



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO**

**AUTOEFICACIA DOCENTE: UNA HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS
PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS**

AFE para optar al grado de Magíster en Gestión Educacional

ANDREA LORENA CRUZ VERDUGO

**Director:
Pablo López Alfaro**

Santiago de Chile, año 2023

RESUMEN

La escuela en estudio evidencia una falta de herramientas de apoyo al equipo de gestión para motivar a los docentes que presentan resistencia y desmotivación para asumir y desarrollar diferentes actividades profesionales dentro de un tiempo previamente establecido por la comunidad educativa. Por lo que este trabajo tiene como propósito diseñar un plan de acción participativo de fortalecimiento de las prácticas pedagógicas que esté vinculado a la autoeficacia del profesorado de esta comunidad educativa.

Se aplicará un enfoque mixto, aplicando en la etapa de diagnóstico un test adaptado al español tipo escala Likert para medir la percepción de eficacia, entrevistas y grupos focales para extraer información relevante acerca de las prácticas pedagógicas vinculadas a las fuentes de autoeficacia (Bandura, 1977) y explorar conocimientos, experiencias y creencias colectivas y contextualizadas de las prácticas pedagógicas en 23 docentes de la escuela. En una segunda etapa de elaboración del plan de acción, se desarrollarán talleres de elaboración participativa del plan de acción vinculado a la autoeficacia, el que permitirá fortalecer las prácticas pedagógicas del profesorado y como consecuencia, mejorar los resultados académicos de los estudiantes y el nivel de desempeño de la escuela.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	
1.1. FUNDAMENTACIÓN.....	1
1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.3. OBJETIVOS.....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
2.1. ANTECEDENTES EMPÍRICOS.....	4
2.1.1. Contexto.....	4
2.1.2. Categoría de Desempeño.....	10
2.1.3. Desempeño Profesional Docente.....	12
2.1.4. Resultados Académicos, Desarrollo Personal y Social.....	25
2.2. ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	35
2.2.1. Autoeficacia Docente.....	35
2.2.2. Fuentes de Eficacia.....	37
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	44
3.4. POBLACIÓN.....	44
3.5. MUESTRA.....	45
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	
4.1. ETAPA CUANTITATIVA.....	46
4.1.1. Test de Autoeficacia Docente.....	46
4.1.2. Test de Fuentes de Eficacia.....	60
4.2. ETAPA CUALITATIVA.....	76
4.2.1. Entrevista.....	76
4.2.1.1. Construcción de elementos por categoría.....	77
4.2.2. Taller.....	82
4.2.3. Diseño del Plan de Acción.....	84
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES	90
REFERENCIAS.....	93

ANEXOS

Anexo 1. Test de Autoeficacia Docente.....	96
Anexo 2. Test Fuentes de Eficacia.....	97
Anexo 3. Guion Focus Group.....	99
Anexo 4. Transcripción Entrevista.....	100
Anexo 5. Formato de Ejercicio Definición Visión.....	128

CAPÍTULO 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTACIÓN

Las evaluaciones estandarizadas que se promueven desde las políticas educativas nacionales y que han sido aplicadas en los últimos años en la Escuela Básica Islas de Chile de la comuna de La Granja, han evidenciado un bajo rendimiento académico y bajos índices de desarrollo personal y social en el estudiantado (Agencia de Calidad de la Educación, 2019a). Por otra parte, en uno de los componentes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación la escuela se encuentra en un nivel de desempeño Medio Bajo, luego de haber estado categorizada por mucho tiempo en el nivel Insuficiente con resultados muy por debajo de lo esperado (Agencia de Calidad de la Educación, 2019b).

Los resultados han sido analizados y reflexionados por la comunidad educativa para identificar fortalezas y debilidades en los procesos de enseñanza del cuerpo docente, y en los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Así también, para la identificación de fortalezas y debilidades en todas las dimensiones que componen la gestión educativa con el propósito de incorporar acciones concretas en un plan para el mejoramiento educativo del establecimiento, que no han tenido efectos positivos ya que los bajos resultados se mantienen.

Diversos son los factores que influyen positiva o negativamente en los procesos de enseñanza y en los resultados de los aprendizajes del estudiantado, pero principalmente un aspecto importante a considerar es el desempeño docente y la creencia que éste tiene sobre su práctica profesional, especialmente en la capacidad para realizar una determinada acción con un cierto nivel de ejecución.

En base a esto último y de acuerdo con la observación realizada por la investigadora en su rol de Coordinadora de la Unidad Técnica Pedagógica, se ha detectado que en el profesorado se presentan diversas características propias de su rol. Generalmente, se observa una resistencia y desmotivación constantes para asumir y desarrollar diferentes actividades profesionales dentro de un tiempo previamente

establecido por la comunidad educativa. Esto se evidencia en el incumplimiento o cumplimiento tardío y/o incompleto de ciertas tareas docentes; así también, en la resistencia constante frente a ciertos cambios o innovaciones que se quieran implementar en el establecimiento.

Lo anteriormente mencionado, podría deberse a la percepción o concepción que tiene en su mayoría el cuerpo docente sobre las propias capacidades para gestionar su desempeño en el desarrollo y cumplimiento de una tarea pedagógica designada (Bandura, 1987).

En los últimos tiempos, se ha consolidado la autoeficacia de los profesores como una característica clave que afecta a su práctica pedagógica, en su actitud en los procesos educativos y en el rendimiento de los estudiantes. Por lo que, en un estudio sobre todas las investigaciones realizadas en los últimos años en Hispanoamérica sobre líneas clásicas de la Teoría Cognitivo Social, se destaca en sus resultados un predominio claro de trabajos en el área de la autoeficacia, autoeficacia docente, el rendimiento y la motivación con un 63% (Moreno y Blanco, 2016). Sin embargo, faltan investigaciones de intervención educativa, ya que específicamente en la escuela del estudio se evidencia una falta de herramientas de apoyo al equipo de gestión para motivar a los y las docentes en el desarrollo consciente de sus responsabilidades profesionales.

Por otra parte, faltan estudios contextualizados a esta realidad educativa que arrojen resultados significativos respecto a la autoeficacia, por lo que esta investigación entregaría información importante para la toma de decisiones en cuanto a las prácticas educativas y el desempeño profesional docente de esta y otras escuelas con el mismo entorno social y educativo.

En el contexto de la escuela y en base a la información extraída se diseñará un plan de acción participativo que permita mejorar las prácticas pedagógicas para elevar los niveles de autoeficacia en los y las docentes; y como consecuencia, mejorar los resultados académicos de los y las estudiantes y superar la actual categoría de desempeño del establecimiento.

1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Para abordar lo anteriormente expuesto, este estudio se interesa y centra en abordar principalmente la siguiente interrogante: ¿cómo el diseño de un plan de acción participativo vinculado a la autoeficacia apoya el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes de una escuela de la comuna de La Granja?

1.3. OBJETIVOS

Asimismo, se centra en abordar y cumplir los siguientes objetivos que permitirán el desarrollo de un plan de acción participativo en la comunidad educativa Islas de Chile.

1.3.1. Objetivo General

- Diseñar un plan de acción participativo vinculado a la autoeficacia para fortalecer las prácticas pedagógicas del profesorado de una escuela de la comuna de La Granja.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de la percepción de autoeficacia que tienen los docentes al interior de establecimiento educativo.
- Identificar buenas prácticas de autoeficacia que fortalecen las prácticas pedagógicas de los docentes.
- Definir los elementos estratégicos y operativos del diseño del plan de acción.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES EMPÍRICOS

2.1.1. Contexto

La Escuela Básica Islas de Chile en donde se desarrolla este plan de acción es dependiente del Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral del Ministerio de Educación y se encuentra ubicada en Calle Tricolor 0777 de la comuna La Granja.

Se inserta en un territorio de alta vulnerabilidad social y económica con un Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) promedio del 88%, por lo que esta comunidad educativa debe diseñar desafíos que ubiquen en el centro de su quehacer, los sueños, propósitos y fines de toda la comunidad educativa, especialmente de los padres, las madres y/o apoderados; y de los propios estudiantes para mejorar los procesos de formación integral, democráticos e inclusivos a través de la participación activa de todos/as ellos/as.

Junto a los demás integrantes de la comunidad son quienes deben transformar la escuela en un espacio en donde todas y todos puedan aprender más y mejor desde la dimensión personal y social.

La visión de una escuela es su imagen futura, es una declaración de lo que quieren los integrantes de la comunidad educativa para el establecimiento con una realidad superior a la actual. Es hacia dónde se dirige la escuela, lo que se quiere alcanzar en un periodo de tiempo a mediano y largo plazo.

De esta manera el PEI establece la siguiente visión de la comunidad educativa:

- Queremos ser una escuela abierta a la comunidad para construir una cultura escolar cohesionada, armónica y de trabajo colaborativo basada en el respeto, la tolerancia, la solidaridad, la cordialidad, la sana convivencia, el buen trato y en el espíritu reflexivo.

- Queremos establecer redes de apoyo a las necesidades y motivaciones, en atención a la diversidad y en la eliminación de la discriminación, que nos permita asegurar el acceso, la permanencia, el aprendizaje y la participación de todos/as los/as estudiantes.
- Queremos ser una escuela segura, acogedora, cercana a las familias y que se identifique como un espacio protector para todos/as los/as estudiantes.
- Queremos ser una comunidad educativa con sentido de pertenencia, reconociendo a sus integrantes como seres reflexivos que pertenecen a un grupo y al mundo para el desarrollo de la empatía, el fomento de la confianza y la construcción de un ambiente armonioso que se enfrente con soluciones efectivas a los problemas escolares.
- Queremos brindar una Educación Integral con igualdad de oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y académicas en nuestros/as estudiantes a través de actividades significativas relacionadas con el medio ambiente, la interculturalidad, la sostenibilidad, el reciclaje, el deporte, la vida saludable en comunidad, la libertad, la equidad de género y la alegría para el logro de los objetivos propuestos y el refuerzo de la superación personal.
- Queremos ser una comunidad educativa desafiante, que proyecte una constante inquietud intelectual, emocional y física a través de acciones focalizadas en aspectos curriculares y formativos que exijan perseverancia, responsabilidad y pensamiento crítico para el logro de la excelencia académica.

La misión de una escuela es la razón de ser del trabajo que se realiza, aquello para lo que se existe. La misión es una declaración del "deber ser" y el compromiso que asume la escuela ante su comunidad.

La escuela establece la siguiente misión:

La escuela basa su educación en el compromiso con la Educación Pública, en los derechos de los niños y las niñas, en el conocimiento de la realidad, del contexto y las necesidades de las familias; en desafíos pedagógicos enmarcados en una sana

convivencia y buen trato para dejar huella en la vida escolar de los/as estudiantes y de la comunidad y lograr los objetivos sociales y pedagógicos.

La escuela facilita una educación armónica entre conocimientos y valores en todas las áreas de desarrollo con un enfoque socio-cognitivo centrado en la diversidad y el desarraigo cultural actual. Despierta el interés y la motivación en los y las estudiantes para convertirse en agentes de cambio que intervienen efectivamente en la comunidad, así también, en ciudadanos conscientes, reflexivos y capaces de insertarse en una sociedad cada vez más competitiva y exigente, potenciando las capacidades individuales en donde el estudiante se relacione desde el respeto y la tolerancia.

