió con más o con lo que esperaba



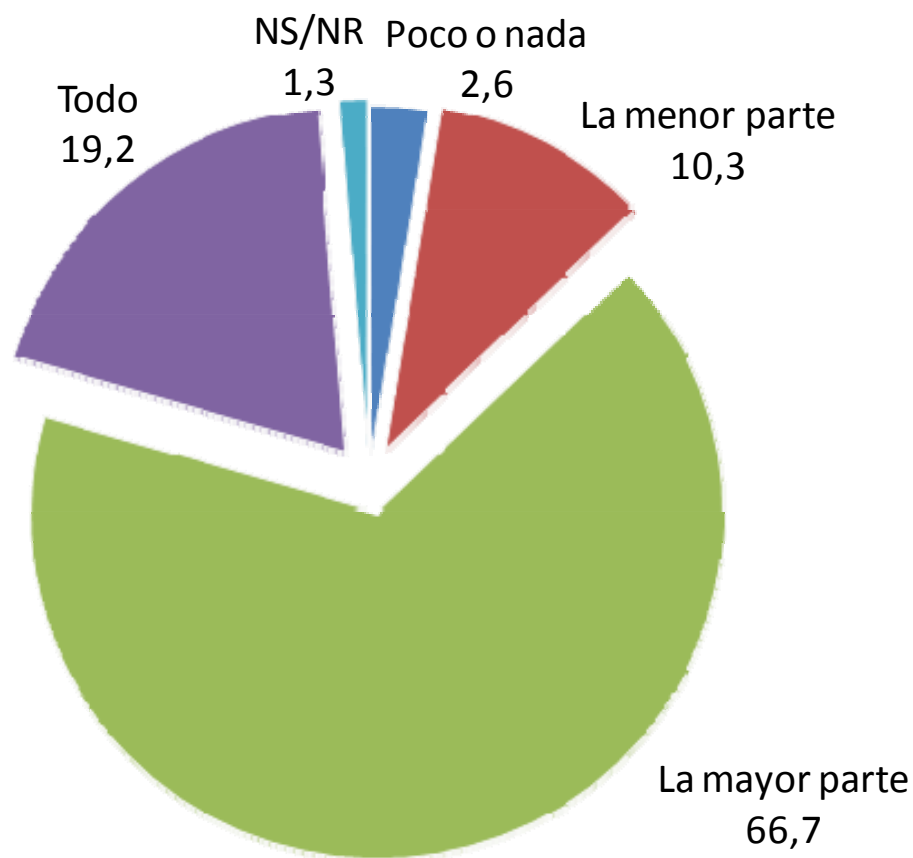
Casos: 78; La diferencia para completar el 100% corresponde a 'Ns/Nr'



# Aplicabilidad de lo Aprendido

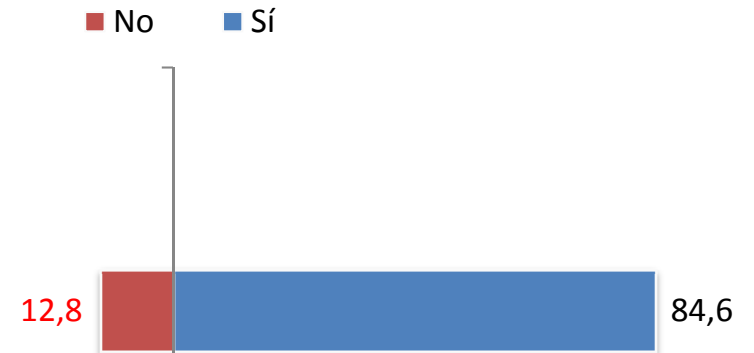


*Del total de contenidos que fueron revisados en el Programa de Inducción, ¿cuánto diría ud. que se ha podido aplicar en su establecimiento? (Porcentajes)*



## En relación a la inducción: (Promedios)

*¿Recuerda situaciones concretas en su establecimiento, en las que se haya podido aplicar los aprendizajes que adquirió en el Programa de Inducción? -*



