

# REPORTE DE PRÁCTICA PROFESIONAL I IQ4901

Exploración y propuestas de alternativas de colaboración con el Programa de Pueblos Indígenas de la DDG - FCFM para potenciar el sello intercultural y ecológico de la Escuela Costa Blanca de Constitución

---

**Institución:**

Escuela Costa Blanca RBD 3185-2

**Rubro y dirección:**

Educación. Sector Pellines Alto S/No, Constitución, Región del Maule, Chile.

**Estudiante:**

Joaquín Cabezas

**Correo electrónico:**

[jodcabezas@gmail.com](mailto:jodcabezas@gmail.com)

**Periodo de práctica:**

Enero 2021 - Marzo 2021

**Fecha de entrega reporte:**

27 de septiembre de 2021



---

# Resumen

La Escuela Rural Costa Blanca RBD 3185-2, es una escuela pública municipal, rural, autónoma y laica, ubicada en Pellines S/No a 30 Km del Sur de Constitución, Región del Maule, Chile. El sector industrial en el que se desenvuelve la escuela es el área de educación pública rural, produciendo enseñanza en los niveles de Educación Parvularia y Básica. Durante la práctica de “Exploración de alternativas de colaboración entre el Programa de Pueblos Indígenas FCFM y la Escuela Costa Blanca” el estudiante estaba encargado de identificar las prioridades, desafíos y oportunidades de mejora en el ámbito intercultural y ecológico de la Escuela Costa Blanca, analizar la factibilidad que tiene la FCFM a través de su Programa de Pueblos Indígenas para abordar tales desafíos, elaborar propuestas de colaboración y presentarlas para su análisis de factibilidad final. Al finalizar su práctica profesional, luego de vincularse con la realidad técnica, social y económica de su actividad profesional, el estudiante reconoce la importancia de la organización y las relaciones laborales en la calidad del desempeño laboral y del proceso productivo.

---

# Índice

Resumen.....	2
Índice .....	3
Índice de Ilustraciones.....	3
Ámbito productivo.....	4
Análisis de la organización laboral .....	6
Análisis de la fuerza laboral.....	8
Recomendaciones y observaciones .....	9
Aprendizajes logrados.....	11
Bibliografía .....	12
Anexos .....	13

## Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Organigrama oficial de Escuela Costa Blanca, elaboración propia (Escuela Costa Blanca, 2021).....	6
Ilustración 2: Resultados de la encuesta telefónica a docentes de la Escuela Costa Blanca (2021).....	13
Ilustración 3: Resultados de la encuesta telefónica a apoderados de la Escuela Costa Blanca (2021).....	13

---

## Ámbito productivo

La Escuela Rural Costa Blanca RBD 3185-2, es una escuela pública municipal, rural, autónoma y laica. Está ubicada en Pellines S/No a 30 Km del Sur de Constitución, por la carretera que une a esta comuna con la de Chanco. Con fecha de septiembre de 2021 presenta una matrícula total, en los niveles de enseñanza de Educación Parvularia y Básica, de 219 estudiantes, con un total de 27 docentes en la institución. Cuenta con áreas verdes, cancha techada, sala de música, entre otros (Escuela Costa Blanca, 2021).

El sector industrial en el que se desenvuelve la escuela es el área de educación pública rural. Según datos del MINEDUC durante 2018 existían 3454 establecimientos educacionales rurales en Chile, representando cerca del 30% del total de instituciones, con casi 305 mil estudiantes matriculados (Centro de Estudios MINEDUC, 2019). En Chile las escuelas públicas son administradas por los municipios y se rigen bajo la Ley General de Educación (LGE), que pone énfasis en procesos educativos integrales. Las cuatro instituciones encargadas de asegurar los estándares de calidad de la educación en Chile son el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación, la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación.

