



Observatorio Educativo

Práctica #170: Juego de roles para anticiparse a la realidad laboral

Establecimiento: Colegio Particular Politécnico Eyzaguirre

RBD: 24978

Ubicación: Puente Alto, Región Metropolitana

Nivel educativo: Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Media Técnico Profesional

Año: 2019

Resumen: A través del juego de roles, los estudiantes de IIIº y IVº medio del módulo de Empleabilidad y Emprendimiento, junto a los docentes han logrado simular el ambiente empresarial y a partir de ahí sentar las bases para realizar sus prácticas profesionales y elevar la tasa de titulación de las especialidades impartidas.

Práctica sistematizada por:
Centro de Innovación por medio de

EDUCANDO
●●● juntos



Todas las prácticas levantadas por el Ministerio de Educación, Agencia de Calidad y Superintendencia de Educación no abordan necesariamente todo el hacer de la escuela, sino que se focaliza en un conjunto de actividades concretas que presenta relevancia educativa, sistematicidad y grados crecientes de institucionalización. Además, es conveniente que ella esté sujeta a una mejora continua.



Nombre del establecimiento	Colegio Particular Politécnico Eyzaguirre
RBD	24978
Sostenedor	Sociedad Educacional CEMSU S.A
Dependencia	Particular Subvencionado
Comuna	Puente Alto
Región	Metropolitana
Matrícula total	2.206
IVE	95,13% Ed. Básica/ 92,73% Ed. Media (fuente: Junaeb 2019)
Número de docentes de aula	102

Esta información corresponde a la recabada al momento de sistematizar la práctica durante el 2019.

Práctica asociada a las dimensiones del modelo de gestión	Gestión pedagógica
--	--------------------



1. CONTEXTO DEL ESTABLECIMIENTO

El colegio Politécnico Eyzaguirre es un establecimiento particular subvencionado fundado el año 1996. Ubicado en un sector semi rural de la zona poniente de la comuna de Puente Alto, en la región Metropolitana, atiende a 2.206 alumnos en los niveles de Educación Parvularia, Educación Básica y Educación Media Técnico Profesional, con especialidades en Párvulos, Turismo, Contabilidad, Electrónica y Mecánica.

El 2012 el establecimiento se adscribió a la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP), con convenio hasta el año 2020. Desde el colegio perciben la educación como el quehacer donde se forman las capacidades de las personas para avanzar en el desarrollo social. Cuenta con un sello de excelencia académica, deportivo, de inglés, humanista y técnico profesional. Los estudiantes se perfilan como agentes de cambio dentro del ámbito laboral, para convertirse en técnicos altamente calificados del S. XXI.

A continuación se detallan los resultados Simce del año 2018 para los niveles de 4°básico y la categoría de desempeño, según la Agencia de Calidad de la Educación:

Resultados Simce 2018	Puntaje
4°básico Lectura	262
4°básico Matemáticas	264
6°básico Lectura	247
6°básico Matemáticas	258
6°básico Cs. Naturales	246
II Medio Lectura	235
II Medio Matemáticas	253

Categoría de desempeño	
Ed. Básica	Medio



2. TRAYECTORIA DE LA PRÁCTICA

El equipo docente del establecimiento, a partir del desempeño de sus alumnos en las prácticas profesionales y con el objetivo de generar un valor agregado para la inserción laboral, determinó que uno de los factores diferenciadores en lo que se podía trabajar era en el desarrollo de habilidades sociales al interior del entorno laboral.

Esto, luego de comprobar a partir de retroalimentación por parte de ex alumnos y empresas donde los estudiantes realizaban sus prácticas profesionales, que cada trabajo requería de ejecuciones específicas, que muchas veces terminaban de formarse durante la práctica y que no podían ser abordadas necesariamente dentro de los contenidos de la especialidad.

Sin embargo, el factor que definiría mayoritariamente la selección de los alumnos por parte de las empresas y que sería gravitante para la empleabilidad posterior, estaba asociado a un perfil de habilidades blandas, altamente valoradas en el mundo laboral que involucran el desarrollo de actitudes tales como el respeto, la prestancia, la responsabilidad, la puntualidad y las habilidades de comunicación en general.

Enfocados en potenciarlas, el colegio desarrolló un programa sistematizado que involucra a todos los niveles de enseñanza media y es transversal a todas las especialidades. A partir de I ° Medio, junto con encausar las vocaciones de los estudiantes, el colegio implementó dos horas semanales de la asignatura de Educación Técnico Profesional, donde se desarrollan las habilidades sociales transversales a todas las especialidades que se relacionan directamente con el perfil del alumno que el colegio quiere formar.

Ya en II ° Medio los alumnos pasan por tres grandes áreas: industrial, comercial y técnico. Aquí reciben información sobre los campos de empleabilidad y posibilidades de



especialización asociadas. Para al cierre del año escolar, puedan optar por la especialidad que más les interesa, a través de un sistema de postulación formal donde los alumnos entregan la documentación requerida, además de las recomendaciones de sus profesores del plan común quienes dan cuenta de sus las habilidades blandas para la carrera elegida. Adicionalmente, durante el transcurso del año, los estudiantes participan en diversos eventos, coordinados por el establecimiento tales como: charlas, presentaciones, exhibiciones y ferias vocacionales.