*¿Cree ud. que se debieron tratar otros temas importantes en la inducción al cargo de director? -*



*De los siguientes contenidos revisados por el Programa de Inducción, ¿cuál es el contenido que le ha resultado de mayor utilidad? ¿Y cuál es el segundo contenido que le ha resultado de mayor utilidad? (Porcentajes)*

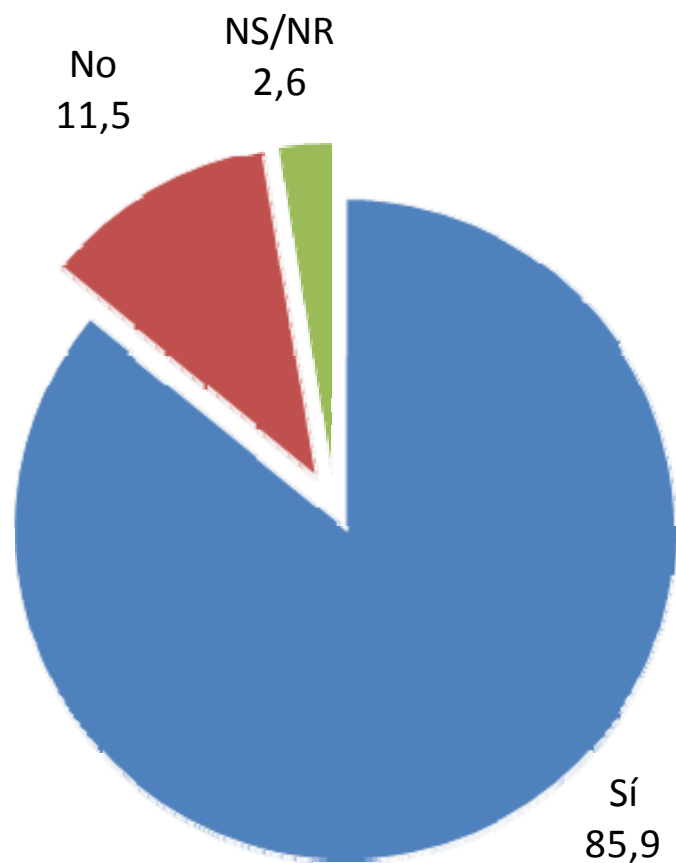
	Primer Lugar	Segundo Lugar
Formación y gestión del equipo de trabajo	29,5	15,4
Gestión del currículum	17,9	16,7
Técnicas de negociación	14,1	12,8
Leyes que regulan el sistema educativo	10,3	2,6
Diseño de planes de mejora para el establecimiento	10,3	11,5
Gestión de recursos pedagógicos	7,7	14,1
Presentación de la cuenta anual del establecimiento	5,1	6,4
Convivencia escolar	2,6	12,8
Manejo de emociones	1,3	2,6
Ámbitos de participación de los padres y apoderados	0,0	3,8