Los principios institucionales son el conjunto de normas que definen el comportamiento de la escuela, por lo que deben ser ejecutados por todos los integrantes de la comunidad educativa, por lo que se constituye en la base de la cultura de la escuela.

La escuela declara en sus principios institucionales, lo siguiente:

1. Nos adscribimos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a los principios de la Convención Internacional de los Derechos del Niño como marco para la educación y en consecuencia creemos en un modelo educativo inclusivo que potencie el pleno desarrollo de la personalidad humana y fortalezca el respeto a los deberes y derechos humanos y a las libertades fundamentales con amor.
2. Nuestra Comunidad Educativa comparte el consenso internacional y nacional en torno a los principios constitutivos de la educación en el siglo XXI: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser” y “aprender a vivir juntos”. (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI).
3. La escuela básica “Islas de Chile” es una comunidad educativa de carácter pluralista cuya institucionalidad garantiza y promueve espacios de participación

a todos sus estamentos, siempre en el marco de la buena convivencia escolar, el respeto, la diversidad, la tolerancia y la inclusión.

4. La escuela básica “Islas de Chile” valora las experiencias de aprendizaje significativo, el talento, la creatividad, el espíritu creativo y crítico, así como también el compromiso, la rigurosidad y la responsabilidad de sus estudiantes y profesores en la búsqueda de las mejores oportunidades de aprendizaje respetando de los distintos estilos de aprendizaje.
5. Para asegurar la buena convivencia escolar que requiere el cumplimiento de nuestra Misión, la Escuela promueve el diálogo y la comunicación fluida entre los distintos estamentos, y demanda entre sus actores congruencia entre el discurso y la práctica poniendo a disposición de la Comunidad Educativa, técnicas y estrategias de mediación para resolver pacíficamente los conflictos.
6. Las normas que regulan la vida escolar se sustentan en valores compartidos por toda la comunidad educativa y, por lo tanto, son de aplicación irrestricta, en un marco formativo y pedagógico de los principios que declaramos y asumimos para que todas y todos puedan aprender más y mejor.
7. Se asume la defensa del medio ambiente y promueve la sensibilización y la toma de conciencia con actitudes y acciones de preocupación, respeto y cuidado del entorno inmediato y mediato.

Los valores institucionales corresponden a las ideas que la sociedad considera como deseables para ser vividas, con la convicción de que posibilitan el bienestar personal y social.

La Formación valórica que se imparte en la comunidad educativa se encuentra basada en una educación moral entendida como la capacidad que tiene el hombre para comprometerse personal y libremente con la búsqueda de la verdad. En este sentido la educación moral es una ayuda a cada estudiante para que descubra por sí mismo y en relación con los demás, el sentido de los valores y decida a comprometerse en un proyecto personal y colectivo de vida.

La escuela establece los siguientes valores y da especial énfasis al desarrollo de:

- Respeto: hablar de respeto es hablar de los demás. Es establecer hasta donde llegan mis posibilidades de hacer y no hacer, y donde comienzan las posibilidades de los demás. El respeto es la base de toda convivencia en sociedad. Las leyes y reglamentos establecen las reglas básicas de lo que debemos respetar. El respeto también tiene que ver con la pluralidad y la tolerancia, es decir, aprender a reconocer y aceptar las diferencias de ideas y posturas respecto de algún tema, o de la vida misma.
- Valorarse y valorar al otro: respetar derechos, deberes y la dignidad de todos los miembros de la comunidad educativa.
- Amor: demostrar y potenciar a nuestros (as) estudiantes con actitudes de cariño. Hay que recordar que este valor es uno de los principios pedagógicos esencial de nuestra escuela.
- Responsabilidad: entendemos la responsabilidad como el crear en cada uno de nuestros alumnos(as) la clara conciencia de que están a cargo de ellos mismos y de sus vidas. La clara conciencia de que deben cumplir con todos sus deberes
- Honestidad: Es aquella cualidad humana por lo que la persona se determina a elegir actuar siempre con la base en la verdad y en la auténtica justicia. Ser honesto es ser genuino, auténtico, objetivo.
- Inclusión: permitir la participación de todos y todas las personas sin exclusión, otorgando los espacios y tiempos necesarios.

Los Sellos de una comunidad educativa son los elementos que caracterizan, sintetizan y reflejan la formación y educación que quieren entregar y desarrollar. Les otorga identidad a la comunidad educativa, haciéndolos singulares y distintivos a otros proyectos educativos.

Los sellos que la escuela desea desarrollar son:

- Educación integral: Considerar el arte como herramienta de crecimiento personal, de desarrollo de habilidades y destrezas artísticas visuales y musicales. Asimismo, el deporte para formar personas sanas en lo físico y mental.

- Inclusividad: Integrar a todos y todas los (as) estudiantes de nuestra comunidad educativa sin distinción de necesidades educativas, de raza, identidad de género, etnia y religión en las actividades escolares.
- Participación: Entregar instancias de participación, potenciación de capacidades y habilidades, y de conocimiento de derechos y deberes en todas las áreas de aprendizaje a través de talleres, programas académicos y redes de apoyo.
- Valoración del medio ambiente: Conocer la importancia y acciones de cuidado de sí mismos y del medio ambiente.

La Filosofía institucional es el compromiso que tiene la escuela frente al proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Es el compromiso que se tiene de formar estudiantes que sirvan a la sociedad y comunidad en la que están inmersos. El presente Proyecto Educativo concentra y une sensibilidades, aspiraciones, sueños y anhelos educativos de Alumnos, Padres y Apoderados, Docentes y de todo el personal de esta Unidad Educativa. Todos ellos han contribuido durante estos últimos años, a dar cuerpo, norte y sentido a nuestro accionar curricular. Pretendemos enfrentar el presente y el futuro bajo una mirada profundamente humana, centrada en los valores máspreciados por la cultura Humanista Cristiana Occidental. Pero a la vez, pretendemos que nuestros alumnos y alumnas tengan una mirada crítica, analítica y propositiva acerca del pasado, presente y futuro, que les corresponderá vivir.

Esta Comunidad Educativa piensa que para que las buenas intenciones plasmadas en este documento sean una realidad concreta, es muy importante e imprescindible que el maestro junto a padres y apoderados cumplan una tarea orientadora del crecimiento personal de nuestros educandos. El Proyecto Educativo Institucional necesita estar fundado sobre planteamientos claros y precisos, especialmente en el momento actual de Reforma en Marcha que vivimos y en el contexto de la Ley de Inclusión.

2.1.2. Categoría de Desempeño

La Categoría de Desempeño en las escuelas que son reconocidas por el Estado, es un componente de varios del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, su objetivo otorgar con seguridad el derecho a todos los estudiantes a recibir una educación de calidad a través de las mismas oportunidades.

Se realiza una evaluación integral que promueve la mejora continua y la articulación el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de los establecimientos educacionales, el resultado de ésta se resume en una Categoría de Desempeño. Gracias a esta clasificación es posible identificar el nivel de ayuda y orientación que necesitan los establecimientos y, de este modo, focalizar la orientación para colaborar con las rutas de mejora de los establecimientos (Agencia de Calidad de la Educación, 2019).

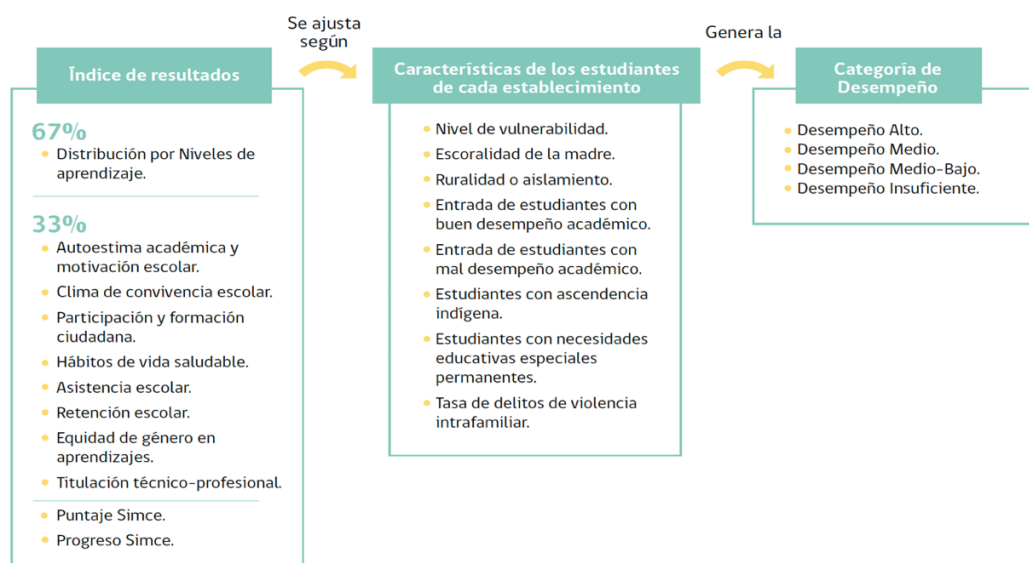
La clasificación se realiza en base a un conjunto de índices que informan aspectos que son fundamentales para la formación integral de los estudiantes, por lo que implica una mirada de la calidad en la educación en forma amplia.

Los establecimientos se clasifican en desempeño Alto, Medio, Medio-Bajo e Insuficiente, considerando el contexto social de los estudiantes y sus familias:

- En el Desempeño Alto se agrupan los establecimientos educacionales en que los resultados obtenidos por los estudiantes sobrepasan de lo esperado.
- En el Desempeño Medio se agrupan los establecimientos educacionales en que los resultados obtenidos por los estudiantes son similares a lo que se esperaba de ellos.
- En el Desempeño Medio-Bajo se agrupan los establecimientos educacionales en que los resultados obtenidos por los estudiantes están por debajo de lo esperado.
- En el Desempeño Insuficiente se agrupan los establecimientos educacionales en los estudiantes obtienen resultados muy por debajo de lo esperado.

Figura 1

Proceso de Construcción de la Categoría de Desempeño



Nota. La tabla representa el proceso de construcción de la Categoría de Desempeño de un establecimiento educacional. Extraído de *Informe Técnico. Categorías de Desempeño* (p. 8), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

La Categoría de Desempeño se construye en base a los resultados obtenidos por los estudiantes, distribuyéndolos en Niveles de Aprendizajes que resultan el 67% del total y en el Simce que resulta el 33% del total. Entre este último se consideran los Indicadores de Desarrollo Personal y Social y su progreso en las últimas dos o tres mediciones, en caso que corresponda.

Los resultados se ajustan al contexto social de los estudiantes y sus familias del establecimiento educacional, por ejemplo, el nivel de vulnerabilidad, la escolaridad de la madre, la ruralidad o aislamiento, las Necesidades Educativas Especiales Permanentes en los estudiantes, entre otros. El índice obtenido se clasifica en una de las cuatro Categorías de Desempeño: Alto, Medio, Medio-Bajo o Insuficiente. Por último, a la clasificación anteriormente mencionada se le aplican filtros obteniendo la clasificación definitiva.