Es así, como en III ° y IV ° Medio los alumnos empiezan a trabajar directamente en la asignatura de Emprendimiento y Empleabilidad, donde a diferencia de los otros módulos de la especialidad, este responde a Objetivos de Aprendizaje Genéricos donde los estudiantes deben desarrollar competencias acordes a los siguientes temas:

- Trato respetuoso a subordinados, superiores, colegas y clientes.
- Establecer y solicitar respeto de deberes y derechos establecidos, normas culturales internas de la organización que aportan al buen desarrollo del clima laboral en relación a aspectos de pertenencia y motivación.
- Participación en situaciones de aprendizaje – formales e informales – que permitan el buen desarrollo del trabajo asignado, asumir nuevas tareas y dar cuenta de una formación permanente.
- Emprendimiento de iniciativas de mejora continua asociados al lugar de trabajo o proyectos propios, desde la aplicación de principios básicos de gestión financiera y administración que aseguren la viabilidad de la implementación.



- Toma de decisiones financieras bien informadas, capacidad de proyectar a mediano y largo plazo, especialmente dirigidas al ahorro previsional, seguros, riesgos y oportunidades de endeudamiento crediticio e inversión.

De esta forma, los objetivos curriculares apuntan a asegurar la empleabilidad de los practicantes o bien generar condiciones personales en los estudiantes para el emprendimiento de acuerdo al desarrollo de su propia especialidad. En esta línea, el objetivo primordial es generar las competencias necesarias para que los egresados puedan observar la realidad y descubrir posibilidades innovadoras y creativas para formar parte del escenario laboral. Además, se espera que sean capaces de comprender los códigos formales e informales que regulan el trabajo en el marco de la ley chilena para establecer una buena relación tanto desde la perspectiva de empleado, como de empleador.

En términos prácticos para alcanzar los aprendizajes esperados, propone cuatro ejes que en el caso del establecimiento son trabajados a partir del desarrollo de juegos de roles, modalidad que el colegio emplea desde el años 2012 con excelentes resultados:

- Diseñar y ejecutar un proyecto: El objetivo es la concreción de una iniciativa de emprendimiento, donde se identifican las acciones a realizar a partir del desarrollo de un cronograma y presupuestos, los que van siendo monitoreados a medida del avance en el tiempo.
- Manejar la legislación laboral y previsional chilena: El desafío es que los estudiantes comprendan el marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores y a la vez, sean capaces de identificar deberes y derechos de ambas partes, tanto individuales, como colectivos.



- Preparar la participación en un proceso de incorporación laboral: En este punto, además del reconocimiento de documentos (Currículum Vitae) y procesos formales (entrevistas, procesos de selección, etc.) se espera que los estudiantes sean capaces de planificar su trayectoria formativa y laboral.
- Capacitación y Educación Superior: Este eje, responde a la capacidad de los estudiantes de seleccionar alternativas para el fortalecimiento de sus competencias, mediante la adquisición de certificaciones y/o continuación de estudios – virtuales o presenciales – a partir de la correcta evaluación de las opciones de financiamiento disponible.

3. DESCRIPCIÓN

3.1 Juego de roles: simular la realidad

Cada año, los alumnos de III ° y IV ° postulan al cargo de gerente para el desarrollo del módulo de Emprendimiento y Empleabilidad. Los candidatos deben entregar la documentación requerida para el cargo al profesor del módulo, quien trabaja en conjunto con el docente a cargo de la especialidad y el Coordinador de Educación Técnico Profesional. El candidato, debe pasar por entrevistas laborales, que son realizadas por los docentes, donde da cuenta de sus habilidades y condiciones para el cargo.

Una vez realizada la selección, los profesores son los encargados de asignar a los jefes de área, que serán los responsables de los departamentos de Marketing, Finanzas, Infraestructura, Remuneraciones y Producción. A cada uno de ellos, le corresponde elegir el equipo de trabajo, quedando conformado la totalidad de los departamentos y asegurando la participación de todos los estudiantes.



A partir de ese momento cada curso, elige el tipo de empresa que quiere levantar. Usualmente, éstas se asocian a las especialidades cursadas, es así como se han desarrollado Agencias de Viaje, Consultoras de Contabilidad, Talleres de Mecánica y electrónica, Jardines Infantiles y Guarderías.

Una vez, definido el tipo de empresa, los estudiantes, desde sus roles comienzan a trabajar durante todo el año en un proyecto que contiene todos los elementos del desarrollo de un trabajo real. Por ejemplo, deben seleccionar el personal más idóneo para realizarlo dentro de los mismos compañeros. Para esto, se realizan encuestas, se implementa un proceso de selección y se realizan entrevistas para cada uno de los cargos definidos.