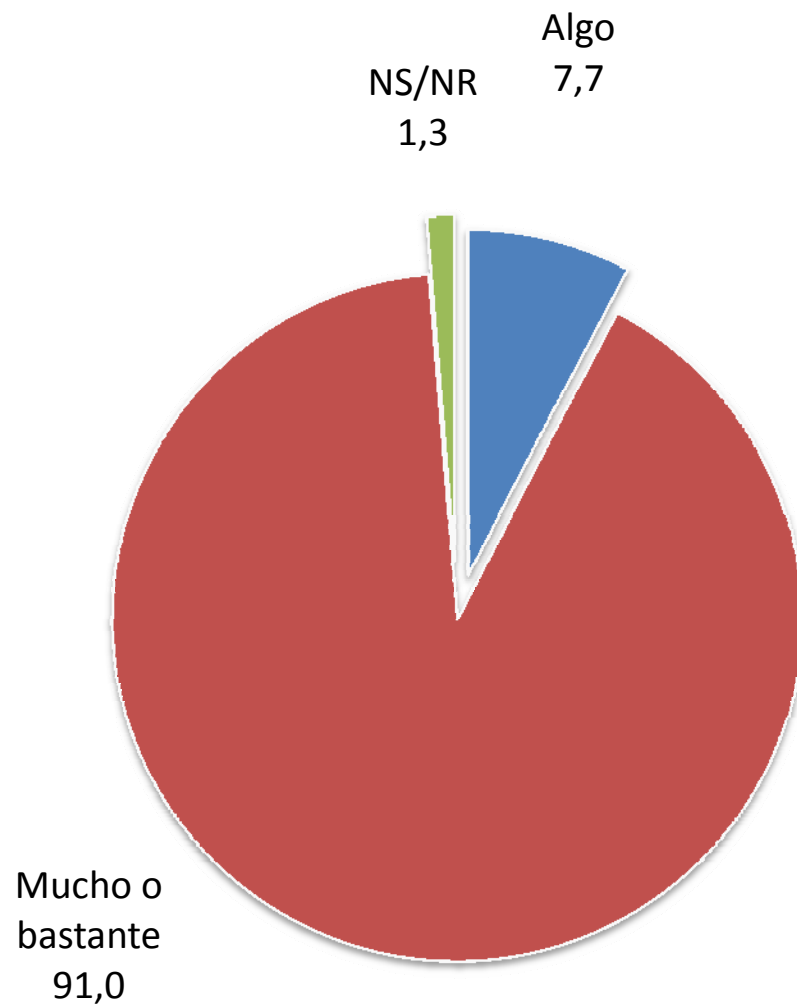
# Relevancia del Programa



*¿Cree que haber participado en el Programa de Inducción marcó una diferencia importante y significativa en su preparación al momento de asumir el cargo? (Porcentajes)*



*En su opinión, ¿en qué medida el Programa de Inducción sirvió para que los participantes pudiesen aclarar la mayoría de sus inquietudes sobre su trabajo como director? (Porcentajes)*







# Propuestas



**Basándose en su experiencia como participante del Programa de Inducción y como director, ¿dónde cree que debiesen estar puestos los énfasis en una nueva versión del programa? (Porcentaje a favor de afirmación y Promedios entre 1 y 7 donde 4 es el punto medio)**