Estos filtros corresponden a un conjunto de condiciones que establecen los Estándares de Aprendizajes y Otros Indicadores de Calidad Educativa. Los filtros podrían modificar la clasificación considerada en la etapa anterior. Las condiciones se activan en casos extremos, por lo que menos de un 5% de los establecimientos solamente cambiarían de categoría producto de ellos (Agencia de Calidad de la Educación, 2019).

Actualmente, la escuela se encuentra en una Categoría de Desempeño Medio-Bajo desde el año 2019 con resultados por debajo de lo esperado, encontrándose anteriormente por varios años en Categoría Insuficiente con resultados muy por debajo de lo esperado.

2.1.3. Desempeño Profesional Docente

La escuela cuenta con 27 docentes en su dotación, lo que se resume en la siguiente tabla y su respectivo porcentaje en el siguiente gráfico.

Tabla 1

Cantidad de docentes de la escuela

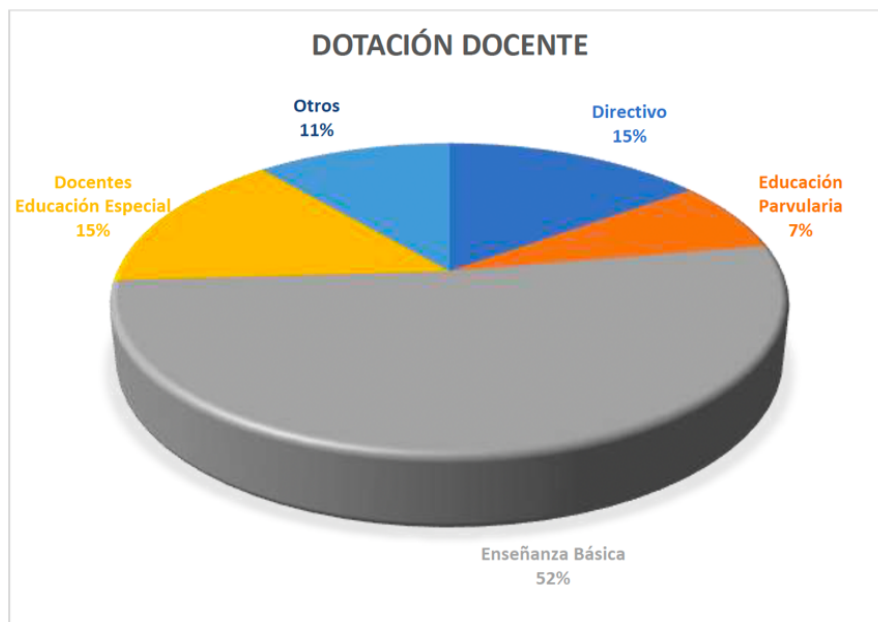
TIPO DOCENTE	TOTAL DOCENTES
Directivo	4
Educación Parvularia	2
Enseñanza Básica	14
Docentes Educación Especial	4
Docentes Enseñanza Media	0
Educación Técnico Profesional (especialidad)	0
Otros	3
TOTAL DOCENTES	27

Nota. La tabla muestra la cantidad de docentes pertenecientes a la escuela hasta el año 2022. La cantidad incluye a docentes de educación básica, docentes especialistas que imparten en segundo ciclo básico y docentes diferenciales que se desempeñan en el Programa de Integración. Por último, se especifica en Otros, aquellos docentes que se encuentran en proceso de retiro por edad de

jubilación. Extraído de *Informe Técnico. Categorías de Desempeño* (p. 8), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 2

Porcentaje de docentes pertenecientes a la escuela



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes pertenecientes a la escuela hasta el año 2022. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

El equipo directivo lo conforman 4 personas (dirección, inspectoría general, unidad técnica pedagógica, convivencia escolar). El cuerpo docente (educación básica y educación diferencial) lo conforman 18 personas, quienes 10 de ellos asumen una jefatura de curso. Además, cuenta con 6 profesionales de apoyo para las diferentes áreas (psicopedagogía, psicología, asistencia social, fonoaudiología, terapia ocupacional).

En cuanto a los años de servicio y a la experiencia profesional de los docentes , se resume en el siguiente cuadro y gráfico:

Tabla 2

Cantidad y porcentaje de docentes que cuentan con bienios de experiencia profesional

BIENIOS 2022	TOTAL DOCENTES	PORCENTAJE
0 – 1 Bienio	1	4%
2 – 3 Bienios	4	15%
4 – 5 Bienios	8	30%
6 – 7 Bienios	5	18%
8 – 9 Bienios	2	7%
10 – 12 Bienios	1	4%
13 – 14 Bienios	2	7%
15 o más bienios	4	15%
Total docentes	27	100%
Docentes entre 2 – 15 Bienios	26	96%

Nota. La tabla muestra que 15 docentes cuentan entre 4 y 9 bienios de experiencia lo que corresponde al 55% del total. 5 docentes cuentan con menos de 4 bienios de experiencia y 7 con más de 9 bienios, dentro de los cuales 3 se encuentran en proceso de retiro. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

La Ley 19.961 fija la Evaluación Docente que se inserta en el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente. Esta evaluación es obligatoria para los docentes que se desempeñan en aula en establecimientos que dependen de las municipalidades o de los Servicios Locales de Educación en todo el país. Su objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación (Mineduc, 2023).

La Evaluación Docente se realiza mediante cuatro instrumentos que son complementarios entre sí. Los instrumentos permiten reunir información sobre el desempeño profesional de los docentes y están contruidos en base a los dominios, criterios y descriptores que se explicitan en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE).

Figura 3

Porcentaje de docentes según cantidad de bienios



Nota. El gráfico muestra el porcentaje de docentes que cuentan con una cierta cantidad de bienios de experiencia. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Se realiza un portafolio que permite a cada docente reunir y presentar evidencias de su práctica pedagógica, la cual es evaluada. Se responden preguntas que el instrumento plantea, para dar cuenta de sus prácticas previamente elegidas.

Se realiza un proceso de reflexión de lo observado y realizado en el portafolio y analizar sus fortalezas y deficiencias como oportunidad de mejora. El portafolio se compone de cinco tareas que se distribuyen en 3 módulos. Estas tareas deben ser completadas en su mayoría una plataforma previamente definida por el Ministerio de Educación. Este instrumento es un insumo importante y complementario para el reconocimiento en la Carrera Docente.

Los y las docentes de la Escuela Islas de Chile, como se ve en las siguientes tablas y gráficos, en los últimos dos años han suspendido su proceso de Evaluación

Docente acogíendose a las Leyes 21.272, 21.373 y 21.506 de los años 2020, 2021 y 2022, respectivamente.

Tabla 3

Cantidad de docentes evaluados en los años 2020, 2021 y 2022

ESTADO DEL PROCESO	NÚMERO	PORCENTAJE
Docentes evaluados	0	0%
Docentes suspendidos	11	41%
Docentes sin antecedentes	16	59%

Nota. La tabla muestra la cantidad de docentes que han sido evaluados en los últimos años y la cantidad de docentes que ha suspendido acogíendose a las leyes transitorias correspondientes a cada año. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Tabla 4

Cantidad de docentes por cada Nivel de Desempeño en el año 2020

Nivel de Desempeño 2020	TOTAL DOCENTES	PORCENTAJE
Insatisfactorio	0	0%
Básico	0	0%
Competente	0	0%
Destacado	0	0%
Sin antecedentes 2020	27	100%

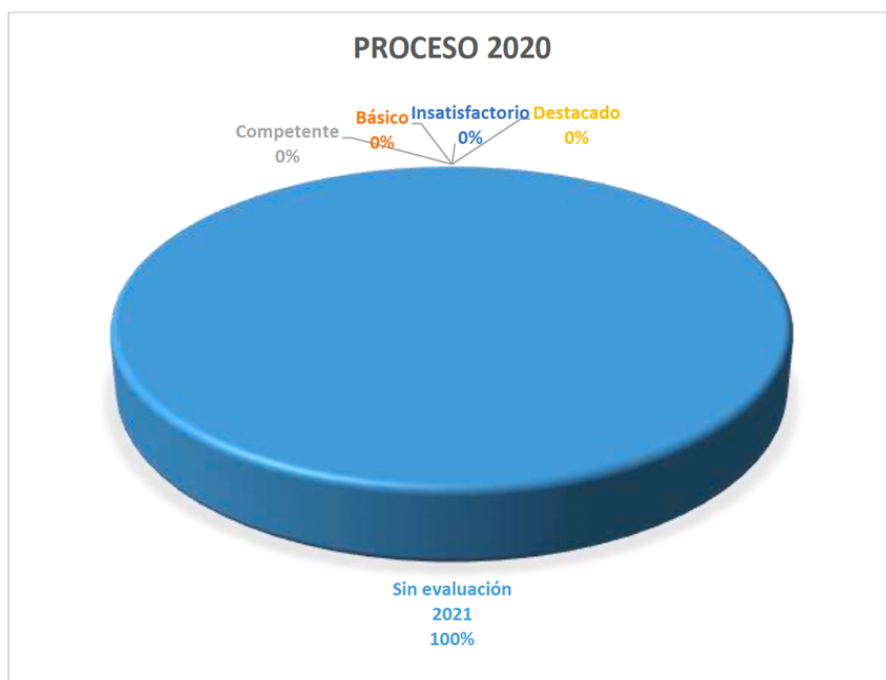
Nota. La tabla muestra la cantidad de docentes categorizados en cada Nivel de Desempeño en el año 2020. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Estas leyes tenían el propósito de suspender automáticamente el proceso de Evaluación Docente y voluntariamente los instrumentos de Reconocimiento Profesional, debido a que el foco en estos años de pandemia por COVID 19, fue el

trabajo en aula, la reactivación de los aprendizajes y los problemas de convivencia escolar surgidos en el regreso a clases, luego de la no presencialidad durante casi 2 años de confinamiento. Esto no ha permitido obtener resultados de logros profesionales en este ámbito.

