



"Propuesta de levantamiento de perfil por competencias de Inspector de Colegio"

**Seminario para optar al título de
Ingeniero Comercial, Mención Administración**

Profesor Guía: Pedro Leiva Neuenschwander

Alumno: Jorge Fernández Aldunate

Santiago, 2013

Resumen

Al hablar de educación de calidad debemos abordar necesariamente la problemática que supone la gestión de personas al interior de los colegios. Dentro de este desafío se han incorporados numerosos elementos de la administración más dura, a ratos lejana de la formación clásica de los equipos directivos.

Si bien se han realizado numerosos esfuerzos por homologar las funciones y las competencias requeridas para los cargos directivos y docentes, aún está vacante la descripción de cargos de menor jerarquía pero aun claves en el funcionamiento de los mismos. Dentro de estos cargos mencionados identificamos al Inspector de Colegio como un nodo de particular importancia, que articula numerosas y variadas funciones, un vínculo comunicacional y operativo de todos los estamentos.

En este informe damos cuenta del trabajo desarrollado para levantar un perfil para el cargo de Inspector de Colegio, valiéndonos de la metodología de análisis de competencias, con la expectativa de proporcionar una adecuada referencia para el diseño de procesos de selección, capacitación, gestión y evaluación del mismo.

Índice de Contenidos

Introducción.	4
Problema de investigación.	6
Marco Teórico.	7
• Concepto de competencia	7
• Modelos de competencias.	10
• Perfil de competencias, su importancia.	12
• Sistema Escolar Chileno.	12
Objetivos del presente estudio.	15
Metodología.	15
Resultados.	18
Conclusiones.	25
Comentario final.	28
Bibliografía.	29
Anexos.	30
• Entrevista 1	31
• Entrevista 2	40
• Entrevista 3	48

Introducción

La Ley General de Educación (N° 20.370) promulgada el año 2009, establece en su articulado la finalidad y las características del Sistema Educacional Chileno. Respecto a su estructura la ley identifica cuatro niveles a saber: Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Media y Educación Superior. Al referirse a la Educación Básica y Media, las cuales tienen el carácter de obligatorias en nuestro país, clasifica, a quienes se desempeñan laboralmente en los establecimientos que la imparten, en Profesionales de la Educación, Docentes Directivos y Asistentes de la Educación. En el primer caso se consideran a los Docentes propiamente tal, en el segundo a los docentes que cumplen funciones directivas: Director, Inspector General, Jefe de UTP y en el tercer caso están todos aquellos, que siendo profesionales y no profesionales, no cumplen funciones docentes con los alumnos, entre ellos los Inspectores, secretarias, auxiliares administrativos y de servicio.

Por tanto en la figura del Director, máxima autoridad del Colegio, en el Jefe de UTP y en la del Inspector General, recae la responsabilidad de conducir un establecimiento educacional en consideraciones a lo que el estado de Chile establece para el Sistema formal de educación.

La Fundación Chile, al referirse al cargo de Inspector General, lo define como: "Profesional de la Educación que se responsabiliza de las funciones organizativas necesarias para la implementación del Reglamento interno de la Institución". Por tanto, quien desempeñe las funciones inherentes a este cargo, en su condición de Profesional de la Educación, debe poseer el título de profesor o profesora. Por otra parte la complejidad de las tareas organizativas requiere, en toda institución y conforme a su tamaño, de colaboradores que asistan en niveles más operativos las tareas de quien ostenta la responsabilidad del cargo mayor. En esa misma figura en lo cotidiano encontramos en las empresas a los gerentes y a los subgerentes. El aumento del número de alumnos de los colegios ha determinado en el tiempo que

quienes ocupan cargos directivos deleguen en otros, tareas operativas específicas relativas a las funciones de sus cargos. En ese contexto los sub directores de los establecimientos educacionales y los Inspectores, propiamente tal, son casos representativos de esta situación.

El presente informe de investigación da cuenta de una propuesta de perfil de competencias para el Inspector de Colegio. A este respecto es necesario señalar que en nuestro trabajo se entiende por “Inspector de Colegio” al funcionario o funcionaria de un establecimiento educacional de enseñanza básica y/o media que cumple funciones relacionadas principalmente al control disciplinario de las alumnas y/o alumnos de estas instituciones escolares siendo éstas de dependencia directa del Inspector General. Por otra parte, en el transcurso del presente informe, al hablar de Colegio lo entenderemos como sinónimo o extensivo a escuela, establecimiento educacional en sus distintas modalidades escolares que impartan enseñanza básica y/o media.

La propuesta que desarrollaremos, como se explicita más adelante en el problema de investigación, nace frente a la necesidad de aportar desde el enfoque de competencias, con un perfil para el cargo de Inspector de Colegio.

La importancia de este aporte se sustenta en la importancia que el Ministerio de Educación le asigna en la actualidad a la convivencia escolar al interior de los establecimientos educacionales, como también al rol que a este mismo respecto siempre le hemos asignado, en forma especial, a la persona del Inspector de Colegio. Por otra parte, en lo fundamental respecto a la importancia de un perfil de competencia, su construcción permitirá, entre otros, el diseño de procesos de selección, capacitación y evaluación de personas para el cargo en estudio.

Para el desarrollo de este trabajo fue necesario, en primer lugar, revisar la literatura especializada respecto al enfoque de competencias para luego concretar en aquellas utilizadas en Chile en la definición de perfiles

profesionales del área de la educación. Luego establecer una metodología para su desarrollo y una forma de presentación de los resultados.

Problema de Investigación

La Ley General de Educación (N° 20.370) promulgada el año 2009, establece en su articulado la finalidad y las características del Sistema Educacional Chileno. En forma especial se refiere a la Educación Básica y Media, las cuales tienen el carácter de obligatorias en nuestro país. Decisión pertinente si acordamos la importancia que tiene los años de escolaridad para el desarrollo del país, especialmente en el nuevo escenario de Chile, que lo ubica liderando a nivel latinoamericano en el área de la Educación, según lo informan los resultados de las evaluaciones internacionales consideradas por la OCDE. Por otra parte existe una creciente preocupación en la población nacional respecto a la calidad de la educación que en los colegios, escuelas y liceos se ofrece, como también por el trabajo que realizan quienes se desempeñan en los establecimientos educacionales.

En este contexto general se ubica nuestra problemática, la cual se sitúa en el ámbito de la gestión de personas, necesaria en la implementación de la educación básica y media. Específicamente en las competencias requeridas por quienes se desempeñan en los establecimientos educacionales. Al revisar los levantamientos realizados en este ámbito, nos encontramos que se ha enfatizado a los integrantes de los equipos directivos, Director, Inspector General, Jefes de UTP, como también el de docente de asignatura y profesor jefes. Sin embargo, a pesar de la importancia que se le asigna a la convivencia escolar, desde todos los ámbitos, no existe un perfil de competencia para uno de los cargos que se identifica directamente con los alumnos en el ámbito disciplinario para la buena convivencia. Nos referimos al cargo de Inspector de Colegio. En esta necesidad se centra nuestra propuesta y su relevancia radica en que su construcción permitirá fundamentar, entre otros, el diseño de procesos de selección, acompañamiento y evaluación.

Marco Teórico

El Marco teórico relativo al concepto y los modelos de competencia de este proyecto de título se obtiene del trabajo de revisión de esta temática realizado por Mario Uribe Briceño y Mónica Celis Morales de la Fundación Chile, la cual se reporta en el Informe “Evaluación del desempeño; Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes”¹.

Concepto de Competencia

Corresponde a continuación referirnos al concepto de competencia y a las características generales que estas tienen en su formulación en el campo de la definición de perfiles de cargos de desempeño.

La literatura especializada señala que la génesis de la relación competencias y trabajo se inicia al finalizar la segunda guerra mundial como una forma de mejorar el rendimiento y aumentar la producción en la industria.

Ya en la década del 70 se resalta la importancia de verificar competencia en lugar de inteligencia. En términos generales se busca definir el desempeño de una persona en relación con el trabajo que realiza y la forma en que este se hace.

Al inicio de la década de los ochenta el Enfoque por competencia se asocia al proceso de globalización en relación a la transformación productiva.

Una competencia es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro. Por lo tanto se puede observar a través del comportamiento. La competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimental) y saber ser (actitudinal). Las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas.