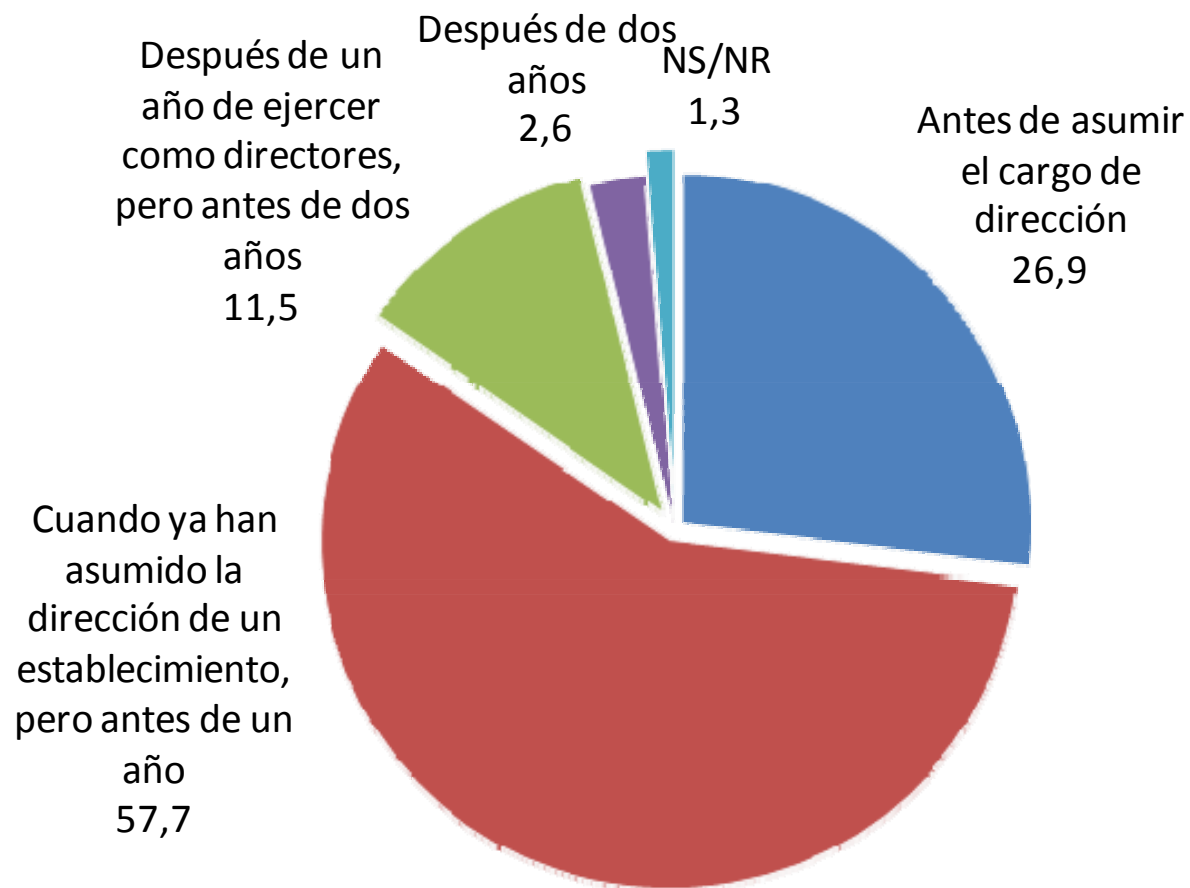
<p>1 En el trabajo individual (16,7%)  <b>7 En el trabajo grupal (83,3%)</b></p>	5,7
<p>1 En orientación tutorial de las actividades del programa (29,2%)  <b>7 En apoyo tutorial en terreno de las labores del director (70,8)</b></p>	5,6
<p>1 En el aprendizaje a distancia a través de Internet (20,8%)  <b>7 En las sesiones presencial (79,2%)</b></p>	5,5
<p>1 En los aprendizajes de los alumnos (19,7%)  <b>7 En la organización del trabajo con profesores (80,3%)</b></p>	5,1
<p>1 En herramientas para mejorar los aprendizajes de los alumnos (31,4%)  <b>7 En herramientas para potenciar el trabajo con los profesores (68,6%)</b></p>	5,0

*Considerando que el Programa de Inducción tuvo una duración de dos meses y medio, y tomando en cuenta los ritmos del año escolar, ¿qué mes le habría parecido el más adecuado para comenzar el curso?*  
**(Porcentajes)**

Abril	25,6
Enero	17,9
Mayo	12,8
Marzo	10,3
Junio	10,3
Julio	7,7
Agosto	5,1
Febrero	3,8
Septiembre	1,3
Noviembre	1,3
Octubre	0
Diciembre	0
NS/NR	3,8

# ¿Cuándo cree que es el momento propicio para que una persona forme parte de un Programa de preparación al puesto de director?

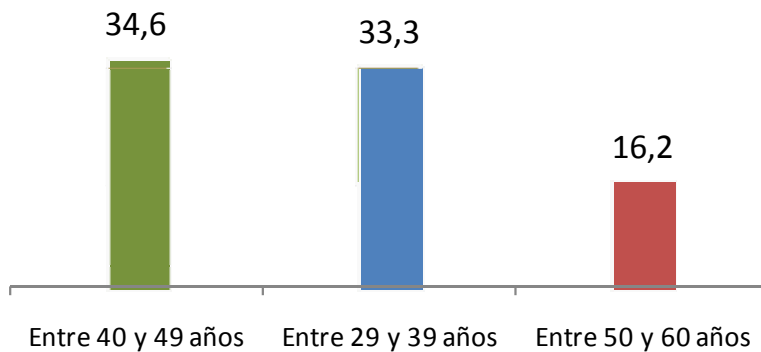
(Porcentajes)