El producto principal de la institución es la enseñanza a nivel parvulario y básico que entrega a los estudiantes matriculados. Las materias primas del proceso son las herramientas esenciales para el proceso educativo, tales como profesores y sus competencias docentes, libros, guías, presentaciones de diapositivas, computadores, entre otros. Asimismo, los equipos que componen el proceso son la escuela y su infraestructura, incluyendo el aula, pizarras, mesas y sillas. Debido al contexto sanitario provocado a raíz de la pandemia por virus COVID-19, plataformas digitales como Zoom y Google Classroom también son parte de los equipos usados en el proceso productivo. Las principales potencialidades de los equipos usados, especialmente en un entorno digital, son la capacidad de innovación del cuerpo educativo, poder enfocarse en objetivos fundamentales e integradores, facilidad de conexión a clases si se cuenta con las herramientas necesarias, y la flexibilidad que ofrece a la escuela para atender la realidad y diversidad de situaciones. Estas capacidades dependen fuertemente del establecimiento de educación y el compromiso con la formación de sus estudiantes. Las principales limitaciones de los equipos, en cambio, considerando el proceso del cual forman parte, son no poder generar un producto de igual o mejor calidad al que se obtiene en una modalidad de clases presenciales. La educación a distancia en un entorno virtual supone una serie de dificultades en el proceso formativo de los estudiantes tales como

---

aislamiento social y geográfico, limitaciones a las actividades regulares, falta de retroalimentación y contención emocional, y reducción del currículo por priorización de objetivos, dificultades que finalmente pueden desencadenar en exclusión escolar y, por consiguiente, en la no producción de enseñanza (Educación 2020, 2020).

La etapa principal que compone el proceso productivo es la clase. Estas se realizan a lo largo del año académico en una jornada de 8 horas diaras de lunes a viernes. La escuela imparte asignaturas de base como lenguaje, matemáticas, ciencias y educación física. Otras etapas que son parte del proceso y permiten la producción de enseñanza son los talleres extraprogramáticos y talleres JEC que ofrece la escuela. Estos abarcan áreas de estudio como la robótica, el huerto escolar o las manualidades (Escuela Costa Blanca, 2021).

Dentro del proceso productivo el practicante participó en la exploración de alternativas de colaboración entre el Programa de Pueblos Indígenas FCFM y la Escuela Costa Blanca para potenciar los sellos intercultural y ecológico de la escuela, así como fortalecer el trabajo aplicado en estos ámbitos. Estos sellos son clave en el proceso productivo pues forman parte de la oferta educativa integral de la institución. Durante el periodo de práctica el estudiante estaba encargado de identificar las prioridades, desafíos y oportunidades de mejora en el ámbito intercultural y ecológico de la Escuela Costa Blanca, analizar la factibilidad que tiene la FCFM a través de su Programa de Pueblos Indígenas para abordar tales desafíos, elaborar propuestas de colaboración y presentarlas para su análisis de factibilidad final (Programa de Pueblos Indígenas FCFM, 2020). La jornada de trabajo fue de lunes a viernes desde las 9:00 hasta las 19:00 horas en modalidad teletrabajo, durante cuatro semanas, desde el 11 al 29 de enero y concluyó entre el 1 y 5 de marzo de 2021.

En base a sus responsabilidades generales, el estudiante se reunió semanalmente con las partes involucradas, con el objetivo de hacer sintonizaciones de carácter global, responder dudas, solicitar información adicional y definir tareas diarias; recolectó información a través de encuestas telefónicas a apoderados y docentes para conocer las apreciaciones de la comunidad sobre los sellos institucionales; propuso y trabajó en alternativas de colaboración entre las partes, luego de investigar iniciativas similares a nivel nacional e internacional; recolectó el material bibliográfico necesario para trabajar las propuestas; finalmente expuso en la presentación organizada por el Programa de Pueblos Indígenas para reportar los resultados finales de la práctica y entregó una carpeta digital, de libre consulta, con documentos de interés, dentro de los que se cuentan: 4 documentos principales con proyectos de colaboración, 1 lista de proyectos alternativos, 1 informe de metodología y 1 reporte de apreciaciones personales de la institución (Cabezas & Soto, 2021).

# Análisis de la organización laboral

A continuación, se indica el organigrama oficial de la institución:



*Ilustración 1: Organigrama oficial de Escuela Costa Blanca, elaboración propia (Escuela Costa Blanca, 2021).*

La percepción personal es que el organigrama oficial de la escuela solo se corresponde en parte con las relaciones jerárquicas vistas en la realidad del funcionamiento de la institución. Durante el periodo de práctica la directora de la escuela mostró una actitud de liderazgo dentro de las reuniones a las que se le invitó, distinguiéndose como una persona con fuertes habilidades sociales, comprometida y responsable. Se observó su capacidad para delegar responsabilidades a cargos como la jefatura de la unidad técnico-pedagógica y las encargadas de los sellos intercultural y ecológico. Aún así, se observó a ratos una posición de horizontalidad entre la directora y las jefas de la unidad técnico-pedagógica, la que se advertía en la toma de decisiones al incentivarse, por parte de la directora, un poder de decisión y participación igualitario entre ambos cargos.