¹ http://www.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CR_Articulos/manual.pdf

La competencia siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes. Al revisar la literatura citada por la Fundación Chile en relación a las competencias nos parece importante citar las siguientes.

a) “El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar un conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo” (Reis)

b) “La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (Ducci)

c) “Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral” (Kochansky)

d) “Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño” (Le Boterf)

e) “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir la competencia es la integración entre el “saber”, “saber hacer” y el “saber ser” (Ibarra)

f) “La capacidad para resolver un problema en una situación dada, lo que significa decir que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados...” (Desaulniers)

g) “De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente” (Miranda)

h) “Capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problema complejos movilizando y combinando recursos personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno” (OECD)

La competencia, en tanto es una capacidad laboral, es un desempeño medible y demostrable que se puede abordar desde diferentes perspectivas. Gonzci (1996) define tres tendencias que clasifican las competencias según diferentes criterios:

a) Según las tareas desempeñadas: el desempeño competente es el que se ajusta al trabajo descrito a partir de un listado de tareas que describen acciones concretas y significativas que son realizadas por el trabajador. Este enfoque se refleja en algunas metodologías que identifican las tareas como competencias, como es el caso del DACUM, AMOD y SCID. De acuerdo a él enfoque “competencia laboral es la descripción de las tareas independientes que realiza un trabajador en su puesto de trabajo. Es, a la vez, la suma de pequeñas tareas llamadas sub competencias. La totalidad de las competencias es la descripción total de las tareas de un puesto de trabajo” (INATEC, 1999)

b) Según los atributos personales: se focaliza en aspectos característicos de las personas, entendiendo como atributos características personales genéricas, que pueden ser aplicadas en diferentes contextos y que ocasionan un desempeño laboral exitoso. La competencia laboral se define por lo que la persona sabe y puede hacer y también por lo que quiere hacer.

c) Enfoque integrado (holístico) de competencia: combina los enfoques anteriores.

Considera tanto las tareas desempeñadas como los atributos de las personas que le permiten un desempeño exitoso. También se refiere al contexto en el cual se realiza el trabajo e integra la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

“En este sentido la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo condiciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y con la percepción ética de los resultados del trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas y clientes, la habilidad para negociar e intercambiar informaciones, etc.”

Actualmente existe una gran cantidad de bibliografía que analiza las competencias desde diferentes enfoques, proponiendo diversas definiciones, categorizaciones y modelos de identificación. A continuación se exponen las características de algunos de dichos modelos:

Modelos de Competencia

Si bien existe una gran diversidad de modelos ellos se derivan de tres grandes fuentes: el Modelo de Competencias Distintivas de David McClelland, el Modelo de Competencias Genéricas de William Byham y el Modelo Funcional desarrollado por Sydney Fine. Saracho afirma que, si bien tradicionalmente se han asociado las competencias a los modelos denominados Conductista, Funcional y Constructivista, actualmente los modelos que se utilizan son los

primeros. Es así que “cuando se habla de modelo conductista, se incluye tanto el modelo de Competencias Distintivas como el de Competencias Genéricas y cuando se habla de Modelo Funcional se incluye el modelo del Análisis Funcional de Fine conjuntamente con otras metodologías de análisis ocupacional como el Amod, Dacum entre otros”. Por otra parte, el desempeño laboral está condicionado por una serie de factores, algunos personales y otros del entorno y contexto. Los modelos de competencias que existen en la literatura enfatizan algunos de estos factores:

- **Modelo Funcional:** proviene del ámbito anglosajón, muy extendido en el Reino Unido, con experiencias notables en los sistemas de competencias de Australia y nueva Zelanda. Las competencias son definidas a partir de un análisis de las funciones claves, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en el cómo se logran. Permite a las empresas medir el nivel de competencias técnicas de su personal, principalmente ligadas a oficios, y definir las brechas. Asimismo, es el referente para emprender procesos de certificación de competencias.

- **Modelo Conductual:** surge en Estados Unidos hace 40 años. Las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño (*high performance*) o empresas con mejores prácticas en su industria. No pretende capturar las competencias técnicas asociadas a una determinada formación –las supone-, sino que busca explicar qué determina, en igualdad de condiciones, un desempeño más destacado que el promedio. Los estudios de competencias conductuales buscan identificar atributos como la iniciativa, la resistencia al cambio, la tolerancia al estrés, la ambigüedad, el riesgo, la capacidad de persuasión o el liderazgo, todas características personales asociadas al alto desempeño. Este enfoque tiene su propia metodología y tiende a aplicarse en familias de cargos ejecutivos: se piensa que este tipo de competencias predicen mejor el desempeño superior, aunque también es válida a nivel de mandos medios y cargos menores en áreas como las ventas y la calidad de servicio, donde la competencia conductual es muy relevante.

Perfil de Competencias y su importancia

La identificación de las competencias técnicas necesarias para el desempeño de una función, en nuestro caso las que corresponden a un Inspector de Colegio, como aquellas transversales referidas al mejor desempeño de las mismas, son las que definen el perfil de competencias. Su levantamiento, en la perspectiva del enfoque de competencias, asegura el buen desempeño de una persona en un cargo determinado, a partir del diseño adecuado de los procesos de selección, acompañamiento, capacitación y evaluación.

El Sistema Escolar Chileno

La dinámica interna de un establecimiento educacional y la actuación de los actores que en él participan son parte integrante de nuestras vidas, a diferencia de lo que nos ocurre con otras organizaciones. Lo que uno conoce de un Colegio y del rol de quienes participan en su dinámica supera el conocimiento que podamos tener respecto a otras organizaciones. Son doce años de interacciones y en algunos catorce, en consideración a los dos años de los niveles de pre básica. Pero como se trata de la educación escolar formal del país esta se regula en la Ley General de Educación (N° 20.370) promulgada el año 2009, en la cual en su articulado establece la finalidad y las características del Sistema Educacional Chileno. Respecto a su estructura la ley identifica cuatro niveles a saber: Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Media y Educación Superior. Al referirse a la Educación Básica y Media, las cuales tienen el carácter de obligatorias en nuestro país, clasifica, a quienes se desempeñan laboralmente en los establecimientos que la imparten, en Profesionales de la Educación, Docentes Directivos y Asistentes de la Educación. En el primer caso se consideran a los Docentes propiamente tal, en el segundo a los docentes que cumplen funciones directivas: Director, Inspector General, Jefe de UTP y en el tercer caso están todos aquellos, que siendo profesionales y no profesionales, no cumplen funciones docentes con los

alumnos, entre ellos los Inspectores, secretarías, auxiliares administrativos y de servicio.

Si acordamos la importancia que tiene los años de escolaridad de sus habitantes para el desarrollo del país, especialmente en el nuevo escenario de Chile, que lo ubica liderando a nivel latinoamericano en el área de la Educación, según lo informan los últimos resultados de las evaluaciones internacionales consideradas por la OCDE, prueba PISA. y, por otra parte la creciente preocupación nacional respecto a la calidad de la educación, que en los colegios, escuelas y liceos se imparte, el cual está determinado por el desempeño laboral de quienes en ellos trabajan. Se requiere de la definición de perfiles de competencias que faciliten el logro de las expectativas que al respecto tienen las comunidades educativas.

Por tanto en la figura del Director, máxima autoridad del Colegio, en el Jefe de UTP y en la del Inspector General, recae la responsabilidad de conducir un establecimiento educacional en consideraciones a lo que el estado de Chile establece para el Sistema formal de educación.

La Fundación Chile, al referirse al cargo de Inspector General, lo define como: “Profesional de la Educación que se responsabiliza de las funciones organizativas necesarias para la implementación del Reglamento interno de la Institución”. Por tanto, quien desempeñe las funciones inherentes a este cargo, en su condición de Profesional de la Educación, debe poseer el título de profesor o profesora. Por otra parte la complejidad de las tareas organizativas requiere, en toda institución y conforme a su tamaño, de colaboradores que asistan en niveles más operativos las tareas de quien ostenta la responsabilidad del cargo mayor. En esa misma figura en lo cotidiano encontramos en las empresas a los gerentes y a los subgerentes. El aumento del número de alumnos de los colegios ha determinado en el tiempo que quienes ocupan cargos directivos deleguen en otros, tareas operativas específicas relativas a las funciones de sus cargos. En ese contexto los sub

directores de los establecimientos educacionales y los Inspectores, propiamente tal, son casos representativos de esta situación.