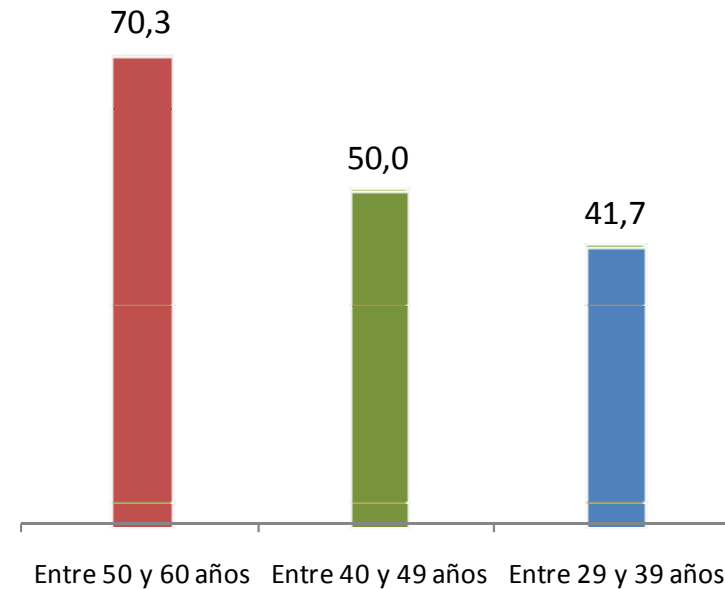
# ¿Cuándo cree que es el momento propicio para que una persona forme parte de un Programa de preparación al puesto de director? (Porcentajes)

Los entrevistados mayores declaran que el momento propicio para el programa es una vez que ya han asumido la dirección de un establecimiento. Una tendencia contraria se observa entre los menores.

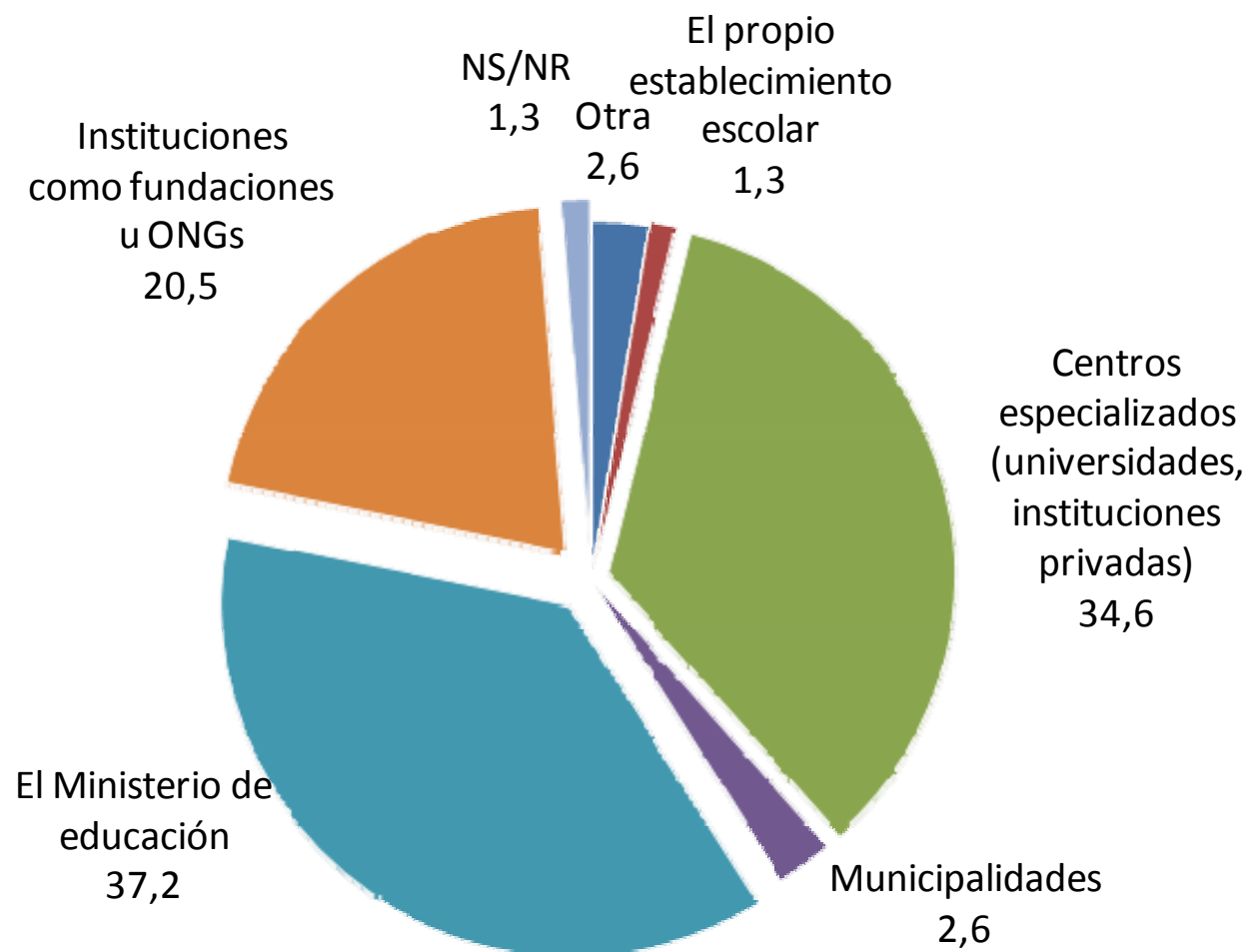
“Antes de asumir el cargo de dirección”  
(Porcentajes)