Figura 4

Porcentaje de docentes categorizados en Nivel de Desempeño año 2020



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes categorizados en Niveles de Desempeño el año 2020. El porcentaje en cada nivel muestra un 0%, debido a que por la contingencia mundial por Covid 19, se dicta una ley transitoria para la suspensión de la Evaluación Docente que permite esta clasificación. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Tabla 5

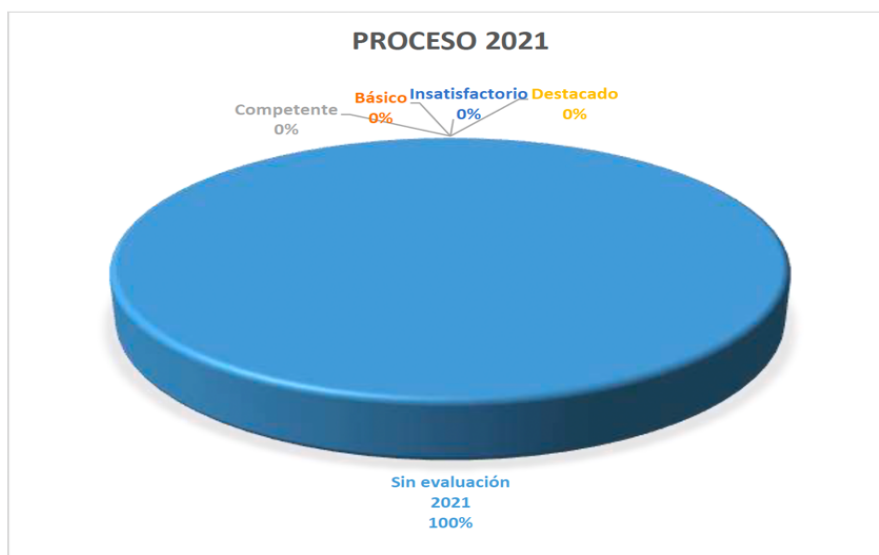
Cantidad de docentes por cada Nivel de Desempeño en el año 2021

Nivel De Desempeño 2021	Total Docentes	Porcentaje
Insatisfactorio	0	0%
Básico	0	0%
Competente	0	0%
Destacado	0	0%
Sin evaluación 2021	27	100%

Nota. La tabla muestra la cantidad de docentes categorizados en cada Nivel de Desempeño en el año 2021. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Figura 5

Porcentaje de docentes categorizados en Nivel de Desempeño año 2021



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes categorizados en Niveles de Desempeño el año 2020. El porcentaje en cada nivel muestra un 0%, debido a que por la contingencia mundial por Covid 19, se dicta una ley transitoria para la suspensión de la Evaluación Docente que permite esta clasificación. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Tabla 6

Estado actual del proceso de Evaluación Docente

Estado Del Proceso	Número
Docentes con resultado vigente	17
Docentes sin resultado vigente	10

Nota. La tabla muestra que 17 docentes se encuentran con un Nivel de Desempeño vigente en la Evaluación Docente correspondiente a años anteriores. Mientras que 10 docentes se encuentran sin resultado debido a que no han sido evaluados con el portafolio docente por las razones antes descritas. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Figura 6

Porcentaje de docentes con resultados en Evaluación Docente



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes que se encuentran al año 2022 con resultado vigente en Evaluación Docente de acuerdo con datos de años anteriores. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

En cuanto a los resultados obtenidos en el portafolio de Evaluación Docente entre el año 2014 al 2019, se tienen los siguientes datos:

Tabla 7

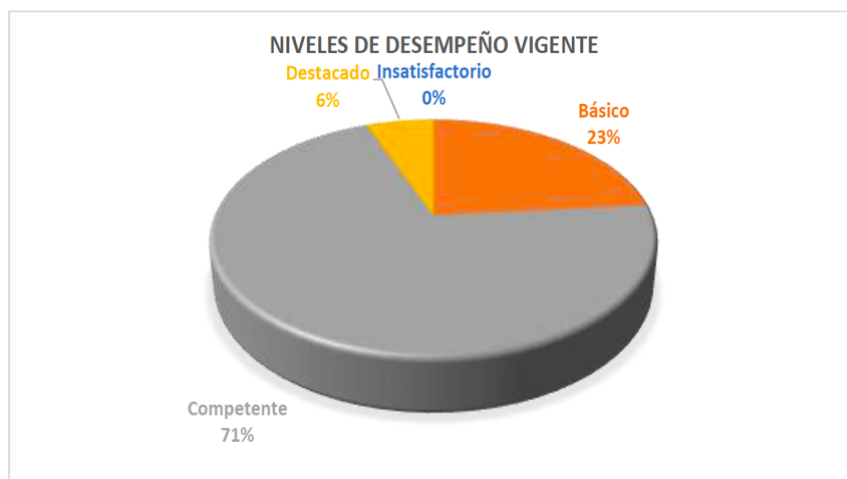
Nivel de desempeño desde el año 2015 a la fecha

Nivel de Desempeño Vigente	Total Docentes	Periodo
Insatisfactorio	0	0
Básico	4	2015 – 2018
Competente	12	2014 – 2019
Destacado	1	2019
Sin resultados	10	0

Nota. La tabla muestra los resultados evaluación docente vigente desde el año 2015 al año 2022. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Figura 7

Niveles de desempeño vigente al año 2022



Nota. La figura muestra los niveles de desempeño Evaluación Docente Escuela Islas de Chile. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Por otra parte, existe la Ley 20.903 la cual crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente siendo uno de los pilares de la Reforma Educacional en actualmente se

encuentra en marcha. En este Sistema de Desarrollo Profesional Docente, se establecen variados cambios para dar solución a situaciones propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo que emergen en su desempeño y la valoración que debiera tener. Dentro de los cambios que establece, está el incremento del tiempo no lectivo para todos los docentes de establecimientos que reciben financiamiento del Estado (Mineduc, 2023). Debido a esta ley los docentes comenzaron a realizar clases en un 75% de sus horas de contrato. A partir del año escolar 2017 se disminuyó el porcentaje a un 70 de las horas de contrato y en el año 2019 a un 65%.

A contar del año 2019, en los establecimientos educacionales que cuenten con una concentración de 80% o más de alumnos prioritarios, los profesionales de la educación de primer ciclo pueden realizar clases en un 60% de sus horas de contrato, siendo los sostenedores los responsables de disminuir este tiempo lectivo.

La Carrera Docente es una oportunidad de desarrollo profesional que considera y reconocer la experiencia, las competencias y los conocimientos de los profesionales de la educación, alcanzados en instancias de mejora permanente. Todos los docentes que se desempeñan en establecimientos estatales, que reciben financiamiento del Estado, ingresan a la Carrera Docente. Estos establecimientos corresponden a los municipales, particulares subvencionados, de administración delegada y de Servicios Locales de Educación.

A esta Carrera Docente también ingresan todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones de aula, funciones directivas y técnico pedagógicas en establecimientos de Educación Parvularia y reciben, para operar y funcionar, aportes regulares del Estado. Ingresan todos los establecimientos de Educación Parvularia dependientes de JUNJI, Fundación Integra, tanto de administración directa como vía transferencia de fondos o administración delegada (Mineduc, 2023).

En la Carrera Docente los profesores pueden avanzar y progresar a través de cinco tramos, para esto deben demostrar las competencias y conocimientos alcanzados.

Además, existe un tramo provisorio, denominado Acceso, para aquellos docentes que tienen más de cuatro años de experiencia, pero que no cuentan con resultados en evaluaciones previas del Ministerio de Educación (Mineduc, 2023).

Estos tramos son:

- El tramo Inicial corresponde a una etapa inicial del ejercicio profesional, en que el docente recibe apoyo formativo y acompañamiento. Los docentes que están en este tramo tienen la obligación de participar en el Sistema de Reconocimiento el año en que se les convoca.

- El tramo Temprano corresponde a una etapa de avance en la consolidación de las competencias profesionales, en que la enseñanza evidencia un desarrollo mayor en la preparación de la enseñanza, en las actividades pedagógicas, en la evaluación e interacción con los estudiantes, entre otros. El docente en esta etapa es capaz de asumir y complementar su práctica de enseñanza en el aula con nuevas iniciativas y tareas. Todos los docentes que están en este tramo están obligados a participar del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados.

- El tramo Avanzado corresponde a una etapa en que el docente consolida su identidad profesional y logra un nivel esperado de conocimientos y competencias profesionales, en acuerdo con los criterios señalados en el Marco para la Buena Enseñanza. El docente que se encuentra en este tramo demuestra no solamente habilidades para la enseñanza en el aula, sino que es capaz de hacer una reflexión profunda sobre su práctica y asumir progresivamente nuevas responsabilidades profesionales relacionadas con el acompañamiento y liderazgo pedagógico, así como con los planes de mejoramiento escolar (Mineduc, 2023).

Los docentes que se encuentran en este tramo pueden participar voluntariamente para avanzar en la Carrera Docente y en el Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados.

- El tramo Experto I corresponde a una etapa en que el docente cuenta con experiencia, con competencias pedagógicas y con conocimientos disciplinarios. En esta etapa los docentes realizan un buen ejercicio profesional con resultados por sobre lo esperado. En este tramo los docentes pueden tener acceso preferente a funciones de acompañamiento, liderazgo pedagógico y participar voluntariamente en la Carrera Docente el año en que son convocados.

- Experto II: Es el tramo más alto en que el docente demuestra su experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios con excelencia para el ejercicio profesional docente. Los docentes que se encuentren en este tramo, también, al igual que en el tramo anterior, tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico (Mineduc, 2023).

En base a los datos anteriores y a los resultados obtenidos en el proceso de Carrera Docente como Reconocimiento Profesional antes del año 2020, se tienen los siguientes datos:

Tabla 8

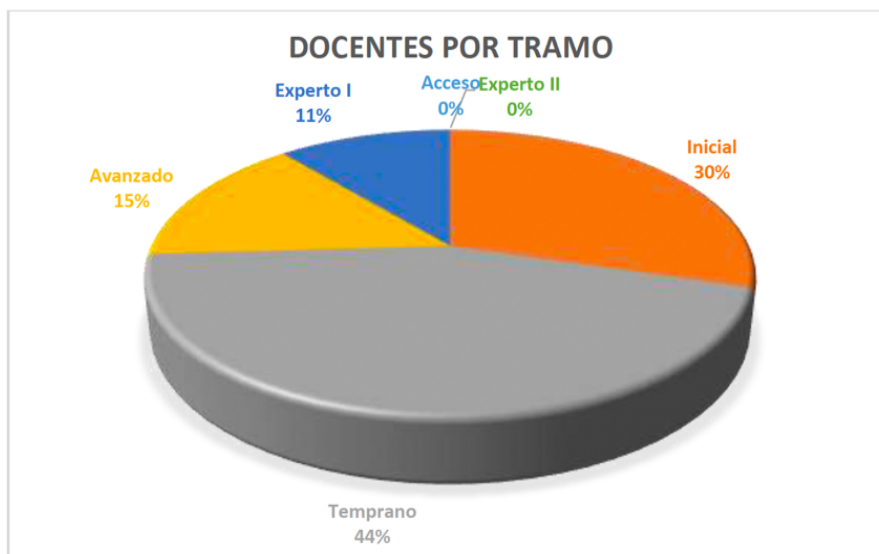
Cantidad de docentes clasificados en Tramos de Carrera Docente

DOCENTES POR TRAMO	TOTAL DOCENTES	PORCENTAJE
Acceso	0	0%
Inicial	8	30%
Temprano	12	44%
Avanzado	4	15%
Experto I	3	11%
Experto II	0	0%
Total Docente	27	100%
Avanzado – Experto I, II	7	26%

Nota. La tabla muestra el Tramo docente vigente al año 2022. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Figura 8

Porcentaje de docentes clasificados por Tramo en Carrera Docente



Nota. La figura muestra los resultados Carrera Docente vigentes al año 2022. Clasificación de docentes por tramo. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Tabla 9

Porcentaje de Docentes y Cantidad de Bienios

BIENIOS 2022	Nº DOCENTES	PORCENTAJE
Docentes con menos de 2 bienios ²	1	4%
Docentes entre 2 o 15 bienios o mas	26	96%
Docentes en tramo avanzado y experto	7	26%
Potencial de cumplimiento	19	70%

Nota. La tabla muestra el porcentaje de docentes pertenecientes a Carrera Docente que, cumpliendo con los bienios, se encuentran en tramo Avanzado, Experto I y Experto II. Extraído de un Informe elabora por UATP, Área de Formación y Subdirección de Gestión de Personas, 2022, Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

Por tanto, se tiene que gran parte de los docentes de esta escuela (44%), se encuentran en el Tramo Temprano (12 docentes) que es la primera etapa que permite avanzar hacia la consolidación de competencias profesionales en cuanto a la preparación de la enseñanza, las actividades pedagógicas, la evaluación e interacción con los estudiantes.