En este contexto general se ubica nuestra problemática. La cual se sitúa en el ámbito de los recursos humanos necesarios en la implementación de la educación básica y media. Específicamente en las competencias requeridas por quienes se desempeñan en los establecimientos educacionales. Al revisar los levantamientos realizados en este ámbito, nos encontramos que se ha enfatizado a los integrantes de los equipos directivos, Director, Inspector General, Jefes de UTP, como también el de docente de asignatura y profesor jefes. Sin embargo, a pesar de la importancia que se le asigna a la convivencia escolar, desde todos los ámbitos, no existe un perfil de competencia para uno de los cargos que se identifica directamente con los alumnos en el ámbito disciplinario para la buena convivencia. Nos referimos al cargo de Inspector de Colegio. En esta necesidad se centra nuestra propuesta y su relevancia radica en que su construcción permitirá fundamentar, entre otros, el diseño de procesos de selección, acompañamiento y capacitación de personas para el cargo en estudio.

Objetivos del presente estudio

Objetivo General

- Levantar el perfil de competencia para el cargo de Inspector de Colegio que se constituya en referencia para el diseño de procesos de selección, capacitación, gestión y evaluación de los mismos.

Objetivos Específicos

- Identificar las funciones y tareas determinadas para el Inspector de Colegio que permita establecer las competencias funcionales y conductuales necesarias para su buen desempeño.
- Establecer las competencias funcionales y conductuales para el cargo de inspector de colegio.

Metodología

La identificación de las competencias técnicas necesarias para el desempeño de una función, en nuestro caso las que corresponden a un Inspector de Colegio, como aquellas transversales referidas al mejor desempeño de las mismas, son las que definen el perfil de competencias. Su levantamiento, en la perspectiva del enfoque de competencias, asegura el buen desempeño de una persona en un cargo determinado, a partir del diseño adecuado de los procesos de selección, acompañamiento, capacitación y evaluación, para lograr este propósito se contacto a tres profesionales, del ámbito de la educación que se desempeñaran en cargos directivos de Colegio, con el propósito de entrevistarlos respecto a las tareas del Inspector de colegio, en

vista a la elaboración de una propuesta de Perfil de Competencias para el cargo anteriormente señalado, la transcripción de las entrevistas se adjunta en los anexos del presente informe. A partir del contenido de la transcripción de las entrevistas, se analizó el contenido de cada una de ellas, especialmente en las respuestas dadas a las preguntas similares realizadas a los entrevistados, de modo de reconocer, a partir del establecimiento de datos comunes en ellas, las funciones y tareas, de modo de reconocer las competencias requeridas para el desempeño en el cargo de Inspector de Colegio, según la definición de competencias para los cargos directivos de establecimientos educacionales, las cuales podrían ser también requeridas para los asistentes de la educación, en este caso, inspectores de Colegio.

El método inductivo es el utilizado; las entrevistas realizadas a los tres profesionales que tenían vasta experiencia como inspectores generales, entregaron datos por medio de los cuales se identifican las funciones y tareas del cargo de Inspector de Colegio. De esta manera, inductivamente se levanta el perfil de competencias del cargo, el cual facilitaría los procesos de gestión de personas para este cargo.

Características generales de la entrevista

Se utilizó una pauta de entrevista semiestructurada en el sentido de considerar preguntas que permitieran contrastar las respuestas señaladas por los entrevistados, permitiendo de esa forma establecer datos comunes relativos a las funciones y tareas del Inspector de Colegio, por otra parte se consideraron preguntas que se desprendieron de las respuestas, las cuales tuvieron el propósito de profundizar en las experiencias e informaciones de los entrevistados.

Para abordar las temáticas pertinentes a esta investigación, se consideraron 3 aspectos o ejes temáticos. Luego, para cada uno de estos ejes se elaboraron preguntas que intentaron dar pie a una indagación mayor dentro de cada tema:

- **Selección, capacitación, evaluación, incentivos**

- Descripción del cargo según el entrevistado (qué es y qué hace)
- Forma de selección (aspectos relevantes, características que se evalúan en un postulante)
- Estudios y experiencias previas del postulante
- Formación dentro del cargo
- Cursos asociados a su desarrollo dentro del cargo
- Documentos internos que norman los procesos de selección, perfeccionamiento y evaluación

- **Labores operativas**

- Descripción de las tareas operativas rutinarias de un inspector
- Relato de tareas de un día ordinario
- Manipulación de elementos de apoyo a la actividad docente
- Espacios físicos en los que se desenvuelve
- Relato de ejemplos de gestión de situaciones críticas
- Consulta respecto de características (de tipo ejecutivo) de la persona que asume el cargo que determinan un desempeño adecuado

- **Labores administrativa**

- Descripción de las tareas operativas rutinarias de un inspector
- Tipos de registro que debe desarrollar
- Gestión de registros

- Nivel de comunicación con diferentes estamentos
- Otras actividades administrativas fuera del colegio
- Gestión de elementos de apoyo a la actividad docente
- Nivel de conocimiento de procedimientos administrativos dentro del colegio

Las entrevistas se desarrollaron en los lugares de trabajo de cada uno de los entrevistados y su duración aproximada fue de 30 minutos, el contenido de ellas fue grabado y luego transcrito.

Resultados

1. Funciones y tareas que se desprenden del análisis:

Descripción general del cargo

Funcionario o funcionaria Asistente de un establecimiento educacional de educación básica y/o media que cumple funciones relativas específicamente al control disciplinario de las alumnas y/o alumnos del Establecimiento escolar.

Funciones y tareas relativas al cargo

1. Función: Colaborar en la administración la disciplina del alumnado

Tareas

- Controlar aspectos de orden, presentación personal e higiene (por ejemplo uso correcto del uniforme).
- Controlar y promover lenguaje apropiado.
- Cuidar alumnos en sala de clases en inasistencia de docente.

- Cautelar el comportamiento adecuado e higiene en zona de comedores.
- Colaborar en el ingreso y retiro de alumnos.

2. Función: Facilitar el uso de medios de apoyo a la docencia

Tareas:

- Trasladar e instalar proyectores de imagen
- Controlar la mantención periódicas de equipos
- Controlar el uso y almacenaje de notebooks.

3. Función: Registrar y proveer información relativa a la disciplina del alumnado

Tareas:

- Registrar los atrasos de alumnos a clases.
- Llevar un registro de la asistencia diaria en salas
- Controlar las anotaciones disciplinarias
- Llevar un registro de los alumnos retirados en forma extraordinaria
- Resguardar el almacenamiento y el traslado de libro de clases y otros soportes de registro, fuera de los espacios específicos de su uso.
- Transcribir la asistencia de los alumnos en el sistema computacional interno
- Transcribir la asistencia de los alumnos en el sistema computacional ministerial (subvenciones)

4. Función: Facilitar la comunicación, tanto interna como entre establecimiento y apoderados

Tareas:

- Avisar de comunicados en salas de clases
 - Comunicar mensajes a profesores en salas de clases
 - Comunicar a los padres y/o apoderados las inasistencias de sus pupilos.
Comunicar situaciones extraordinarias en lo disciplinario al inspector general.
5. Función: Resguardar el correcto uso de las instalaciones del establecimiento

Tareas:

- Controlar el adecuado uso de elementos relacionados con manipulación de alimentos (microondas).
 - Controlar el adecuado uso de los espacios de descanso y recreación al interior del Colegio.
6. Gestionar la anticipación para la no ocurrencia de situaciones de riesgo en el alumnado.

Tareas:

- Prevenir la generación conflictos en patio, ingresos y zona de comedores, entre otros lugares del establecimiento e intervenir oportunamente.
- Asistir a alumnos lesionados si su formación lo permitiese
- Acompañar alumnos lesionados a centros asistenciales (en representación del establecimiento)
- Supervisar la entrega de colaciones y controlar la disciplina en zona de comedores

- Colaborar en simulaciones (plan DEYSE) y situaciones reales de catástrofe, activa alarmas, despeja vías de evacuación, guía alumnos a zonas de seguridad, promueve orden y tranquilidad en los desplazamientos.

