

## RED DE EXPERIENCIAS INNOVADORAS EN EDUCACIÓN Y POBREZA

### FORMULARIO DE PRESENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA

#### 1.- Identificación de la experiencia y responsable:

<b>Identificación de la experiencia</b>		
Nombre de la Experiencia	<b>Inserción de Habilidades Sociales y Apresto al Mundo Laboral en el currículum</b>	
<b>Institución educativa que implementa la experiencia</b>		
Nombre de la institución educativa	<b>Instituto Técnico Profesional Marítimo de Valparaíso</b>	
<b>Responsables de la Experiencia</b>		
Persona responsable de la institución educativa	Nombre	Verónica Barreto Escobar
	Cargo	Jefe de Formación Profesional
<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN DE LA EXPERIENCIA (considere como tiempo de inicio el momento en que comienza el proceso de trabajo aunque no haya financiamiento involucrado)</b>		
La experiencia presentada, ¿se encuentra en ejecución?	Fecha de Inicio	Año 2004
	Tiempo de ejecución de momento actual al	8 años
	Fecha de término proyectada	Martes 01 noviembre(año 2011)
	Duración	Anual- Permanente

#### 2.- Datos Escuela

##### 2.2.- Dimensionamiento

Grupo Socioeconómico SIMCE	B
IVE SINAE	29.23%
SNED	SI
Matrícula	1264
Nº Docentes	65
Nº Directivos	10

## 2.2.- Simce (últimos 3 años)

Año	Lenguaje	Matemática
2010	250	255
2008	263	268
2006	267	283

## 2.3.- Análisis de resultados SIMCE (15 líneas)

Sí bien es cierto los resultados del Marítimo superan a todos los establecimientos de CORMUVAL, se ha producido una baja sostenida en esta dos últimas evaluaciones, manteniéndose sobre los promedios nacionales, gracias a los sistemas de gestión instalados y consolidados en el establecimiento. Nuestra mayor debilidad se concentró en la falta de optimización de la información obtenida de los sistemas de seguimiento como también de la retroalimentación con los docentes, en el momento oportuno. Lo que queda claro es que los establecimientos no pueden darse espacios para la inmovilidad, pues de lo contrario las sorpresas pueden ser muy desagradables. Por lo tanto, hay que mantenerse alerta, no hay tiempo para el desgano, la inercia y el estancamiento.

## 3.- Categorías y criterios en la cual se clasifica la experiencia

### 3.1.- Categoría a la que postula

Categoría	Opción (marque con una x)
Estrategias de Enseñanza - Aprendizaje	
Escuela – Comunidad	
Dimensión Socio-afectiva y Valórica	x
Las Artes y la cultura al interior de las escuelas	

### 3.2.- Justifique los criterios de la categoría que aborda (15 líneas) (Ver Bases)

La juventud chilena, ha sufrido profundas transformaciones, debido a las influencias de un mundo globalizado y competitivo. Lo que involucra directamente esta dimensión socio afectiva y valórica cuando el joven egresado de un técnico profesional se enfrenta al mundo real, primero en su práctica profesional, luego en la consolidación de un trabajo estable donde se sienta validado.

En la búsqueda de cambio de paradigma de la cultura juvenil, se enfrentó el problema, realizando un taller de duración de un mes en cada especialidad que tratara de habilidades sociales para enfrentar de manera eficaz, el mundo laboral, tanto para las prácticas finales como intermedias. Este trabajo realizado por psicólogos y diseñado específicamente para el Instituto Marítimo, surge de innumerables y anecdóticos casos en los cuales los jóvenes de nuestra institución, no asimilaban el mundo laboral, perdiendo oportunidades para salir del círculo de pobreza, uno de los aspectos centrales del porque la educación técnica en Chile se hace cada día más necesaria.