Un 30% de los docentes (8 docentes) se encuentra en un Tramo Inicial que es la etapa de introducción al ejercicio profesional, en que el docente necesita un gran acompañamiento y apoyo para su desarrollo.

El 15% de los docentes (4 docentes) se encuentra en un Tramo Avanzado, en que logran un nivel esperado de saberes y competencias profesionales, según los criterios del Marco para la Buena Enseñanza. Los docentes en este Tramo demuestran habilidades y capacidades para la enseñanza y la reflexión profunda sobre sus prácticas para asumir progresivamente nuevas responsabilidades.

Finalmente, 3 docentes correspondientes al 11% del total se encuentran en el Tramo Experto I, que da cuenta de la experiencia, las competencias pedagógicas, los conocimientos disciplinarios y el buen ejercicio profesional docente.

2.1.4. Resultados Académicos, Desarrollo Personal y Social

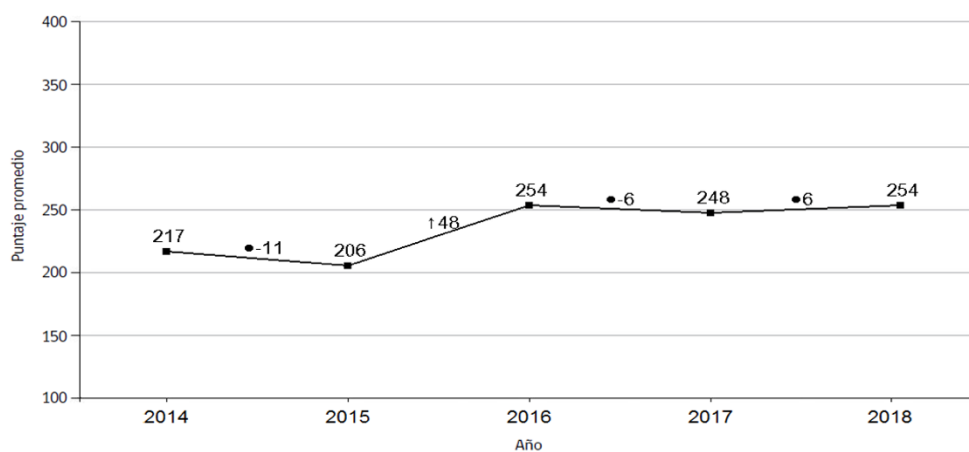
El SIMCE es una evaluación externa que contribuye al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación. Se creó en el año 1988 con el propósito de proveer de información a los diferentes actores del sistema educativo para su quehacer pedagógico. Desde el año 2012 esta evaluación pasó a ser un sistema para evaluar los resultados de aprendizaje de los establecimientos educacionales por la Agencia de Calidad de la Educación. Evalúa en todos los estudiantes del país en algunos niveles educativos, establecidos previamente, el logro de los contenidos y habilidades de las diferentes asignaturas o áreas de aprendizaje del currículo nacional vigente. En general, informa sobre los logros de aprendizaje relacionándolos con el contexto escolar y social en el que estos aprenden. El SIMCE

incorpora resultados según género, por eje en las diversas áreas evaluadas y entrega un reporte de errores comunes para su reflexión.

La Escuela Islas de Chile, cuenta con resultados de la Evaluación de Aprendizajes y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social de los últimos 10 años. Estos resultados han entregado información de los Estándares de Aprendizaje logrados por los estudiantes en los diferentes niveles de enseñanza y han permitido identificar desafíos y fortalezas para la mejora de los aprendizajes. Estos resultados son:

Figura 9

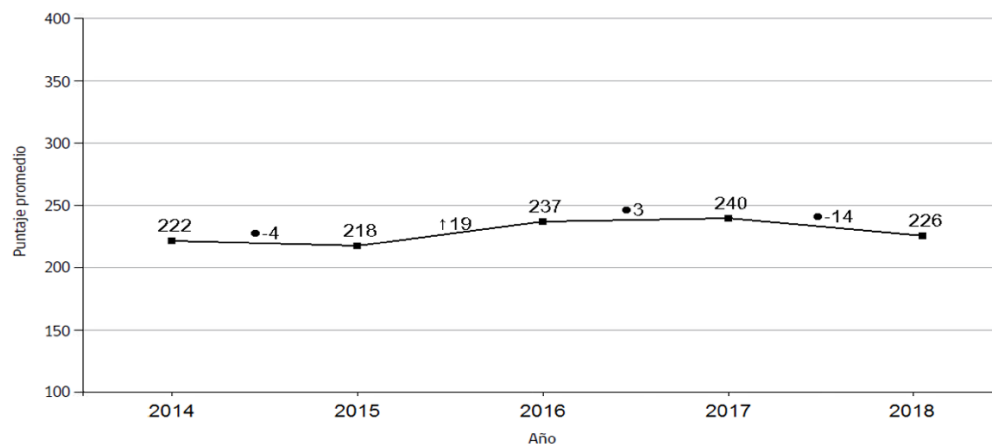
Puntajes promedio SIMCE de Lenguaje y Comunicación: Lectura 4° básico 2014-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio de la escuela en Lectura en 4° básico entre los años 2014 y 2018. Se evidencian los bajos logros por debajo del promedio nacional (271). Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.29), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 10

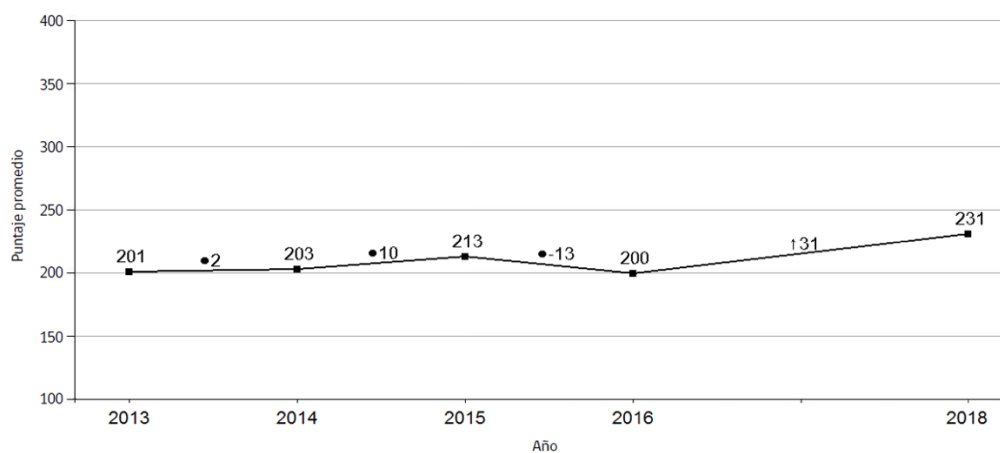
Puntajes promedio SIMCE de Matemática 4° básico 2014-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio de la escuela en Matemática en 4° básico entre los años 2014 y 2018. Se evidencian los bajos logros por debajo del promedio nacional (260). Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.33), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 11

Puntajes promedio SIMCE de Lenguaje y Comunicación: Lectura 6° básico 2013-2018

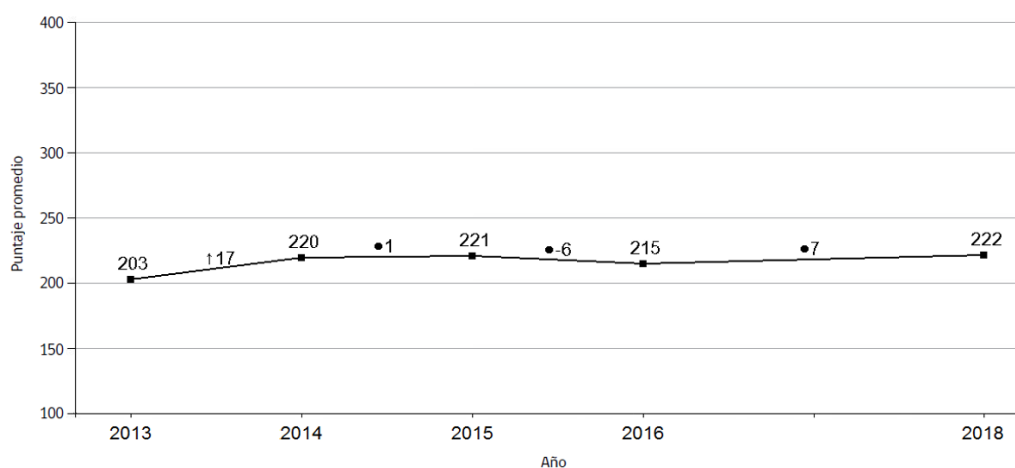


Nota. La figura muestra el puntaje promedio de la escuela en Lectura en 6° básico entre los años 2013 y 2018. Se evidencian los bajos logros por debajo del promedio nacional (250). Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.49), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

El promedio nacional de Lectura en 4° básico fue de 271 y en Matemática 260 puntos. Los resultados de la escuela evidencian los bajos logros en ambas áreas de aprendizaje, muy por debajo del promedio nacional en la última evaluación del año 2018.

Figura 12

Puntajes promedio SIMCE de Matemática 6° básico 2013-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio de la escuela en Matemática en 6° básico entre los años 2013 y 2018. Se evidencian los bajos logros por debajo del promedio nacional (251). Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.53), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

En 6° básico el promedio nacional de Lectura fue de 250 y en Matemática 251 puntos. En este nivel también los resultados de la escuela evidencian los bajos logros en ambas áreas de aprendizaje, muy por debajo del promedio nacional en la última evaluación del año 2018.