2. Perfil de competencias del Inspector de Colegio

Luego de reconocer las funciones y tareas, identificamos las competencias definidas por la Fundación Chile para el desempeño de los cargos de Director, e Inspector General, que garantizaran el desempeño de las funciones de Inspector de Colegio.

A continuación se reporta la descripción de cada una de las competencias asociadas al desempeño del cargo de Inspector de Colegio, especificando en cada caso sus elementos distintivos.

Competencias Conductuales²

Competencia:	Compromiso ético-social
Descripción: Capacidad de influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores del Proyecto Educativo Institucional, como con los principios éticos de la profesión docente.	

Competencia:	Responsabilidad
Descripción: Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas.	

Competencia:	Relaciones interpersonales
--------------	----------------------------

² Extractado de documento CARGO: 04- INSPECTOR/A GENERAL, Perfil de Competencias, Fundación Chile, mayo 2006

Descripción: Capacidad para generar relaciones que promuevan un ambiente de trabajo cordial, colaborativo y cooperativo.

Competencia:	Negociar y resolver conflictos
--------------	--------------------------------

Descripción: Capacidad para facilitar el logro de acuerdos que cuenten con el apoyo y aprobación de todos los involucrados.

Competencia:	Aptitud verbal - Asertividad
--------------	------------------------------

Descripción: Habilidad de expresarse eficazmente. Su comunicación persuasiva incide directamente en la disciplina y orden del alumnado. Es capaz de adaptar el nivel comunicativo a las diferentes edades de sus interlocutores. Es un canal de comunicación válido entre el inspector general y los profesores y alumnos.

Competencias Funcionales

1. Control del comportamiento. Capacidad para poner en práctica un sistema de control del comportamiento que permita promover un buen clima de convivencia escolar, desde una perspectiva operativa.
 - ✓ Estar atento a generación conflictos en patio, ingresos y zona de comedores, entre otros lugares del establecimiento e intervenir oportunamente.
 - ✓ Controlar y promover lenguaje apropiado

- ✓ Cuidar alumnos en sala de clases en inasistencia de docente
- ✓ Cuidar disciplina e higiene en zona de comedores
- ✓ Controlar aspectos de orden, presentación personal e higiene (por ejemplo uso correcto del uniforme)
- ✓ Avisar de comunicados en salas de clases
- ✓ Comunicar mensajes a profesores en salas de clases
- ✓ Avisar inasistencias de alumnos a apoderados
- ✓ Comunicar situaciones extraordinarias en lo disciplinario al inspector general.

2. Registro de control disciplinario. Capacidad de registrar ordenada y eficaz los eventos relativos al comportamiento disciplinario del alumnado. Proveer esa información fluidamente a los respectivos decisores disciplinarios (inspector general, docentes, apoderados)

- ✓ Registro de alumnos atrasados
- ✓ Asistencia diaria en salas
- ✓ Control de anotaciones disciplinarias
- ✓ Registro de alumnos retirados en forma extraordinaria
- ✓ Almacenamiento, actualización y traslado de libro de clases y otros soportes de registro
- ✓ Transcripción de asistencia en sistema computacional interno
- ✓ Transcripción de asistencia en sistema computacional ministerial (subvenciones)

3. Gestión de situaciones riesgosas (Control de riegos y manejo de accidentes). Capacidad para anticipar situaciones que conlleven riesgo de accidentes y/o conflictos en el alumnado. Evalúa la peligrosidad de eventuales interacciones en el alumnado y la probabilidad de ocurrencia de accidentes. Aplica un correcto criterio al momento de intervenir en la

situación o al alertar a su jefatura. Ejecutar acciones de contingencia en caso de accidentes.

- ✓ Colabora en simulaciones (plan DEYSE) y situaciones reales de catástrofe, activa alarmas, despeja vías de evacuación, guía alumnos a zonas de seguridad, promueve orden y tranquilidad en los desplazamientos.
- ✓ Supervisa entrega de colaciones y controla disciplina en zona de comedores
- ✓ Colaborar en el ingreso y retiro de alumnos
- ✓ Acompañar alumnos lesionados a centros asistenciales (en representación del establecimiento)
- ✓ Anticipar la generación conflictos en patio, ingresos y zona de comedores, entre otros lugares del establecimiento, mediante la presencia y observación de los comportamientos y actitudes de los alumnos e intervenir oportunamente.
- ✓ Asistir a alumnos lesionados si su formación lo permitiese.

4. Control del uso de las instalaciones. Capacidad de influenciar al alumnado en el correcto uso de las instalaciones del establecimiento, ayudando en su preservación funcional y estética.

- ✓ Supervisa entrega de colaciones y controla disciplina en zona de comedores.
- ✓ Controla uso de elementos relacionados con manipulación de alimentos (microondas).

5. Gestión de recursos de apoyo a la enseñanza. Se refiere al conocimiento operativo que debe tener de diferentes soportes o tecnologías que apoyan la docencia: proyectores, material visual estático, equipos de audio, computadores, entre otros, así como el

traslado, manipulación, almacenamiento y mantención apropiada de los equipos o implementos.

- ✓ Traslado e instalación de proyectores de imagen (uso de telón).
- ✓ Control de mantención periódicas de equipos.
- ✓ Control de uso y almacenaje de notebooks.

Conclusiones

Corresponde dar cuenta del cumplimiento de los objetivos del presente estudio. En primer lugar nos referiremos a lo señalado en el primer objetivo específico el cual nos pide la identificación de las funciones y tareas del Inspector de Colegio. Estas se desprendieron del análisis comparativo obtenido de los antecedentes recopilados en las entrevistas realizadas a tres profesionales de la educación, quienes, desde su posición directiva, indicaron que estas se refieren a las necesarias en el control y supervisión del comportamiento individual de los alumnos y alumnas de un colegio en la relación con sus pares, profesores, directivos y asistentes de la educación, en consideración al cumplimiento del reglamento interno del Colegio. Según la información obtenida estas se realizan, en la mayoría de los casos, en espacios que se ubican fuera de la sala de clases: patios, pasillos, sectores de ingreso y evacuación, lugares para el descanso, la recreación y/o la alimentación.

El segundo objetivo específico señala: Establecer las competencias funcionales y conductuales para el cargo de inspector de colegio. Las funciones y tareas que realiza un inspector de colegio, independiente a su carácter asistencial, respecto al Inspector General, requieren competencias tales como: Compromiso ético; Responsabilidad; Relaciones interpersonales; Negociación y resolución de conflictos; Aptitud verbal y asertividad, éstas se han señalado en la propuesta y su proyección, en términos de su utilidad, permitirán y facilitarán la selección de personas para ocupar el cargo de inspector, como

también se constituyen en referencia para procesos de inducción, capacitación y evaluación de Inspectores de Colegio.

Logrado los objetivos específicos, corresponde referirnos al objetivo general de nuestro trabajo, el cual en consecuencia a lo señalado en nuestro problema de estudio. Establece la necesidad de: Levantar el perfil de competencia para el cargo de Inspector de colegio que se constituya en referencia para el diseño de procesos de selección, capacitación y evaluación de los mismos.

Este perfil, establece las competencias técnicas necesarias para el desempeño de una función, en nuestro caso las que corresponden a un Inspector de Colegio, como aquellas transversales referidas al mejor desempeño de las mismas.

En la perspectiva de los ejes temáticos: selección, capacitación, gestión y evaluación que permiten aportar al diseño de programas de desarrollo de los ejes señalados podemos puntualizar:

El perfil propuesto es una herramienta facilitadora en tareas de selección:

Las competencias identificadas permiten Informar y estandarizar el conjunto de características y conductas de la persona que desempeñará el cargo que definirán su nivel de éxito. Por otra parte establece un marco de referencia para la elección de personal, en ausencia de certificaciones de competencias anteriores (debido a que es un cargo de baja calificación), disminuyendo el riesgo de optar por un mal postulante. La colección de competencias permite distinguir de forma más nítida el postulante más idóneo para el cargo. Permitiendo detectar el potencial o adaptabilidad de ciertas competencias detectadas (Díaz y Arancibia) en un postulante.