Luego, se trabaja en la creación del proyecto, indagando en los procesos legales y administrativos necesarios para su ejecución. Aquí los alumnos generan contratos laborales, calculan los costos del sistema previsional y establecen y ejecutan los procesos que permitan el correcto seguimiento y control de los avances.

Posteriormente, generan, administran y ordenan toda la documentación de la empresa en formato digital. Esto incluye lo desarrollado por el Departamento de Marketing, encargado de diseñar el logo de la empresa y la planificación de ventas y avisaje del producto. Paralelamente el Departamento de Producción es el encargado de implementar los planos y organigramas de la empresa, además de los requerimientos específicos asociados al servicio o producto que desarrollan.

3.2 Actividades y Presentaciones:

Para que los estudiantes se sientan cómodos y seguros con el proyecto y en un esfuerzo por enfrentarlos a situaciones reales, el establecimiento prepara distintas actividades a lo largo del año. Por ejemplo, al cierre del primer semestre, los alumnos deben presentar el



proyecto a sus compañeros de II^º medio, quienes acuden en el marco de las charlas sobre especialidades agendadas en su nivel. Además han instaurado el día TP, donde todos los grupos presentan la maqueta de su proyecto y el plan de Marketing en un entorno de feria escolar.

En el mes de Septiembre, los estudiantes ponen a prueba la Carta Gantt en el contexto de desarrollo de una actividad social y en el mismo mes, durante la celebración de Fiestas Patrias, cada curso participa con un stand donde realizan actividades relacionadas a su proyecto para toda la comunidad escolar. Ambas instancias, les permiten además recolectar dinero para la implementación de sus proyectos.

Al cierre del año escolar, los estudiantes deben presentar los proyectos basados en la evaluación de gestión, en un formato de disertación oral de no más de 10 minutos. Todos los proyectos son evaluados por los docentes y los mejores tres son premiados. Finalmente, la tradicional Cena de Gala de los IV^º medios fue reemplazada por la Fiesta Empresarial, oportunidad donde se premia a los mejores trabajadores de cada empresa, es decir, a aquellos alumnos que mejor desempeñaron su rol dentro del módulo.

3.3 Proyecto Social:

Dentro del desarrollo del proyecto, la empresa debe realizar una acción de Responsabilidad Social, tradicionalmente los estudiantes escogían coordinar actividades en centros de ancianos u hogares de niños de la comuna. Sin embargo, a partir del año 2018, los directivos del colegio se percataron que los beneficiarios finales de esa actividad podían ser los mismos niños del establecimiento.

De esta forma, propusieron a los alumnos generar una feria temática para los niños de PreKínder a 6^º Básico donde las empresas creadas por los cursos pudieran brindar un



servicio de entretenimiento infantil, que además de ser evaluado, serviría para captar recursos para los proyectos.

Con la temática del circo, cada empresa diseñó una Carta Gantt, que fue entregada a los profesores del módulo para una evaluación presencial el día de la ejecución del servicio. De esta forma, cerca de mil alumnos, participaron de los juegos tradicionales instalados por cada empresa, entre los que se contaban camas elásticas, juegos inflables, taca-taca, pinta caritas y pesca milagrosa.

La actividad tuvo una excelente acogida por parte de los beneficiarios finales y los ejecutores y además fue una experiencia que permitió a los profesores evaluar diversas competencias en un entorno real. Producto de estos resultados, la actividad se replicó también el 2019 y se proyecta su continuidad a futuro como parte de las celebraciones del mes de septiembre.

4. RECOMENDACIONES

- Asumir el juego de rol desde el liderazgo docente, vale decir, los profesores deben ser los primeros en aceptar, entender y motivar la participación de los alumnos desde las expectativas que se tienen de sus roles al interior del juego.
- Generar instancias de participación donde los alumnos puedan asumir un rol protagonista y determinante para el éxito del proyecto.
- Aprovechar la retroalimentación que el juego de roles permite entre docentes y estudiantes.



- Implementar el juego de roles asociado a la realidad laboral, mientras más similitudes tenga con experiencias reales, más cómoda resultará la inserción laboral en la práctica profesional.

5. RESULTADOS DECLARADOS

- El 96% de los estudiantes que cursan especialidades técnico profesionales, realizan 500 horas de práctica en empresas.
- Desde la implementación del módulo de Empleabilidad y Emprendimiento con la metodología de juego de roles, aumentó la tasa de titulación, manteniéndose los tres últimos años, sobre el 90%.
- El 53% de los estudiantes continúan trabajando en la empresa en la que realizaron su práctica. Un porcentaje de ellos, continúa estudios superiores en modalidad nocturna.
- El establecimiento realiza anualmente un Consejo Empresarial, en la que participan empresas donde los alumnos realizan sus prácticas profesionales y los gerentes de las empresas de cada curso. Aquí los alumnos comparten y entienden las expectativas de sus empleadores, que luego comparten con el resto de sus compañeros en una reunión de carácter informativo.