#### **4.- Descripción de la iniciativa (25 líneas):**

Taller teórico –vivencial que orienta al estudiante a un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral, a través de la adquisición de herramientas técnicas que permitan el desarrollo de su especialidad por medio del enriquecimiento de actitudes tanto intrapersonales como interpersonales. En este mismo sentido, el aula o taller será el laboratorio experiencial para colocar en contexto situaciones laborales en los que se necesita movilizar competencias del tipo actitudinal deseables para su perfil de egreso.

De esta manera, a través de los talleres, el joven podrá ir construyendo los escenarios mediatos e inmediatos que se relacionan con la futura experiencia laboral, sin abandonar la etapa de desarrollo en la que se encuentran.

Los recursos metodológicos utilizados que se emplean como estrategia docente se centran en:

- a) Rol playing y sociodramas,
- b) Trabajos de expresión corporal,
- c) Debates y
- d) Trabajo lúdico, entre otros

Todas estas estrategias tienen un fuerte enfoque gestáltico.

Las temáticas son tratadas en cuatro módulos en los que se abordan :

- 1.- Habilidades sociales básicas y avanzadas
- 2.- Empatía y asertividad-
- 3.- Alternativas a la agresividad
- 4.- Manejo de conflictos-
- 5.- Manejo del estrés
- 6.- Tolerancia a la frustración.

#### **5.- ¿Por qué merece ser una iniciativa conocida? (20 líneas):**

Porque los índices de titulación y empleabilidad han subido considerablemente y el Establecimiento es reconocido por la calidad humana y profesional de sus egresados.

Nuestro Establecimiento, como muchos otros, recibe un alumno bastante cadenciado y socialmente bastante descendido, por lo que encontrar un trabajo remunerado con mayores proyecciones les sirve de motivación y también de movilidad social para ellos y sus familias. Mejora la autoestima del joven al saber que puede ser valorado como trabajador que sabe hacer y también sabe como ser en la sociedad.

Además esta iniciativa ha cobrado prestigio dentro de la región de Valparaíso, implementándola con diferencias de ejecución, otros liceos técnicos.

Además porque los jóvenes necesitan ser formados en lo actitudinal, tanto para su vida personal como para lo social y laboral. Criterio que vale por su simple observación.

Un joven debe saber que todo gesto comunica, que su forma de vestir habla de sus hábitos y costumbres. Y que eso, puede conducirse bien.

#### **6.- Resume los logros de la experiencia desarrollada (20 líneas)**

Logros de permanencia en las prácticas profesionales.

Satisfacción de los alumnos en encuesta al finalizar cada curso taller.

Mejora ostensible en la empleabilidad de los alumnos

#### **7.- Potencial innovador de la experiencia (15 líneas)**

Insertar otros equipos al trabajo docente:

La inserción de psicólogos al equipo docente ha permitido abrir una serie de experiencias tanto para los docentes como para los alumnos como se ha explicitado anteriormente. Es como capacitar a la escuela para entender sus propios procesos internos, ayudar a entender, a darse cuenta es absolutamente potente y rompe con los prejuicios docentes, de que para qué..., de qué nos va a servir, etc.

Si otras escuelas deciden poner estos talleres manos de sus alumnos, se potencia el crecimiento personal por añadidura. Además el joven enriquece la propia vida familiar cuando comenta con su familia estos aprendizajes que le parecen del todo significativos.

### 8.- ¿A quiénes beneficia la experiencia ?

A los estudiantes

A los egresados

A los futuros trabajadores y sus familias

Al Establecimiento que se prestigia no sólo por su capacidad técnica sino por el desarrollo humano de sus egresados.

#### **Cobertura de la Experiencia** (cursos, escuela, comunidad)

En este caso la experiencia se aplica a todos los cuartos medios de las seis especialidades del Establecimiento, es decir alcanza alrededor de 350 alumnos distribuidos en 10 cursos.

Los grupos cursos también se benefician con la experiencia, pues se reducen los conflictos derivados de la falta de comunicación.