En la gestión de capacitaciones:

Al caracterizar mejor el cargo, es posible proyectar las necesidades de capacitación de un postulante o de un Inspector o Inspectora en ejercicio,

según sus propias competencias. Permitiendo en esta tarea definir estrategias de capacitación para Inspectores o Inspectoras junto a otros cargos a fin de desarrollar competencias análogas en conjunto. A nivel más específico ayuda a programar en el tiempo las capacitaciones necesarias para desarrollar competencias en el cargo.

En la gestión del cargo, permite obtener mejores rendimientos del equipo de inspectores (consecuencia de una identificación precisa y objetiva de las competencias necesarias para el cargo). Por otra parte ayuda a proyectar desempeños y ajustar expectativas en el equipo de inspectores

Es posible cruzar actividades con otros cargos, obteniendo un mejor desempeño, potenciando o complementando las competencias que posean inspectores y otros colaboradores. De este modo se obtiene un mayor nivel de satisfacción respecto del desarrollo personal: Inspectores e inspectoras perciben que su cargo tiene relevancia en el marco institucional. Sus funciones están claramente establecidas y no tienen el rol “multifuncional” no acotado que hasta la fecha se observa.

En los procesos de evaluación, permite transparentar los procesos de evaluación; el Inspector o Inspectoras tienen conocimiento de los aspectos de su desempeño que se evalúan en consideración de las competencias funcionales y conductuales requeridas en el desempeño de sus funciones y tareas específicas.

Comentario final

En la actualidad, es posible identificar una constante profesionalización de numerosas ocupaciones, antiguas y otras emergentes, que gatillan procesos de gestión de personas cada vez más complejos. El uso de una herramienta como lo es la “Gestión por Competencias” ayuda a enfrentar este desafío.

Como ya hemos señalado, el Inspector o Inspectora de Colegio es un cargo de baja calificación, por lo que se espera que al momento de seleccionar personal se enfrente una amplia diversidad de postulantes (a diferencia, por ejemplo, de la selección de una asistente de párvulos, que sí presenta un grado de formación técnico profesional). Este ejemplo grafica el desafío que involucra la gestión de un cargo que se ha demostrado clave y que no ha recibido la atención institucional que amerita.

Por tanto los resultados de este estudio permiten, a partir de las competencias funcionales y actitudinales definidas, diseñar programas de selección, capacitación, gestión y evaluación para quienes se desempeñan o esperan desempeñarse como Inspectores o Inspectoras de Colegio.

Por otra parte la metodología utilizada permite su aplicación en el levantamiento de nuevos perfiles para otros cargos del Sistema Escolar chileno, como también en otros cargos de otros sistemas, por ejemplo en el sector salud.

Bibliografía:

- “Evaluación del desempeño; Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes”, Mario Uribe Briceño y Mónica Celis Morales (Fundación Chile, mayo 2006)
- “El enfoque de Competencias”, Díaz y Arancibia (Revista PSYKHE, Vol 11, nº2, 2002)
- La Ley General de Educación N° 20.370
- “Marco para la Buena Dirección, Criterios para el Desarrollo Profesional y Evaluación del Desempeño”, Ministerio de Educación

Anexos

Transcripción de las entrevistas realizadas a integrantes de equipos directivos de establecimientos educacionales para la elaboración del levantamiento del perfil de competencia del cargo de Inspector de Establecimiento Educacional.

- Entrevista 1
- Entrevista 2
- Entrevista 3

Entrevista 1.

Nombre del entrevistado: Rodrigo Cárcamo

Cargo: Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.

Establecimiento Educativo: Colegio Polivalente Falcon College

Observaciones del entrevistado:

No existe el cargo de paradocente, el ministerio de educación llama asistente de la educación a todo el personal relativo al ejercicio docente sin título de profesor. No tienen título profesionales ni técnicos. Por ejemplo, auxiliares de aseo, porteros, secretarias, entre otros. Por ejemplo, no contempla a psicopedagogos o asistentes de párvulos.

En tus palabras, ¿qué hace un Inspector de Colegio?

Cumple una función de apoyo a la inspectoría general, donde cumple tareas administrativas netamente de la inspectoría general, llevar registro de asistencia por ejemplo, también cumple funciones de disciplina, mantiene el orden en el colegio, que se formen, cuidar el cumplimiento del reglamento (disciplinario) del colegio. Pertenece al departamento de inspectoría general, su jefe directo es el inspector general.

¿Te ha tocado participar en selección de paradocentes?

No, al tratarse de no docentes, la UTP no tiene que ver en eso. Ellos ni siquiera pueden cuidar cursos.

¿Eso, en la práctica, se cumple?

En mi colegio sí. No dejo que los paradocentes hagan eso, porque no son profesores. Y es por un decreto ministerial, que las personas que están frente a un curso deben ser profesores. Si falta un profesor, debemos cubrirlo uno de los tres directivos (director, jefe de UTP o inspector general), o una profesora

que esté en horario de colaboración. Se sanciona al colegio si sucede eso (si tiene subvención)

A pesar de que no has participado en el proceso, ¿sabrás como identificar a una persona idónea?

Sí, obvio. Como todo funcionario público se pide certificado de antecedentes, no tener casos de pedofilia. Podemos contratar personas condenadas por robo, pero no casos de pedofilia, es algo que está explícito en la norma.

¿Qué otras actitudes te permiten identificar...?

Haber tenido actividades administrativas, por ejemplo haber sido jefe de ventas. Manejan mucha información, ven certificados de alumnos que faltan... deben ser personas ordenadas.

¿Rango de edades?

Entre 25 y 35 años, tienen que asumir mucho desgaste físico, no tienen oficina.

¿Existe un perfil interno para el cargo?

No, queda a criterio de la persona que está seleccionando

¿Existe un manual de funciones?

Sí, existe en el PEI. Existe una descripción del cargo, eso lo envía el ministerio. Antes era más liviano, ahora está todo normado. No puedo tener un auxiliar atendiendo a secretaria. Al comienzo del año debemos enviar las funciones de cada trabajador en forma detallada. Horas de contrato, funciones... eso se manda al ministerio de educación. Cada inicio de año debo enviar esa información. Cuando va "subvención" el supervisor puede pedir ver un funcionario, si no está ejecutando una función que debería estar haciendo nos multan. Si ven a una secretaria limpiando un baño nos pueden multar. Si alguien renuncia, se debe notificar al ministerio.

¿Formación previa del Inspector de Colegio?

El ministerio permite contratar gente con cuarto medio. Ahora, depende de cada colegio, por ejemplo que tenga un curso de manejo de personas, que tenga manejo de gente, es muy importante.

¿Cuánto tiempo “les duran” los inspectores?

Dos años es el promedio. Por una cosa de contrato más que todo. El estatuto docente dice que el personal de educación al tercer año pasa a indefinido, entonces muchos empleadores no desean tener mucha gente indefinida, entonces no se les renueva luego de dos años.

La historia de un Inspector de Colegio... ¿qué hace en su primer día de trabajo?

Inspectoría general les hace una inducción. El inspector por lo general los presenta. A nosotros se nos hace contrato desde el 1ero de marzo hasta el último día de febrero del próximo año. Entonces, por lo general, estos paradocentes llegan dos o tres días antes. Se les hace una inducción, se les muestra el colegio, los estamentos, se presenta a la gente que trabaja, el director, el jefe de UTP, los profesores. Ese proceso de inducción dura tres días. Que documentos tiene que ver, ella puede portar el libro de clases, por ejemplo.

Llega el primer día de clases, ¿qué enfrenta?

La llegada de los niños, su uniforme, induciendo a los papás que vienen por primera vez. La prebásica está separada, acompañar a los padres a ese lugar... Entran a clases, son encargados de pasar la asistencia, ese es su primer encuentro con los niños, durante las dos primeras horas, y ese registro se manda a subvención.

¿Es un registro manual o deben pasar esa información a un sistema computacional?

Sí, y ella es la encargada de hacerlo.

¿Eso significa que debe tener conocimientos elementales de computación?

Sí, aunque si no los tuviese, lo hace el inspector general. Se hace una vez a la semana.

Llega el primer recreo...

Ver la disciplina del recreo.

¿Abrir y cerrar las salas?

Eso es tarea del auxiliar.

¿Otra actividad que sea propia de un inspector?

Hacer retiros de alumnos, si un apoderado llega, tiene que hacer firmar un libro.

¿Entonces interactúan con apoderados?