“Cuando ya han asumido la dirección de un establecimiento, pero antes de un año”  
(Porcentajes)

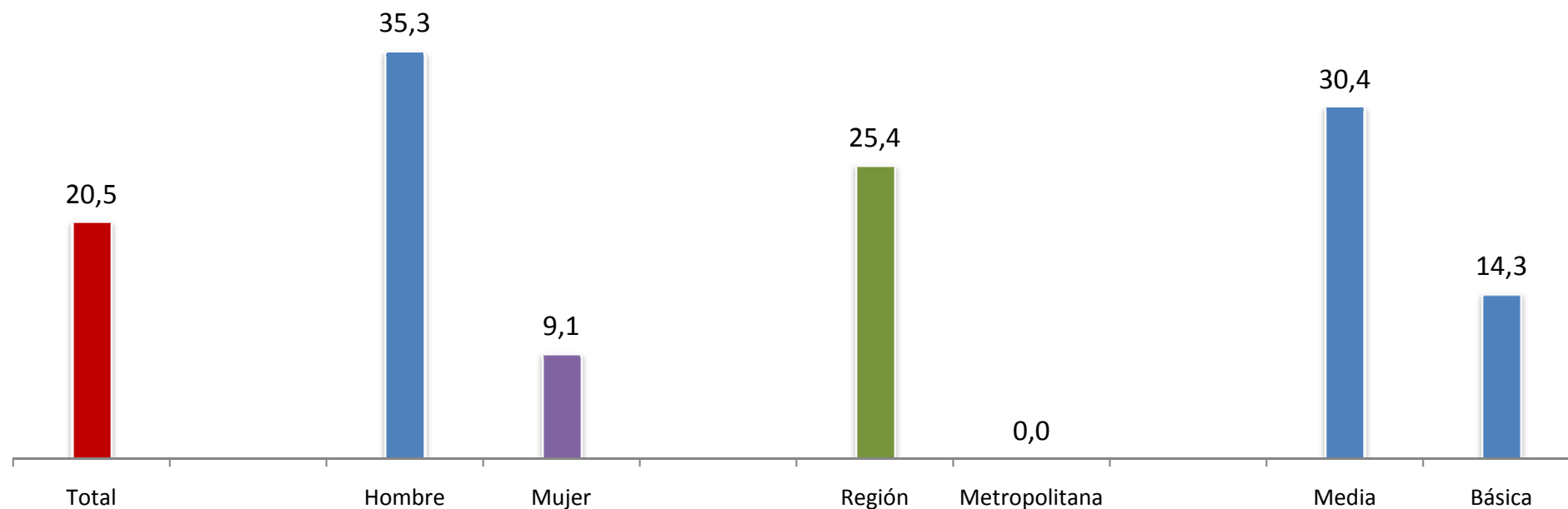


*¿Qué institución considera que debería ser la principal responsable de realizar la inducción de los nuevos directores a sus puestos de trabajo?*  
*(Porcentajes)*