Pese a que debido a la modalidad a distancia de la práctica no fue posible interactuar directamente con otros puestos de trabajo como el equipo de convivencia escolar, paradocentes o asistentes de la educación, se observó que, tanto la jefa de la unidad técnico-pedagógica como las encargadas de los sellos educativos, desempeñaron sus labores conforme lo solicitado por la directora, reportando avances de sus tareas asignadas como parte de la alianza entre el establecimiento educativo y el Programa de Pueblos Indígenas, cumpliendo las funciones asignadas a sus puestos de trabajo y siguiendo los protocolos establecidos en el reglamento interno y de convivencia escolar de la escuela.

---

Un ejemplo de toma de decisiones dentro de la institución, que permitió comparar el organigrama percibido con el oficial, fue la tarea de organizar la fecha y hora en que se desarrollarían las reuniones regulares en modalidad virtual entre los practicantes y la escuela. Para esto, los practicantes del Programa de Pueblos Indígenas entregaron a la directora de la escuela una lista de fechas y horarios tentativos para las reuniones. La directora luego decidió en conjunto con la jefa de UTP y las encargadas de los sellos educativos el horario en que todas pudieran asistir, dando énfasis a que no interrumpiera considerablemente sus vacaciones. Se observa de esta forma que, en primer lugar, la relación jerárquica que se indica en el organigrama oficial entre la directora y la unidad técnico-pedagógica en la realidad es de tipo horizontal, esto debido a la importancia del cargo dentro del proceso productivo, y en segundo lugar, la necesidad de añadir los cargos de encargado de sellos educativos al organigrama oficial debido al aporte que significaron durante el periodo de prácticas.

En el organigrama es posible observar que, por más que existan relaciones jerárquicas dentro de la escuela, cada puesto de trabajo es crucial y relevante dentro del proceso productivo, de lo contrario no estaría incluido en el diagrama. Por lo anterior, considero que las dinámicas de las relaciones laborales, de cualquier tipo, afectan fuertemente al funcionamiento de la institución. Se observó durante el periodo de práctica que la falta de objetividad y parcialidad, junto con una marcada creencia religiosa personal por parte de dirección, hacía difícil un correcto funcionamiento del proceso productivo, afectándole negativamente, más aún, considerando que la escuela está encargada de entregar una educación laica e intercultural. Al contrario, se observó que, debido a su cercanía y amistad, las encargadas de los sellos intercultural y ecológico se disponían de mejor forma al desempeño de sus labores, afectando positivamente al funcionamiento de la institución.

A partir de las relaciones laborales observadas, con vistas a establecer dinámicas sanas y que garanticen el buen funcionamiento de la institución y sus procesos productivos, considero importante en un futuro desempeño laboral saber separar la vida personal de la privada, priorizando realizar las labores asignadas al puesto de trabajo de forma crítica y objetiva, respetando de esa forma a mis compañeros y su respectivo aporte a la empresa. Personalmente estimo fundamental trabajar la confianza y el compañerismo en los equipos de trabajo, mostrando interés en conocer y entender la realidad particular de cada trabajador y cómo esta afecta su relación con los demás y con su puesto de trabajo. Finalmente, que la comunicación basada en el respeto y la empatía conforma un punto clave en la construcción de relaciones laborales sanas entre colegas, jefes y subalternos, permitiendo que todos cuenten con la oportunidad, y sientan la seguridad, de aportar desde sus conocimientos y habilidades a la institución y el proceso productivo.

---

# Análisis de la fuerza laboral

La Escuela Costa Blanca cuenta con un total de 48 funcionarios, entre los que se cuentan la directora, inspector general, jefas de la unidad técnico-pedagógica, encargada del equipo de convivencia escolar, profesores, educadoras de párvulos, asistentes de aula, informático, bibliotecaria, equipo del programa de integración escolar, asistente social y auxiliares de servicios. Durante el periodo de práctica el estudiante tuvo contacto directo con sólo siete personas: Javiera Soto, estudiante en práctica de ingeniería civil industrial; Solange Menares, directora de la escuela y supervisora del estudiante; Soledad Cubillos, jefa de la unidad técnico pedagógica; Soledad Rodríguez, encargada del sello intercultural; Priscilla Ortega, encargada del taller de huerto escolar y sello ecológico; María Elena Lienqueo y Claudia Rodríguez, ambas integrantes del Programa de Pueblos Indígenas FCFM y tutoras del estudiante.