Sí, ellos son la cara visible de nosotros

¿Los paradocentes redactan en algún momento?

Sí, por ejemplo redactar una anotación de un alumno en el libro.

¿Los chicos almuerzan en el colegio?

Sí

¿Qué rol cumplen los inspectores en ese momento?

Es el encargado, de partida, de recibir las colaciones de los alumnos. Nosotros no tenemos casino, los papás las van a dejar a cierta hora. Hay un lugar donde pueden almorzar, pero no tenemos cocina.

Pero no es que interactúe con un organismo que mande las colaciones...

Sí, la Junaeb, que manda los desayunos, que son colaciones como tales, por ejemplo yogures, y que la paraprofesora se encarga de repartir.

¿Las recibe?

El que tiene que firmar la factura es el inspector general, pero la repartición la hace el paraprofesor.

En los recreos, ¿si hubiera un conflicto?

El paraprofesor debe ir o evitarlo, esa es la pega de él. Por ejemplo situaciones, está prohibido jugar a la pelota en un patio en el recreo. Si alguien se accidenta jugando a la pelota, él fue el responsable de no prevenir eso, sabe que no se debe jugar a la pelota.

¿Y si sucediera eso?

Se les llame la atención verbalmente. Si fuese demasiado serio, se les llama la atención por escrito, para eso están los memos.

¿También es posible un sumario?

En este tipo de establecimiento no se usan sumarios, nuestro empleador es una persona natural. Si es posible que la despidan, es un caso de despido.

¿Qué pasa si un chico se accidenta?

Ella es la responsable de tomar ese niño y... muchas veces, si los papás no llegan y es muy grave, ellos son los encargados de transportar al chico...

¿Eso está establecido como norma o decreto ministerial?

Sí, porque ella actúa como representante, está establecido en el estatuto docente que tenemos que mandar al alumno junto a un representante a un centro asistencial.

¿Y asistir a la persona herida?

No, porque no tienen conocimientos de enfermería

¿Y si los tuviera?

Sí, puede ser, pero es delicado, no es que me diga “profesor, hicimos un curso para hacer curaciones”, tiene que estar certificado por un organismo competente

¿Tienen conocimiento de documentos como el PEI?

Si, tienen que tenerlo y nosotros tenemos que integrarlos al PEI, el PEI lo hacen todos quienes trabajan en el colegio. Eso se llama Consejo Escolar. Tiene que haber un representante de los docentes, uno de los directivos, uno de los apoderados, uno de los alumnos y asistentes de la educación (secretarias...) que son partícipes del Consejo Escolar, que no es resolutivo, los resolutivos son los consejos de profesores. El Consejo Escolar no toma decisiones informa o sugiere, pero no toma decisiones.

¿Qué pasa si un chico llega con arma blanca?

Se informa al inspector general porque es una falta grave y se comunica a carabineros, por decreto. No se puede llegar a consenso, el inspector general debe denunciarlo. Si hay sospecha de que a un niño le pegan en la casa debemos hacer lo mismo.

¿Cómo gestionan el bullying?

En el reglamento interno se explicita lo que es bullying, lo que es una falta grave, una falta gravísima... hasta revocar la matrícula, un paraprofesor debe conocer eso. En estos tiempos pocas cosas quedan a criterio, todo está bien normado. Antes no, ahora todo-todo. Incluso los criterios de evaluación deben estar escritos. Incluso el despido debe tener una justificación. En el criterio está el descriterio.

El marco de la buena dirección, el marco de la buena enseñanza, la legislación respectiva, así como el PEI, ¿lo conocen?

Sí, todo eso tienen que conocerlo

¿Son objeto de capacitaciones?

En nuestra institución no

¿Y por su propia inquietud?

Sí, código Sence

¿Qué tipo de cursos?

Computación, los da el MINEDUC

¿Ellos detectan sus propias necesidades o el colegio les indica que cursos deberían hacer?

Sí, el colegio les indica, por ejemplo necesitamos que hagan un curso de Word.

¿Cursos de primeros auxilios?

No, sólo cosas administrativas

¿Se evalúan?

El ministerio, para los municipales, usa la hoja de vida y optativamente para los subvencionados. Para el 2014 eso correrá para todos (subvencionados y municipalizados). Igual la evaluación docente, también será para los subvencionados.

El paraprofesor tiene una hoja de ruta; así como el jefe de UTP evalúa a los profesores, el inspector general evalúa a sus inspectores.

¿Qué rol cumplen en casos como plan “Deyse”, prevención de riesgo, o gestionan....?

No, ellos no gestionan, el que gestiona es el jefe de UTP o el inspector general, con respecto a esa situación, ellos son colaboradores. Es posible que en un simulacro un paradocente sea el encargado de tocar el timbre.

¿No hay un protocolo o función específica?

No, es a criterio del inspector general, el podría dar la orden de que un paradocente esté encargado de abrir una puerta o evitar que se trabe o vas a ser la encargada de tocar la alarma.

¿Qué pasa con el control de equipos audiovisuales?

Si se necesita un proyector, él es encargado de transportar, de movilizar el equipo.

¿Se les capacita en su uso?

Sí, obvio, ellos lo instalan

Respecto del clima organizacional...

Por ejemplo, los profesionales de la educación son muy celosos de los que no son profesionales de la educación. Hacen la diferencia –“yo estudié en la universidad, yo soy profe y tu eres paradocente”- y ahí se produce un conflicto, no lo ve como un par, y de hecho no lo es, no es un par. Es un par como persona, pero no como un profesional, porque no tiene los conocimientos, el profesor no sociabiliza ni trata de que no se note, todo lo contrario, lo hace más evidente. El profesorado es un gremio bien egoísta.

El último consejo hubo una queja de una profesora, que la auxiliar se metía en cosas que no le correspondían o que no accedido a una petición. El tema es que la profesora le pidió a una paradocente que le cuidara el curso y ella no lo hizo. Entiendo que la paradocente no lo hizo por un tema de que no es función de ella, pero por otro lado, la profesora entendió que era solo por mientras iba al baño y que fue un tema de mala voluntad.

¿Hay premiaciones dentro del establecimiento?

Debiese haber. Formal no.

¿Y verbal?

Sí, sólo verbal.

El cargo, según tu percepción, ¿es más cercano a la labor docente o a la labor administrativa?

No, administrativa, 100%. Si bien es cierto tienen mucho contacto con los niños, es una labor administrativa. Te insisto, la labor docente es docente.

Entrevista 2.

Nombre del entrevistado: Iván Gutiérrez

Cargo: Inspector General y Profesor

Establecimiento Educativo: Colegio Polivalente Falcon College

En sus palabras ¿qué hace un Inspector de Colegio?

Bueno, la definición de paradocente es amplia, por ejemplo, para mí un paradocente, acá me colabora en hartos aspectos. Patio, evitar accidentes, presentación personal, anotar a los atrasados, llamar a casa de los alumnos que faltan a clases, ver si los chicos están enfermos, y en la media es algo más administrativo, como por ejemplo llevar el control de las inasistencias, de los atrasos, ir revisando constantemente las hojas de vida de los alumnos, todo lo netamente comportamiento, no lo pedagógico en cuanto a nota, nosotros no tenemos nada que ver con eso. Eso más que nada, presentación persona, patios, recreos, los turnos, que estén circulando por los patios evitando accidentes, o que pueda existir una especie de bullying, todo eso. Trabajo con dos paradocentes, niñas jóvenes.

¿Quién las selecciona?

Mira, aquí, lamentablemente lo hacía yo y me dio muy buenos resultados, pero ahora no sé... generalmente los nombra el sostenedor, "que me pidió un amigo que le diera una oportunidad a esta chica...." y he tenido mucha rotación de jóvenes inspectoras por lo mismo, algunas no resultan.

Cuando usted hacía la selección en que cosas...

Yo me fijaba en la experiencia y en cómo actúan ellas. Con la llegada con los alumnos, si eran responsables con las llegadas, si realmente tenían dominio de grupo, que eso es lo importante.

Cuando habla de experiencia, se refiere a otras experiencias laborales...

En cuanto a colegio, que haya trabajado en otro colegio. Con niños, por último, un jardín, con niños.

Ellas de formación ¿tienen algún tipo de estudio?