En cuanto a los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS), la escuela evidencia los siguientes resultados:

Tabla 10

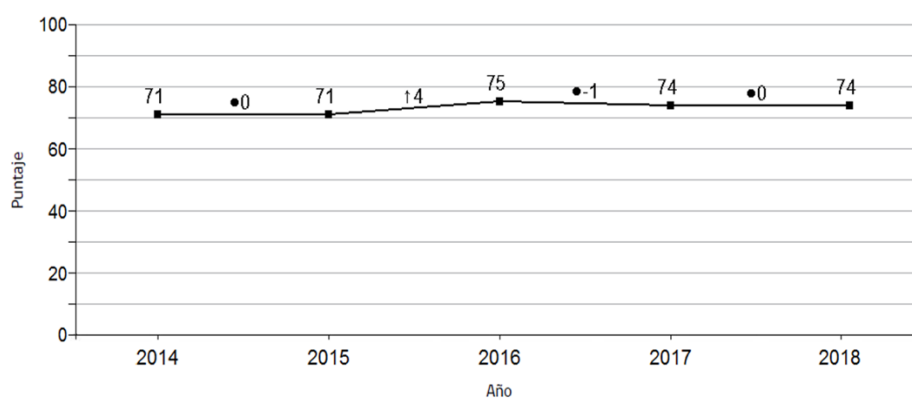
Puntajes en el indicador y sus dimensiones de Autoestima Académica y Motivación Escolar 4° básico 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018
Autopercepción y autovaloración académica	68	• 0	68	• 4	72	• 0	72	• 0	72
Motivación escolar	74	• 1	75	• 3	78	• -2	76	• 1	77

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia una mantención de sus puntajes a través de los años. Actualmente con 0 puntos de variación en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.18), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 13

Puntajes 4° básico en el Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar 2014-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio del Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar entre los años 2014 y 2018. Se evidencia una mantención de sus puntajes. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.18), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile

Tabla 11

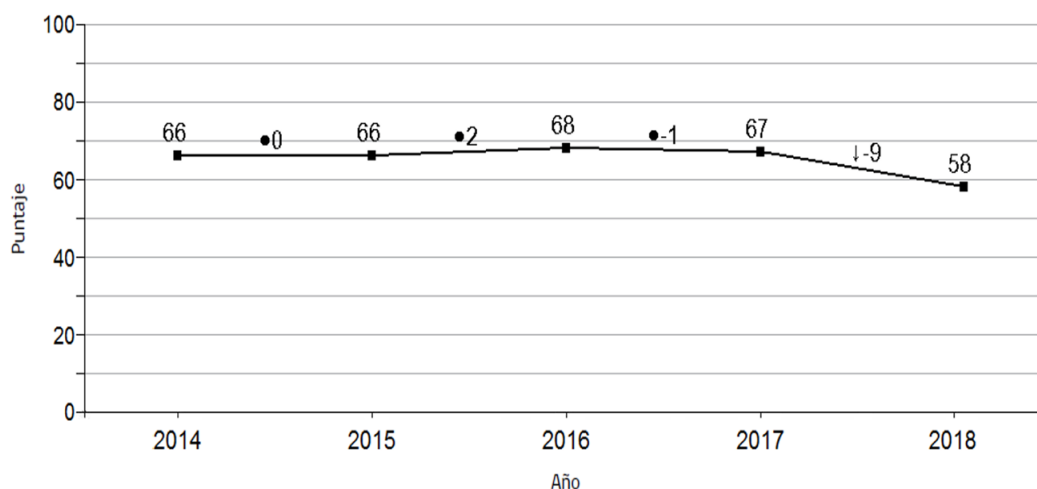
Puntajes en el indicador y sus dimensiones de Hábitos de vida saludable 4° básico 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018
Hábitos de autocuidado	72	● -1	71	↑ 10	81	↓ -7	74	↓ -9	65
Hábitos alimenticios	//	//	60	● 4	64	● 2	66	↓ -7	59
Hábitos de vida activa	58	↑ 8	66	↓ -7	59	● 1	60	↓ -10	50

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Hábitos de Vida Saludable y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -11 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.26), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 14

Puntajes 4° básico en el Indicador Hábitos de Vida Saludable 2014-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio del Indicador Hábitos de Vida Saludable entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.26), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Tabla 12

Puntajes 4° básico en el Indicador Clima de Convivencia Escolar entre 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018
Ambiente de respeto	61	/	63*	/	-	/	62	● -1	61
Ambiente organizado	73	/	74*	/	-	/	72	● -1	71
Ambiente seguro	53	/	59*	/	-	/	68	↓ -9	59

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Clima de Convivencia Escolar y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -10 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.20), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Tabla 13

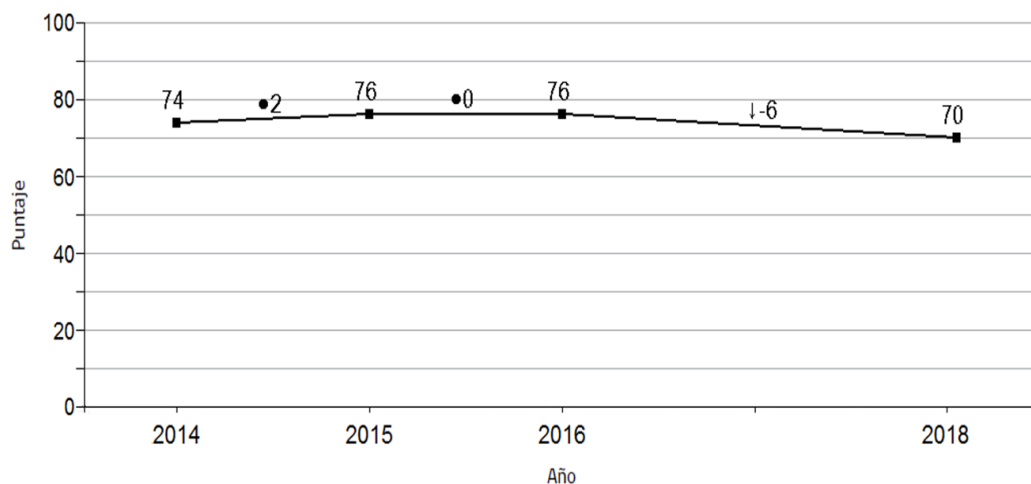
Puntajes 4° básico en el Indicador Participación y Formación Ciudadana entre 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018
Sentido de pertenencia	74	↓ -8	66	↑ 15	81	↓ -6	75	● -7	68
Participación	74	/	70*	/	72*	/	73	● -2	71
Vida democrática	73	● -1	72	↑ 9	81	● -2	79	↓ -12	67

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Participación y Formación Ciudadana y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -9 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.23), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 15

Puntajes 6° básico en el Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar 2014-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio del Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.38), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Tabla 14

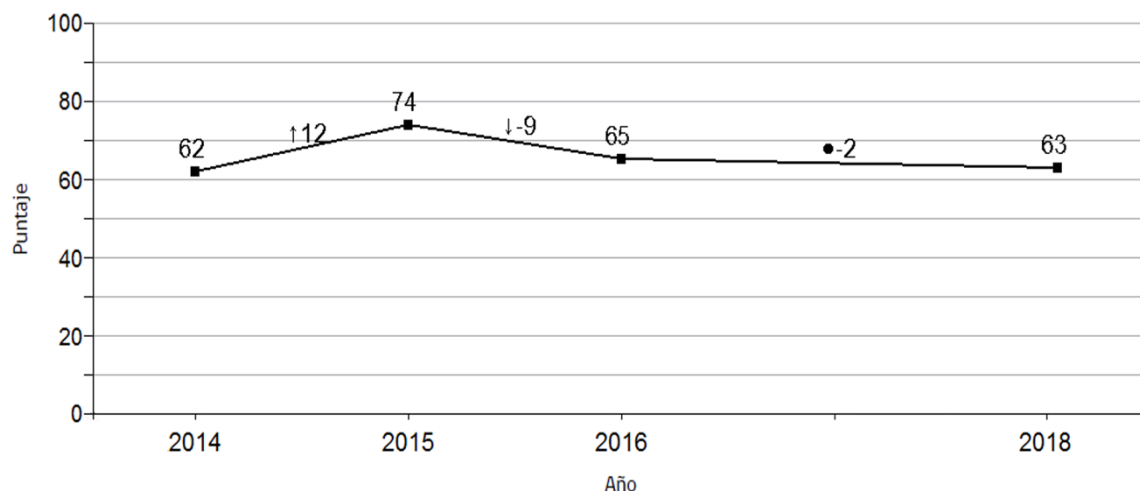
Puntajes 6° básico en el Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar entre 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016- 2018	Puntaje 2018
Autopercepción y autovaloración académica	71	• 0	71	• 2	73	↓ -5	68
Motivación escolar	76	↑ 6	82	• -3	79	↓ -7	72

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Autoestima Académica y Motivación Escolar y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -4 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.38), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Figura 16

Puntajes 6° básico en el Indicador Hábitos de Vida Saludable 2014-2018



Nota. La figura muestra el puntaje promedio del Indicador Hábitos de Vida Saludable entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.46), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Tabla 15

Puntajes 6° básico en el Indicador Hábitos de Vida Saludable entre 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2018	Puntaje 2018
Hábitos de autocuidado	65	↑ 21	86	↓ -7	79	↓ -7	72
Hábitos alimenticios	//	//	63	• 0	63	• -2	61
Hábitos de vida activa	62	↑ 12	74	↓ -20	54	• 2	56

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Hábitos de Vida Saludable y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -7 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.46), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Tabla 16

Puntajes 6° básico en el Indicador Clima de Convivencia Escolar entre 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2018	Puntaje 2018
Ambiente de respeto	67*	/	72*	/	63	• 3	66
Ambiente organizado	76*	/	78*	/	76	• -4	72
Ambiente seguro	65*	/	70*	/	66	• 1	67

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Clima de Convivencia Escolar y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la baja y mantención en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -7 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.40), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

Tabla 17

Puntajes 6° básico en el Indicador Participación y Formación Ciudadana entre 2014-2018

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2018	Puntaje 2018
Sentido de pertenencia	73	• 4	77	• 1	78	• 0	78
Participación	80*	/	75*	/	70	↑ 8	78
Vida democrática	75	↑ 12	87	↓ -7	80	• -5	75

Nota. La tabla muestra el puntaje promedio del Indicador Participación y Formación Ciudadana y sus dimensiones entre los años 2014 y 2018. Se evidencia la subida y mantención en sus puntajes a través de los años. Actualmente con -1 puntos en comparación a otros establecimientos del mismo grupo socioeconómico. Extraído de Informe de *Resultados Educativos. Docentes y Directivos. Educación Básica* (p.43), por Agencia de Calidad de la Educación, 2019, Santiago de Chile.

La escala de puntos varía entre 0 y 100, por lo que el puntaje más cercano a 0 corresponde a un menor nivel de logro y el puntaje más cercano a 100 indica un mayor nivel de logro.

En este sentido, en el 4° y 6° básico la escuela evidencia un nivel por sobre el puntaje medio de logro (50 puntos) en todos los Indicadores, teniendo que reforzar aspectos relacionados con la autovaloración de los estudiantes sobre su capacidad de aprender; con su capacidad de aprender; con las percepciones y actitudes hacia el logro académico; con el bienestar y desarrollo socio afectivo; con el compromiso para potenciar y mejorar sus aprendizajes; con mejorar la capacidad de aprendizaje a través de una alimentación y actividad física balanceada; con promover el desarrollo de la responsabilidad, conocimientos, actitudes y habilidades durante la asistencia a clases; con el trato equitativo respecto al rendimiento académico, entre otros.