Desde un punto de vista personal, el potencial de la fuerza laboral de la escuela radica en su disposición al diálogo y la colaboración, junto con la capacidad de adaptación y disposición a formarse técnicamente. Esto se pudo observar en la buena recepción de la práctica que hubo por parte de los trabajadores de la escuela, además del constante interés por participar de las reuniones de entrega de avances. Al contrario, las limitaciones de la fuerza laboral son, principalmente, su falta de comunicación entre el cuerpo directivo y profesores, la falta de confianza en las capacidades del equipo de trabajo, la ausencia de formación técnica en interculturalidad y ecología, y la falta de autonomía de los trabajadores.

Con miras a integrar, organizar o liderar equipos de trabajo, buscando generar un aporte e impacto positivo en la institución, considero crucial que las figuras de liderazgo conozcan tanto sus fortalezas como debilidades, junto con las de su equipo, y aprovechen ambas para desarrollarse con éxito en sus puestos de trabajo. Esto implica formar un liderazgo que delegue actividades, junto con fortalecer el potencial y capacidades del equipo de trabajo, brindando conocimientos y habilidades que faculten al equipo a desarrollarse de manera autónoma y eficiente. Finalmente destaco la importancia de mantener un vínculo fuerte y sólido con el equipo de trabajo, promoviendo la sinergia entre sus integrantes, donde la motivación y la retroalimentación juegan un papel muy importante, al igual que desarrollar una cultura de trabajo centrada en las personas y el compañerismo.

---

## Recomendaciones y observaciones

Con el objeto de mejorar a nivel general el proceso productivo de la escuela, en particular durante el periodo en que se lleva a cabo en modalidad virtual a través de entornos digitales, se recomienda buscar herramientas que promuevan la participación de los estudiantes en el proceso educativo. Debido a que se ha vuelto un reto para la fuerza laboral de la escuela el llevar a cabo el proceso educativo en modalidad virtual, buscar nuevas alternativas a las materias primas y equipos ya utilizados en la producción de enseñanza puede significar un desafío que, si es abordado de forma apropiada, puede generar nuevas estrategias educativas más efectivas y eficientes que las implementadas a la fecha.

Con la intención de mejorar a nivel general la similitud entre el organigrama formal y el percibido, se recomienda, debido a la importancia que se da a los sellos intercultural y ecológico dentro del programa educativo de la escuela, pues otorga un carácter diferenciador de las demás escuelas de la zona, incluir los roles de encargado de cada sello educativo al organigrama oficial, otorgándoles responsabilidades y atribuciones conformes a su cargo. Además, se recomienda ascender al cuerpo docente a un nivel de jerarquía superior al actual en el organigrama, basado en la importancia que su rol cumple dentro del proceso productivo. Finalmente, se recomienda añadir también a los apoderados como parte del organigrama de la escuela, ya que pueden ocupar un rol secundario clave al involucrarse en la formación de los estudiantes, capaces de aportar desde distintas realidades personales a un aprendizaje más integral.

Analizando las potencialidades y limitaciones de la fuerza laboral de la escuela, se recomienda promover la capacidad de diálogo y colaboración a través de reuniones abiertas a la comunidad educativa, que fomenten la comunicación, el intercambio de opiniones y la participación vinculante entre profesores, estudiantes, funcionarios no académicos y apoderados, a partir de dinámicas de trabajo en equipo y lluvias de ideas. Además, se recomienda invertir en capacitación técnica para los funcionarios de la institución, aprovechando la disposición que existe a la formación continua, con el objetivo de potenciar la confianza en las capacidades y autonomía de los trabajadores.

Durante la práctica profesional se encomendaron múltiples tareas y se asignaron responsabilidades generales al practicante. Para abordar de mejor manera la identificación de desafíos y oportunidades de mejora en los ámbitos intercultural y ecológico de la escuela, se propone diseñar mejores herramientas de recolección de datos, buscando implementar una

---

encuesta más técnica que la usada anteriormente y que permita un análisis cuantitativo de los datos por sobre uno cualitativo. Se propone, además, sumar a la reunión inicial que se realizó con un grupo reducido de funcionarios (directora, jefas de la unidad técnico-pedagógica y encargadas de sellos educativos), una segunda reunión que incluya a toda la comunidad educativa, buscando que todos estén informados de los objetivos generales y específicos de la práctica profesional, facilitando la identificación en conjunto de las oportunidades, problemáticas, fortalezas y debilidades de la escuela.