Hay una que tenía, o que tiene. Está en último año de pedagogía, pero por lo general tienen cuarto medio, como no se pide mucho. Pero hay muchas que llegan también por necesidad, no llegan por vocación.

Si fuera posible formarlas de alguna forma, ¿qué cosas cree que sería bueno enseñarles?

Comunicación, respeto... y orientación, porque orientan a los chicos también. Un paradocente no solo dice, "oye tienes que andar con las uñas sin pintar, usa el pelo corto", no, también tiene que enseñar, orientar, eso es lo importante.

¿Y algún tipo de preparación más formal?

De repente les hacen cursos, a los paradocentes. Primeros auxilios, que es bien importante... prevención

¿De riesgos?

Si,

¿Usted los mandó?

Llegaron unos cursos y los mandamos.

¿Y habilidades un poco más duras, como por ejemplo el uso de herramientas tecnológica... por ejemplo usar Excel, llevar un data...?

¿La parte computación?

¿Sí?

Bueno, es que todas las chiquillas saben usar esas cosas, generalmente se manejan súper bien.

¿Ustedes tienen un perfil interno de las inspectores o inspectoras de patio?

Bueno, lo primero es la presentación personal... por lo general se elige una persona que inspire respeto, buena comunicación, diálogo y presentación personal, que es re importante.

¿Usan algún tipo de uniforme?

Delantal azul.

Decía que tiene una rotación importante de paradocentes...

Sí, sobre todo en los últimos dos años, de dos cargos han pasado como 8 personas.

¿En los últimos dos años?

Claro, por lo mismo, no sé... no han resultado (más adelante se retoma tema)

Vamos a suponer como se escribiría la historia de un paradocente. Ustedes eligen a una persona y se presenta al colegio...

Se presenta al cuerpo de profesores, en seguida se presenta a los alumnos, sala por sala o generalmente en la presentación de los días lunes. A todos.

Las primeras horas, ¿qué tienen que hacer?

A ver, veamos un día bien rápido. De partida en la mañana recibe al alumno, el buenos días...

¿A qué hora entran?

Los alumnos a las 8.30, el paradocente a las 8, media hora antes. Reciben a los alumnos en la puerta, que entren como corresponde, con su uniforme como

corresponde. Posteriormente se cierra la puerta, se toca el timbre y van a la formación. Junto a los profesores de cada curso se forman los alumnos. Bueno, enseguida anotan a los que llegan atrasados, y después esperan el recreo.

¿Anotan en un cuaderno?

Sí, es un control.

¿Pero eso lo pasan a algún sistema?

No, solo es un control, es una planilla que es mensual para informar al apoderado. Ellas llaman al apoderado, pero no lo atienden, lo atiendo yo.

¿Ellas nunca atienden a un apoderado?

No, por la línea del colegio. En otros colegios si, porque saben más del caso. Soy de la idea de que los inspectores pueden atender a apoderados, en los casos más sencillos.

Se suspende la entrevista por algunos momentos. Al regresar, el inspector general indica algunas ideas sobre su percepción del ideal del cargo.

¿Existe un ideal de Inspector?

Me gustaría encontrar un ideal de paradocente. Una vez la tuve.

¿Cómo era esa persona?

Era ordenada, era una mujer muy ordenada. Era una persona muy especial, era respetuosa, tenía buena llegada con alumnos y alumnas, era de enseñanza media. Después que me iba se quedaba y al otro día me decía: "Don Iván, aquí están los archivos de tal curso". Yo guardo los papeles pero soy desordenado, muy desordenado, entonces esta niña, que en realidad tenía su edad, era muy ordenada. Entonces de todo llevaba un control, me decía "viene el papá de tal alumno, aquí está la hoja de vida".

Entonces ellos manipulan archivos

Ellos pueden, pero en este colegio no les gusta que manipulen documentos, debido a malas experiencias con paradocentes, que a ellos no les correspondía... no sé cuál es el miedo a que ellos manipulen documentos.

Pero pueden llevar un libro de clases

Llevarlo sí, pero no pueden pasar asistencia en el libro de clases, hacer un porcentaje de asistencia...

Pero podrían hacerlo...

Sí, podrían, pero acá no lo hacen, pero hay colegios en los que trabajé y yo lo hacía con ellos, porque de repente es mucho el trabajo para uno. Yo antes trabajaba con 3 o 4 paradocentes y le repartía los cursos. Pero para ciertas cosas, para los trabajos administrativos, por ejemplo pegar fotos en el libro de clases, sacar porcentajes al término del semestre, pero para aspectos disciplinarios ellos son inspectores del colegio, no de ciertos cursos.

Estábamos describiendo un día de un Inspector. Estábamos en los recreos

Tenemos tres recreos diferidos, vigilan que esté todo en orden, que de repente un niño le dolió la guatita, llevarlo a enfermería, darle una agüita de hierbas, lo atienden, si tienen una herida, un parche curita, ellos tienen que estar atentos, eso hacen en la mañana. Después la salida de los chicos o un apoderado tiene que llevarse a un niño porque tiene hora médica. Entonces va el paradocente, se le avisa y baja con el niño.

¿El visto bueno de eso lo da usted?

Lo debería dar yo, pero lo delego en ellas. La secretaria en recepción sabe que el apoderado va con una buena explicación, pero cuando tienen situaciones dudosas, me llaman a mí. Sería el ideal que lo haga yo, pero en la básica es muy difícil, por cualquier cosita retiran a un niño.

¿Hay contacto con los apoderados, por ejemplo, telefónicamente?

No, eso lo hago yo.

¿Y por escrito?

Tampoco, no digo que no se haga, pero rara vez sucede.

¿Ellas tienen conocimiento de documentos oficiales como estatuto docente o internos del colegio?

El reglamento interno, pero no tienen mayores nociones de esos documentos.

¿Cómo describiría la relación del Inspector con su entorno, con la organización?

Bueno, en el colegio se da mucha comunicación con los demás, yo lo encuentro bueno. He estado en colegios que el director prohíbe que tenga contacto con los docentes o lo mínimo. Acá no, hay buena comunicación, hay buena comunicación de ellos con los auxiliares también, con los administrativos, es buena la comunicación, demasiado a veces (ríe).

¿Evalúan a las inspectoras?

Eh, no, es una cuestión de conversación nada más.

¿No hay una evaluación formal?

No, formal no, pero constantemente se está conversando con el jefe de UTP, con el director.

Respecto de capacitaciones, decía usted..

Conversaciones, es que sabe, lo que pasa es que cuando el paraprofesor llega, uno con el reglamento interno del colegio le va diciendo las actividades que va a realizar donde uno quiere que responda, entonces, cuando uno ve que las

cosas no se cumplen uno las llama para decirles que se necesita más rigurosidad aquí, pero más que nada es conversación.

¿El reglamento manda?

Se les da por escrito lo que ellas tienen que hacer.

¿Le ha tocado el caso en que la experiencia de alguna de ellas ha sido exitosa en resolver un problema, alguna situación compleja y ellas intervinieron y lograron resolver el problema?

No, lo que sí, es que han evitado peleas. Por lo general las peleas comienzan con discusiones y a ellas las alertan y ellas van y conversan con los alumnos. Pasó este año y al final las niñas quedaron como amigas, pero si no hubiese pasado eso, la intervención de la paraprofesora, yo creo que se habrían agarrado.

¿Qué característica cree usted que llevó a que eso se solucionara de esa manera?

A ver... la llegada que tiene la inspectora con los alumnos, eso más que nada, ellos le tienen buena, la llegada... como son niñas jóvenes, a uno como que lo ven de más edad. Uno les habla fuerte, ellas no, ellas tienen una llegada, no sé... como de más amistad. Yo siempre les he inculcado que una cosa es la amistad y otra es que se suban arriba del piano los chiquillos, como las ven jóvenes...

¿Ellas cómo lo controlan, o es algo que pasa poco?

Suele pasar, pero tratan de dejar claro que cada uno tiene su papel, ellos son alumnos y ella está a cargo de la disciplina.

Siguiendo con situaciones que son más complejas, ¿les ha pasado que llegue un chico con armas o con amenazas, o que tuvieran que enfrentar un principio

de incendio, han enfrentado alguna situación que haya puesto a prueba a los paradocentes?