2.2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.2.1. Autoeficacia Docente

La Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1977) se enmarca en la Teoría de Aprendizaje Social Cognoscitivo en la que destaca la importancia de los procesos cognitivos que intervienen en el comportamiento y lo regulan. Esta teoría intenta demostrar de qué manera los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos están condicionados por la eficacia de las personas.

Según el mismo autor, los conocimientos y habilidades son insuficientes para que una persona consiga un rendimiento adecuado, dando importancia a la creencia de sus propias capacidades. La creencia a las propias capacidades interviene en la motivación y conducta en forma positiva si ésta es alta, activándola y manteniéndola en el tiempo; como también, interviene en la premeditación de las metas personales. También, menciona que la autoeficacia depende del contexto y las circunstancias, presentándose como alta o baja según la situación que enfrente el sujeto, por esto

caracteriza a la personalidad como inestable. La teoría sociocognitiva asegura que los individuos poseen un sistema interno que le permite tener el control de sus acciones, conductas y pensamientos, siendo completamente influyente en el logro de las metas que se propone.

Bandura (1999), señala que la autoeficacia percibida influye en lo que una persona piensa, siente, se motiva y comporta a través de los procesos cognitivos, afectivos, motivacionales y de selección. Cuando una persona realiza una tarea altamente valorada dudando de sus capacidades, impedirá un rendimiento adecuado creando obstáculos en su desarrollo. Por este motivo, en general las personas evitan las actividades y situaciones complejas que puedan exceder sus capacidades, por lo que eligen aquellas que puedan manejar.

El autor propuso mecanismos, fuentes y procesos implicados en la autoeficacia. Respecto a los mecanismos, menciona que la autoeficacia opera según la selección de conductas; el esfuerzo y perseverancia; los pensamientos y las reacciones emocionales; y la producción y predicción de la conducta. En cuanto a las fuentes, menciona que el sentimiento de eficacia puede ser desarrollado a través de cuatro fuentes: experiencias de dominio, experiencias vicarias, persuasión social y los estados psicológicos y emocionales. Estos albergan la capacidad de activar procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Estos serán descritos en el siguiente ítem.

Lo anteriormente descrito, impactará en fuerte o débilmente en el sentimiento de eficacia de las personas. Una persona con fuerte sentido de eficacia poseen un interés en el esfuerzo y la perseverancia, visualizan los problemas como desafíos de aprendizaje y progreso. Por lo contrario, una persona con débil sentido de eficacia, carecen de compromiso, evitan tareas complejas, huyen de los problemas y no creen en sí mismas.

2.2.2. Fuentes de Eficacia

Según Bandura (1997), las creencias de las personas en relación a la eficacia puede desarrollarse a través de cuatro formas fundamentales de influencia y que facilitan la información para su construcción:

- Experiencias de Dominio, las que aportan la prueba más auténtica de si una persona puede reunir o no todo lo requiere para lograr el éxito (Bandura, 1982). Conlleva la adquisición de instrumentos cognitivos, conductuales y auto-reguladores para crear y ejecutar los apropiados cursos de acción necesarios para manejar las circunstancias continuamente cambiantes de la vida (Bandura, 1999). Un sentido de eficacia que se encuentra resistente requiere de experiencias en que se deban superar obstáculos con esfuerzo y perseverancia y terminarlas con éxito, debido a que los fracasos debilitan y los éxitos crean una sólida creencia en relación con la eficacia personal.

- Experiencias Vicarias o aprendizaje por observación, presentadas por los modelos sociales y que se genera mediante la observación de los logros de otros que tengan características similares, a través de esfuerzos perseverantes. Las creencias se aumentan cuando el observador da cuenta con que también posee las capacidades necesarias para el dominio de actividades comparables.

- Persuasión Social, generada cuando la gente recibe apreciaciones basadas en juicios valorativos o evaluativos. Las personas a quienes se persuade verbalmente de que poseen las capacidades para dominar determinadas actividades, tienden a movilizar más esfuerzo y a sostenerlo durante más tiempo que cuando dudan de sí mismas y cuando piensan en sus deficiencias ante los problemas (Shunk, 1989).

- Estados Psicológicos y Emocionales, en que los estados de ánimo del individuo ejercen influencia sobre el sentido de eficacia personal. El estado de ánimo positivo

fomenta la autoeficacia percibida, mientras que el estado de ánimo negativo la reduce (Kavanagh y Bower, 1985).

Las creencias que tienen las personas sobre la eficacia, permiten regular el funcionamiento humano a través de cuatro procesos que son esenciales y que incluyen los procesos cognitivos, emocionales, afectivos y selectivos. Estos procesos operan conjuntamente en la regulación del funcionamiento humano. Los procesos son:

- Procesos cognitivos. En estos procesos cognitivos, los efectos de las creencias de eficacia adoptan variadas formas. Toda conducta humana que tiene un objetivo y persigue una finalidad, se regula mediante un pensamiento anticipador. Los objetivos se establecen en base a las auto estimaciones que tiene cada persona. Mientras su autoeficacia sea alta, los objetivos que se establezca serán más retadores y su compromiso por cumplirlos será más firme (Locke y Lathan, 1990).

- Procesos emocionales. Las creencias de eficacia cumplen un rol clave en la auto regulación de la motivación. La motivación está regulada por la expectativa que se tenga por un determinado curso de acción y sus resultados y el valor que se le otorgue a dichos resultados. Las metas desafiantes fomentan y sostienen la motivación. Las metas operan a través de procesos de auto influencia y auto satisfacción, intensificando los esfuerzos para lograr metas valiosas cuando han sido inferiores al estándar. Las creencias de eficacia contribuyen a la motivación de variadas formas: determinan las metas que las personas establecen, la cantidad de esfuerzo que interviene, el tiempo que ocupan para perseverar ante las dificultades y la resistencia a los fracasos. Ante los fracasos y obstáculos que se presentan en una tarea, las personas desconfían de sus capacidades, reducen los esfuerzos y la abandonan. Las personas que confían en sus capacidades ejecutan con mayor esfuerzo y perseverancia la tarea ante el fracaso y las dificultades.

- Procesos afectivos. Las creencias de eficacia convierten los entornos amenazantes en seguros. Estas reducen o eliminan la ansiedad mediante formas de conducta efectivas. Cuanto más intensa sea la sensación de eficacia, las personas logran mayor éxito a situaciones problemáticas que generan estrés. Un bajo sentido de eficacia antes situaciones que generan estrés produce depresión y ansiedad.

- Procesos de selección. Las personas modelan los entornos en base a la selección de elementos que cumpla con ciertas potencialidades y estilos de vida. Las personas evitan los entornos que exceden sus capacidades, pero asumen actividades retadoras que sean capaces de manejar.

La eficacia docente constituye un tipo de autoeficacia que considera la evaluación de las propias capacidades para alcanzar un nivel de rendimiento adecuado en un ámbito de funcionamiento específico (Tschannen-Moran y Johnson, 2011). Para que un docente pueda alcanzar un desempeño óptimo, debe manejarse en dos niveles de pensamiento: sentirse capaces y juzgarse capaces (Prieto, 2007).

Ross y Bruce (2007) conciben el sentimiento de autoeficacia del profesor como "una expectativa que promueve el aprendizaje en los estudiantes". Así también, otros autores la conciben como la capacidad para realizar con éxito tareas específicas de enseñanza y como la capacidad para crear un ambiente adecuado para el aprendizaje.

Cabe destacar, que el sentimiento de autoeficacia en los docentes se ve influenciado por el contexto del aula, la escuela, el entorno, los estudiantes, los colegas, la dirección y la comunidad. Los profesores son líderes de un escenario de aprendizaje y a la vez empleados de una organización, ejecutan sus quehaceres pedagógicos cotidianos, socializan con el resto de la organización y contribuyen con la sociedad (Bueno, 2004; Friedman y Kass, 2002)

Se han realizado diversas investigaciones que han estudiado la autoeficacia docente, en algunas se explicita acerca de la creencia que tienen los profesores

sobre sus capacidades para facilitar el aprendizaje de los estudiantes a través de la persistencia, esfuerzo y tiempo dedicados a la enseñanza. En general, estos estudios muestran que los profesores que se perciben con alta autoeficacia creen en que sus estudiantes pueden aprender, ya que confían en sus capacidades y esfuerzos.

Otros estudios, como ejemplo, han relacionado esta autoeficacia docente con el nivel de lectura alcanzado por estudiantes de 20 de escuelas en Estados Unidos (Armor, Conroy- Oseguera, Cox, King, McDonnell y Pascal, 1976).

Por tanto, los estudios muestran una correlación positiva entre la autoeficacia docente y el logro académico de los estudiantes (Gibson y Dembo, 1984). Así también, otros estudios a docentes (Coladarci, 1992; Ghaith y Yaghi, 1997) han mostrado cómo la autoeficacia influye en el compromiso, en el desarrollo profesional, la actualización, en la motivación para aplicar nuevas estrategias en su disciplina (Woolfolk y Hoy, 1990; Chacón, 2004).

Por tanto, Busot (1997) señala la importancia de crear programas que tan sólo no dedique al desarrollo de capacidades y habilidades, sino que también, evalúen y estimulen la eficacia personal con el fin de impactar en forma positiva en el interés y compromiso hacia el crecimiento personal, académico y profesional.

Así lo demuestra, un programa de intervención que pretendía mejorar las emociones al enseñar ciencias de futuros docentes, a través de una serie de actividades de estrategias metacognitivas para tomar conciencia de sus emociones y cómo éstas influyen en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Como resultado, los participantes junto con aprender a identificar, valorar y controlar las emociones que les generaba las prácticas de enseñanza, experimentaron emociones positivas sintiéndose más cómodos y alegres al impartir la docencia, lo que les permitió aumentar su autoeficacia docente (Borrachero, Dávila, Costillo y Mellado, 2017).

Esto tiene directa relación con la importancia de fortalecer las creencias de autoeficacia en la formación inicial de los docentes para desempeñarse en su área

(Chacón, 2006), ya que esto permanece estable a través de sus años de experiencia (Chacón, 2004) e influye directamente en la autoeficacia percibida de los estudiantes.

En los últimos tiempos, se ha consolidado la autoeficacia de los profesores como una característica clave que afecta a su práctica pedagógica, en su actitud en los procesos educativos y en el rendimiento de los estudiantes.

Por lo que, en un estudio sobre todas las investigaciones realizadas en los últimos años en Hispanoamérica sobre líneas clásicas de la Teoría Cognitivo Social, se destaca en sus resultados un predominio claro de trabajos en el área de la autoeficacia, autoeficacia docente, el rendimiento y la motivación con un 63% (Moreno y Blanco, 2016).

Sin embargo, faltan investigaciones de intervención educativa, ya que específicamente en la escuela del estudio se evidencia una falta de herramientas de apoyo al equipo de gestión para motivar a los y las docentes en el desarrollo consciente de sus responsabilidades profesionales.

Por otra parte, faltan estudios contextualizados a esta realidad educativa que arrojen resultados significativos respecto a la autoeficacia, por lo que esta investigación entregaría información importante para la toma de decisiones en cuanto a las prácticas educativas y el desempeño profesional docente de esta y otras escuelas con el mismo entorno social y educativo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La metodología se establece en base a las características del estudio por lo que presenta un enfoque mixto (Bisquerra, 2016) con un diseño de estudio de casos (Stake, 1994).