## ¿Qué institución considera que debería ser la principal responsable de realizar la inducción de los nuevos directores a sus puestos de trabajo? (Porcentajes)

Se observó que para el ítem “Instituciones como fundaciones u ONGs” la opinión de los entrevistados varía. Los hombres en comparación a las mujeres, en regiones en comparación a la región metropolitana y aquellos que tienen enseñanza media en comparación a básica son quienes prefieren este tipo de instituciones.





# Conclusiones





# Conclusiones

- 1) *La mayor parte de los participantes del programa trabajan como directores, llevando entre 2 y 6 años en el cargo para el 60% aproximadamente de los casos.*
- 2) *Por parte de los establecimientos, un 60% aproximadamente de estos se encuentran en la etapa emergente de subvención escolar y un 30% no ha suscrito a la subvención escolar preferencial. Casi el total de los establecimientos tiene menos de 1000 alumnos.*
- 3) *La motivación para participar, en un 47%, fue para mejorar herramientas. Las tasas de participación en actividades es bastante alta, la más efectiva fueron tareas y la que causó menos participación fueron los chats.*
- 4) *Los requerimientos en cuanto habilidades tecnológicas son intermedias, esto no obstante varía según edad disminuyendo para participantes más jóvenes.*
- 5) *En cuanto al tiempo, se declara que, en un 70% aproximadamente de los casos, fue suficiente en relación a lecciones como a tareas, no así para foros donde en un 50% de los casos el tiempo fue insuficiente. A demás la mitad de los participantes declara no haber experimentado sobrecarga de trabajo en sus labores cotidianas*

# Conclusiones

- 6) *En general la evaluación del programa es muy buena. De hecho se declara altamente recomendable para otros directores. Tanto la Fundación Chile como los relatores de talleres tuvieron altas calificaciones.*
- 7) *Los contenidos en general cumplieron con las expectativas. Se evaluó muy bien la formación y gestión del equipo de trabajo, las técnicas de negociación y la convivencia escolar. Aún así fueron peor evaluados ámbito de evaluación de los apoderados y diseño de planes de mejoramiento.*
- 8) *En relación a las estrategias evaluadas las mejores fueron los talleres presenciales y las tareas. Los peores evaluados son las simulaciones y los chats.*
- 9) *Llama la atención que no tuviera mayor recepción la acreditación que ofrece el programa ni el acompañamiento una vez terminado éste.*

# Conclusiones

- 10) La mayor parte de los contenidos del programa pueden ser aplicados al trabajo cotidiano de los participantes, de hecho se declara ya haberlo realizado en la mayoría de los casos. De dichos contenidos los más útiles resultan ser formación y gestión del equipo de trabajo, gestión del currículum y técnicas de negociación. Ámbito de participación de los apoderados parece no prestar mucha utilidad.*
- 11) El programa resulta ser altamente satisfactorio por su utilidad para los directores, se declara que el participar marca un antes y un después para asumir el cargo de director, junto con esto se recalca la utilidad para aclarar dudas sobre el cargo.*
- 12) Entre las propuestas para las siguientes versiones se propone un programa orientado hacia el trabajo grupal, en apoyo tutorial en terreno, a través de sesiones presenciales, orientado a la organización del trabajo con profesores y con herramientas para potenciar el trabajo con éstos.*
- 13) La mayor parte se inclina a comenzar el programa en el primer semestre. Junto con esto se cree que lo mejor es hacer el programa cuando ya se ha asumido la dirección.*
- 14) Las instituciones que debiesen ser los responsables del programa serían el Ministerio de educación, los centros especializados o instituciones como fundaciones u ONGs.*



# Informe de Resultados

## Inducción de Directores en el Sistema Escolar Chileno