Y en relación a la Comunidad, las Empresas de la región, obtienen un mejor trabajador desde nuestro Establecimiento.

#### **Equipo ejecutor de la experiencia y sus funciones**

Jefe de Formación Profesional	Coordina la experiencia
Psicólogo	Ejecución de talleres
Directora	Asigna 44 horas

#### **Tipo y Nº de Beneficiarios directos** (alumnos, cursos, entidades, comunidad, escuela etc.)

Alumnos por año	350 app
-----------------	---------

### 9.- Metodología de evaluación de la experiencia

Tipo de Metodología de Evaluación	<p>Los talleres son evaluados internamente de la siguiente manera: evaluación del facilitador Evaluación de los pares Autoevaluación.</p> <p>A su vez el taller es evaluado a través de una encuesta de satisfacción que contestan los alumnos.</p> <p>Como evaluación externa existe una matriz para la Empresa que recibe practicantes duales y egresados.</p>
-----------------------------------	--

Frecuencia de Evaluación	Mensual en el caso de la aplicación de los talleres. Una vez al finalizar el taller. En dos oportunidades en la Empresa, al supervisar al alumno
Gestión de los resultados (¿qué se ha hecho con los resultados?)	Al principio se contrató la Consultora Marra para el diseño y ejecución En la actualidad hay un psicólogo asignado para dichos talleres y para el seguimiento de los alumnos. En la actualidad se está implementando módulos de mediación escolar con talleres vivenciales a toda la comunidad-docentes y alumnos, al igual que en los talleres de HH.SS.
¿En que medida los resultados han servido para mejorar o reformular la experiencia?	Los resultados positivos que se pudieron apreciar desde las primeras ejecuciones nos han confirmado la eficacia de los mismos. Sólo se retiró la aplicación de una evaluación cognitiva de los módulos.

#### 10.- Proyección de la experiencia:

**Especifique en 20 líneas máximo como se inserta la experiencia en la planificación de la escuela para el siguiente año. Instancias de trabajo, horarios definidos para desarrollarlas, experiencia en la planificación, equipo de trabajo, entre otros.**

La experiencia se inserta en la planificación en jornada alterna en tres horas semanales durante un mes. Se determina un mes por cada especialidad en talleres teórico vivenciales, en el caso de haber más cursos por especialidad, éstos trabajarán como cursos de la Especialidad.

El equipo que trabaja con los alumnos debe ser del área de la salud mental, ya que a través del desarrollo de los talleres se producen situaciones que un profesional de esa área sabrá tratar, ya que en las actividades se movilizan emociones de distinta índole, lo que permite además tener un conocimiento más pleno de los grupos cursos.

Esta experiencia lleva ocho años de realización, se cuenta con un módulo de autoinstrucción con las temáticas y sus correspondientes ejercicios.

Además esta experiencia se ha realizado con el personal docente y directivos, provocando una mejoría en las relaciones humanas dentro de la organización

**11.- ¿En qué grado están involucrados los Padres y Apoderados en el desarrollo de la experiencia? (Cuántos padres colaboran con la experiencia, que grado de responsabilidad o función tienen en la experiencia, en qué medida han influenciado éstos padres y apoderados en el mejoramiento o ajuste de la experiencia). (20 líneas).**

Los padres y apoderados son informados mediante carta con su firma para la aceptación de la propuesta cada vez que se anuncia el taller. Ellos conocen que estos talleres están destinados a preparar a sus pupilos para enfrentar con éxito el mundo laboral.

Los ejecutores del Programa creemos que el entrenamiento en Habilidades sociales alcanza los hogares del estudiante en forma directa por el relato de éstos y en forma indirecta cuando el joven aplica técnicas para rebajar la tensión, o aprende a controlar y movilizar emociones. Además el taller logra transversalmente mejorar la dimensión de relación social del participante, lo cual tiene efectos positivos en el hogar.