No, lo único puede ser un chico accidentado porque el paradocente no estuvo a tiempo para llamarle la atención en un juego brusco o peleas, de repente ha habido situaciones negativas. Si hubiera estado el paradocente en ese lugar o paseando por ahí, no habría ocurrido.

¿Y el caso contrario, una situación que haya superado al paradocente?

A ver... me pasó hace un mes con una paradocente que se sintió colapsada, estaba entregando niños y justamente habían dos que estaban discutiendo y se sintió colapsada. Después que se sintió tranquila conversé con ella. Mira, le dije, esta situación se da mucho, no puedes salirte de las casillas y menos delante de los alumnos, porque es una muestra de inseguridad.

Entrevista 3.

Nombre del entrevistado: Aracelli Soto Cortés

Cargo: Inspectora General.

Establecimiento Educacional: Colegio Nuestra Señora María Inmaculada.

¿Podría describir, en sus palabras, lo que es un inspector?

Les decimos tía. Las tías inspectoras tienen ver todo lo que son las tareas administrativas del colegio, desde pasar las notas hasta hacer los informes de notas, ver que los niños entren al aula, ver si no hay un accidente escolar... todo lo que es la vida del colegio.

¿Qué cosas no puede hacer un inspector?

Firmar un libro de clases.

Pero por ejemplo, ¿ellos pueden cuidar niños en sala de clases?

Sí

¿Atienden apoderados?

No, ellas llaman al apoderado para indicar una situación, pero al apoderado lo atiende yo.

¿Cómo seleccionan?

Ellos tienen que tener el cuarto medio rendido e idealmente formación técnica de alguna carrera que se relacione con niños y con jóvenes, por ejemplo asistentes de párvulos, o que hayan trabajado en inspectorías en otros establecimientos o que tengan otro título que sirva... como por ejemplo servicio social, o personas que estén acostumbradas a trabajar con otros.

¿Se someten a alguna prueba?

No, pero cuando el ingresan las evalúa el psicólogo y se hace un informe de idoneidad (una vez seleccionadas)

¿Hay alguna actitud, alguna conducta que tu veas y determines que una persona es apta para el cargo?

El trato con los niños.

¿No evalúan el trato con los pares y con los profesores?

Sí, pero principalmente con los niños, el dominio, el buen trato, que diga la palabra justa.

¿Entre que edades fluctúan los inspectores?

Entre treinta y cincuenta.

¿Qué requisitos tienen que tener para el cargo?

Disposición, anticiparse a las cosas, ser ejecutiva, ser rápida, usar buen vocabulario, ser contenedores, ser una buena mamá.

¿Cosas como ingresar notas en un sistema computacional?

Lo mínimo.

Personas que no lo hagan, ¿lo capacitan?

Sí, pero no todas necesitan hacerlo.

¿Cuánto tiempo permanece un inspector en el cargo?

Si son buenos, unos 10 años, mientras se mantenga un buen trato con los alumnos... toda la vida.

¿El colegio es católico?

No, es de orientación católica, pero hay de todo.

¿Los funcionarios no necesariamente son católicos?

Claro.

La historia de una tía: ¿cuál es la secuencia luego de ser seleccionada?

Se les asigna lo más simple, ir a buscar libros a la sala, entrar chicos a salas, registrar a los atrasados... a medida que pasa el tiempo se les da más obligaciones.

¿Turnos?

Tres turnos 8, 9 y 10, para que el colegio no se quede solo en la tarde.

¿Funciones como recibir niños en la mañana?

Recibirlos, ver los buses de colegio, cuidar cursos si falta un profesor, abrir las puertas...

¿No han tenido problemas con eso de que una tía cuide un curso?

No, en todo los lados los paradocentes cuidan salas, si un profesor se siente mal del estomago, va un paradocente a sala.

Entiendo que un no docente no puede cuidar una sala, según el estatuto docente

No, me parece que no es así

Cuando llega el recreo, ¿ellos cuidan a los niños, los llevan al patio?

Este colegio no tiene niños chicos, en realidad lo que hacen es devolverlos a la sala, ellos bajan solos.

¿Qué pasa en el caso de un joven accidentado?

La tía que tiene el curso de primeros auxilios ve el nivel de gravedad. Si es para partir a la posta inmediatamente lo lleva una tía, si no, se le avisa al apoderado y se usa el seguro escolar.

Cuando hablas de una tía, ¿hablas de una inspectora?

Sí.

¿Existe inspectores con formación en primeros auxilios?

Sí.

¿Tocó la casualidad de que tuvieran esa formación?

No, hizo el curso estando acá.

¿Qué otras capacitaciones han recibido las tías?

En convivencia escolar, bullying

¿Tienen casino?

Sí

¿Y qué funciones cumplen en esa instancia?

Cuidar que los niños coman de manera adecuada, que calienten su almuerzo, ordenarlos para que no se "achoclonen" en el microondas y luego abandonar el casino.

¿Y cuando concluye la jornada?

Las tías deben estar ahí. Las tías acompañan a los chicos al paradero y luego se devuelven.

¿Por qué?

Es que a ellos no les para la micro.

¿Han debido enfrentar situaciones como que un joven porte armas?

Sí

¿Y qué hacen en ese caso?

Correrlos, llamar a carabineros y ponernos del lado de nuestro alumno.

¿Y alumnos de ustedes que ingresen con armas?

No, sólo el problema que puedan tener en su casa y que los vengán a buscar aca...

En “Plan Deyse”, ¿tienen algún rol los inspectores?

Sip, tienen que cuidar a los niños cuando llegan a la zona de seguridad, otro tiene que abrir las puertas, otro que cortar el agua, otro cuidar los libros de clases.

¿Hay un manual de funciones?

Sí, hay un perfil en el PEI (ver anexo)

¿Evalúan a los inspectores?

Sí

¿Formalmente?

No es tan formal, pero se evalúa asistencia, puntualidad, el trato, la disposición

¿Han tenido que prescindir de alguno?

Sí, hartos, siempre, porque no les gusta a ellos, porque no son lo que queremos... El promedio es un año.

¿Son propositivos en buscar capacitación?

Sí, pero en general no, en realidad buscamos solucionar cosas rápido, ahora vamos a buscar una capacitación de abuso sexual. Voy a capacitarme y luego yo los capacito a ellos.

¿El Mineduc tiene algún contacto con ellos?

No mucho, no.

¿El Mineduc les ha hecho llegar material sobre los inspectores?

No, que yo sepa no.

¿De otros organismo, tipo Fundación Chile?

No.

¿Alguna carrera afín a paradocente que puedas mencionar?

Hay capacitaciones para inspectores de colegios, Eduperfect, la Católica, para asistentes de la educación.

¿Ellos participan de algún Consejo?

Si, van a reuniones.

¿Existe un calendario de reuniones periódicas con ellos?

No, solo reuniones si se necesita.

¿Ellos tratan con profesores?

Sí, siempre

¿Dónde situarías a los paradocentes, más cerca de lo docente o de lo administrativo?

Al medio.

¿Ellos tienen conocimiento de documentos oficiales (marco buena dirección, buena enseñanza...)?

No, no creo.

¿Y del PEI?

No, pero ellos conocen el colegio, saben lo que se espera de ellos.

¿Ellos tienen contacto verbal con apoderados?

Poco, ellos no atienden apoderados, comunican citaciones.

¿Contacto en persona?

En recepción

¿Ellos tienen que encargarse de operar equipos audiovisuales?

Si, la tía de la biblioteca.

Observación: no distinguen entre asistentes de la educación e inspectores o paradocentes.

¿Usan Word, Excel?

No todos, sería el ideal, pero no todos lo saben usar. Básicamente los que pasan **notas al computador, son como 3.**

¿ A qué nivel de complejidad?

Cosas sencillas, ellos abren el programa y llenan las cuadrículas.

¿Hay algún proceso de premiación?

No, solo el día del profesor.

¿Estímulos?

Si hacen algo bien yo se los digo.

¿Comen acá?

Sí

¿Se producen grupos?

Sí, por lo general se juntan con sus iguales.

¿Cómo se sienten en su rol dentro del colegio?

Bien, salvo roces con algunos profesores.

¿Sienten valoración de su trabajo?

Sí, porque ellos trabajan con inspectoría.

¿Alguna vez han sido agredidos por un alumno?

No.