Para afrontar de mejor manera el análisis de la factibilidad que tiene la FCFM a través de su Programa de Pueblos Indígenas para abordar los desafíos identificados en la escuela, se propone organizar una reunión donde se expongan de forma clara los alcances y limitaciones que tendrá la práctica, con el fin de no generar expectativas sobre las funciones que desempeñarán los practicantes y el rol que cumplirá la FCFM en la alianza con la escuela.

Por último, para abordar de mejor manera la elaboración de propuestas de colaboración, se propone investigar metodologías más adecuadas que la utilizada en la práctica, comparando la utilidad de cada una en función de sus beneficios y desventajas, para lo que se propone implementar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

---

## Aprendizajes logrados

En esta práctica se logró generar un acercamiento a la realidad en la que se encuentran funcionarios de escuelas rurales y cómo han tenido que adaptarse a los recursos con los que cuentan para seguir desempeñando sus funciones. El practicante logró adaptarse al entorno, a pesar de los desafíos que implica la modalidad a distancia, generando un ambiente de colaboración y compañerismo con su colega.

El estudiante en práctica también mejoró sus habilidades de comunicación efectiva, liderazgo de proyectos y trabajo bajo presión, y aprendió a elaborar carpetas de proyectos con análisis de factibilidad y proyecciones.

---

# Bibliografía

- Cabezas, J., & Soto, J. (5 de Marzo de 2021). *Metodología Práctica Escuela Costa Blanca*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1opSX2pg59NFP6jb30fmKol9Td7dgHeed/view?usp=sharing>
- Centro de Estudios MINEDUC. (2019). *Estadísticas de la Educación 2018*. Obtenido de <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2019/11/ANUARIO-2018-PDF-WEB-FINALr.pdf>
- Educación 2020. (Abril de 2020). *Informe de resultados #EstamosConectados. Testimonios y experiencias de las comunidades educativas ante la crisis sanitaria*. Obtenido de <http://educacion2020.cl/wp-content/uploads/2020/04/Informe-Final-Encuesta-EstamosConectados-E2020.pdf>
- Escuela Costa Blanca. (Mayo de 2021). *Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela Rural Costa Blanca*. Obtenido de <http://wwwfs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/3185/ProyectoEducativo3185.pdf>
- Escuela Costa Blanca. (2021). *Reglamento Interno y de Convivencia Escolar*. Obtenido de <http://wwwfs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/3185/ReglamentodeConvivencia3185.pdf>
- Programa de Pueblos Indígenas FCFM. (2020). *Oferta de Práctica Profesional - Escuela Costa Blanca*. Obtenido de <https://pueblosindigenas.ing.uchile.cl/wp-content/uploads/2020/12/Oferta-de-Practica-Profesional-Escuela-Costa-Blanca-PPI.pdf>

# Anexos

Docentes	
Intercultural	Ecológico
¿Qué crees que podría mejorar?	
Adaptarse a la pandemia	
Más actividades con los funcionarios	
Continuidad del sello en el tiempo, participación de toda la comunidad, incorporar otras culturas, capacitaciones al personal	Aprovechamiento del entorno rural, trabajo en el huerto, falta de personal, tiempo para realizar los talleres de ecología
¿Qué actividades te gustaría que se realice en la escuela?	
Enseñar mapuzugun, incorporar deportes mapuches (palín), contacto con colegio de la zona que trabaje la interculturalidad	Compostaje de orgánicos, salidas a terreno, trabajar en el huerto y áreas verdes, incorporar un sistema de reciclaje, huertos individuales

Ilustración 2: Resultados de la encuesta telefónica a docentes de la Escuela Costa Blanca (2021).

Apoderados	
Intercultural	Ecológico
¿Qué crees que podría mejorar?	
Más actividades, mejorar la enseñanza, incentivar a los niños a participar en las actividades	Mejorar la enseñanza sobre el cuidado de la naturaleza, relacionar a la zona local, enseñar a los niños a reutilizar.
¿Qué actividades te gustaría que se realice en la escuela?	
Enseñar sobre otras culturas, aprender el idioma mapuche, enseñar danzas como el baile nortino	Incentivar la reforestación de arboles y flores, talleres de vida sana

Ilustración 3: Resultados de la encuesta telefónica a apoderados de la Escuela Costa Blanca (2021).