Este estudio mixto con predominancia cualitativa representa un análisis cuantitativo y cualitativo para su integración de las visiones sobre tema. Predomina la metodología cualitativa ya que profundiza en la búsqueda de particularidades en las interpretaciones, para describir la realidad de las personas en cuanto sus percepciones.

Estos métodos permiten tener una perspectiva más amplia de la investigación, a través de la descripción, análisis e interpretación de las situaciones, los hechos y resultados de la evaluación para decir cómo son, cómo se manifiestan y estimar conclusiones para la elaboración del plan de acción.

3.2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para este estudio se utilizaron dos técnicas de recolección de datos que tuvieron como fin responder con mayor profundidad al problema de investigación y al cumplimiento de los objetivos. Desde la perspectiva cuantitativa, principalmente en la etapa de diagnóstico, se aplicaron dos instrumentos con previo aviso y acuerdo entre la investigadora y la muestra participante.

Cabe destacar que la investigadora pertenece al equipo directivo del establecimiento en estudio, por lo que su acceso no presentó inconvenientes. Se utilizó un registro tecnológico de la información, a través de internet para una mayor rapidez, garantizando la naturalidad del contexto y facilitando el análisis de la información obtenida (Bisquerra, 2016).

En primera instancia, se utilizó un cuestionario tipo escalamiento Likert, a través de Google Form enviando un enlace a los docentes participantes por correo electrónico o vía WhatsApp con la intención de que el instrumento fuera respondido en línea, dejando instantáneamente sus resultados en la plataforma virtual Drive.

Se aplicó la versión adaptada y validada al español por Covarrubias y Mendoza (2016) de la Escala de Sentido de Eficacia del Docente (TSES) de Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) en su versión larga y el Cuestionario de Fuentes de Eficacia Docente (STEQ) de Hoi, Zhou, Teo y Nie (2017).

El primer instrumento permitió medir la percepción de autoeficacia que tienen los y las docentes en tres dimensiones:

- (a) eficacia percibida para optimizar la propia instrucción
- (b) eficacia percibida para gestionar el aula
- (c) eficacia para implicar al estudiante en el aprendizaje.

El segundo instrumento, permitió medir las cuatro fuentes de eficacia propuestas por Bandura (1977): experiencia de dominio, experiencia vicaria, persuasión social y activación fisiológica.

En segundo lugar, como técnica cualitativa se realizó un grupo focal a través de plataforma Zoom con una sesión grabada en un horario y calendario previamente establecidos, se envió el link de conexión con anterioridad y tuvo una duración aproximada de 30 a 45 minutos.

La finalidad fue analizar la percepción que tienen los y las docentes sobre su eficacia en el desarrollo de su práctica pedagógica y examinar cómo se desarrollan y operan las ideas en su contexto para comprender en mayor medida la realidad educativa, captar actitudes, experiencias, creencias y conocimientos de los participantes frente al tema propuesto.

Se desarrolló un guion previamente elaborado por la investigadora con preguntas abiertas en base a las dimensiones y fuentes de la autoeficacia docente, lo que permitió al y los entrevistado/s realizar comentarios y apreciaciones; y a la entrevistadora, estar atenta para evitar respuestas concretas y exactas con el fin de

extraer la mayor cantidad de información posible. Por último, se realizó un taller participativo para establecer los objetivos estratégicos del plan de mejoramiento.

3.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para la información cuantitativa obtenida en el diagnóstico, se realizó un análisis estadístico considerando el porcentaje en grados de cumplimiento de los elementos que se evaluaron, separando por dimensiones el instrumento para su análisis.

Para la información cualitativa, se utilizó el análisis de contenido (Mayer y Quelle, 1991) en un proceso de codificación, organización y simplificación de la información con el propósito de organizar y agrupar unidades de textos en categorías en forma jerárquica estableciendo relaciones entre ellas y focalizar la interpretación hasta el punto de saturación.

3.4. POBLACIÓN

La escuela del estudio se inserta en un contexto social de alto índice de vulnerabilidad con un 89% y se clasifica en un nivel socioeconómico medio bajo. Actualmente, posee una matrícula de 295 estudiantes distribuidos en 10 niveles de enseñanza de Educación Parvularia y Educación Básica con un promedio de 25 estudiantes distribuidos en 12 cursos.

La escuela cuenta con el Programa de Integración en el que actualmente atiende a 46 estudiantes diagnosticados con necesidades educativas especiales tanto permanentes como transitorias.

Dentro de ellos se encuentran los estudiantes diagnosticados con Trastornos Específicos del Lenguaje (TEL) y con (DEA). En cuanto al grupo de profesionales de la educación, se compone de una gran mayoría categorizados como Competentes en el Sistema de Evaluación Docente. Sin embargo, también dentro de ellos se encuentran algunos categorizados como Básicos y Destacados, siendo un porcentaje menor. El cuerpo académico está compuesto por docentes de

educación general básica, docentes de educación especializada (educación física, inglés) y profesionales de apoyo especializado (educadoras diferenciales) que se desempeñan en la Escuela Islas de Chile ubicada en la comuna La Granja y dependiente del Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral.

3.5. MUESTRA

La muestra es no probabilística o dirigida por conveniencia, al tener facilidad en el acceso y la disponibilidad de los participantes. Se contó con la participación de 17 profesionales de la educación, entre ellos docentes de educación general básica y docentes especialistas, todos con situación laboral activa. La muestra fue diversa porque su fin es extraer diferentes perspectivas, diferencias y coincidencias del tema en estudio.

La muestra fue representativa por su tamaño, por lo que sus resultados cualitativos y cuantitativos pueden generalizarse a la población del estudio.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1. ETAPA CUANTITATIVA

4.1.1. Test de Autoeficacia Docente

Para realizar el análisis cuantitativo del primer test sugerido por Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy y Hoy (1998) en cuanto al perfil de autoeficacia de los docentes que participaron en el estudio, se agruparon las preguntas en cuatro dimensiones: implicación de los estudiantes, manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje, manejo de la clase y particularidad de los estudiantes.

Del test se obtienen los siguientes resultados a partir de los conceptos: nada, poco, algo, bastante, mucho. Estos conceptos describen el grado en que se evidencian los elementos enunciados:

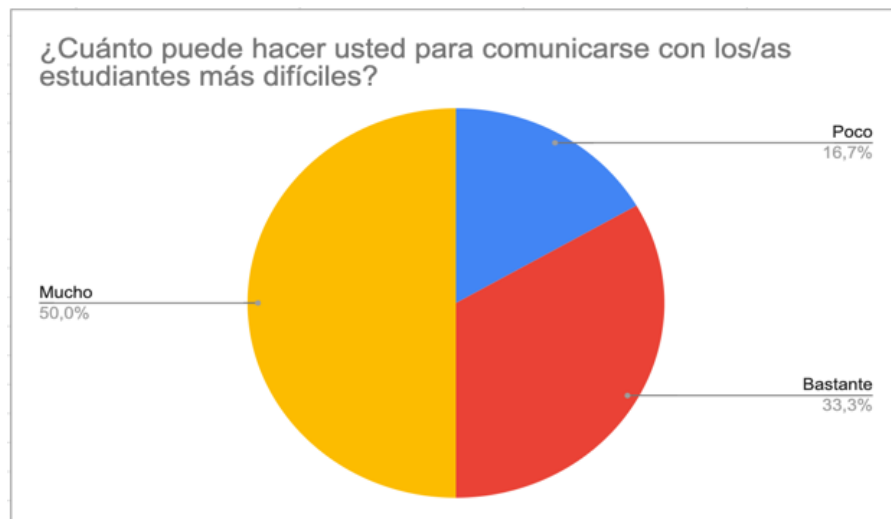
a) Implicación del estudiante

En esta dimensión, se puede evidenciar que un 33% de los docentes en estudio reconocen el poder ayudar Bastante a los estudiantes a implicarse en su proceso de aprendizaje. Un 42% siente poder ayudar Mucho, un 19 % Algo, un 6% Poco y un 0% Nada. En general, un 75% de los docentes mencionan tener la eficacia de implicarse con los estudiantes. Esto quiere decir que 12 de 17 docentes sienten confianza en sus habilidades para implicarse en el aprendizaje de sus estudiantes en los procesos pedagógicos, específicamente en comunicarse con los estudiantes más difíciles, ayudarlos en pensar de manera crítica, motivar a los estudiantes y en fomentar su creatividad.

Los docentes manifiestan tener habilidades para que los estudiantes puedan responder preguntas difíciles, medir la comprensión de sus aprendizajes, elaborar buenas preguntas y ayudar con ejemplos a estudiantes que se encuentran confundidos. Es importante considerar que sólo un docente considera lo contrario. Esta es la habilidad que tiene una mayor percepción de logro.

Figura 17

Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted para comunicarse con los/as estudiantes más difíciles?



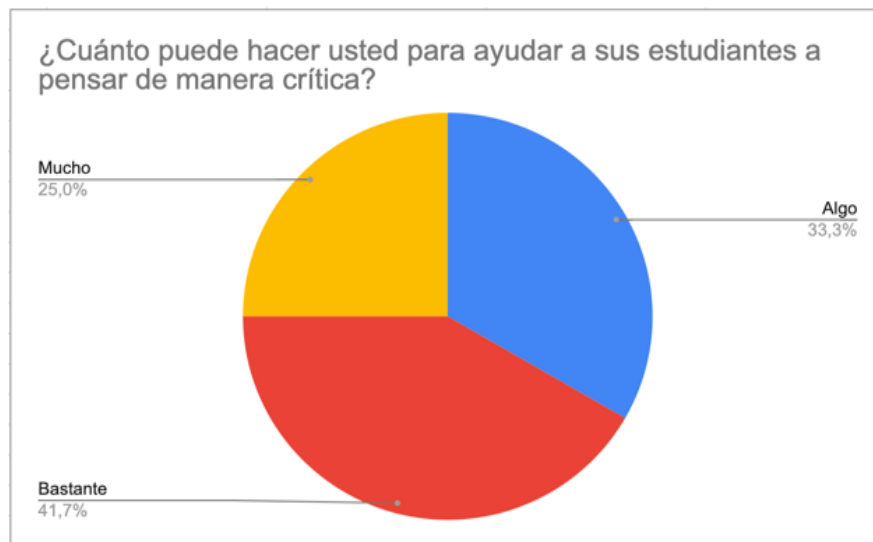
Se puede deducir que existe un gran porcentaje de docentes que sienten tener la habilidad de poder comunicarse con los estudiantes más difíciles. Cabe destacar que un 16,7 de los docentes consideran poder comunicarse poco con los estudiantes más difíciles, lo que corresponde a un docente.

Esto es un buen dato para inferir que la mayor parte de los docente sienten poder manejar este aspecto y que acciones respecto a la entrega de estrategias para esta acción haría que el docente pueda cambiar su percepción respecto a esto.

Como se muestra en la Figura 18, respecto a las habilidades de desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, un gran porcentaje de los docentes evaluados consideran poder ayudar a los estudiantes en este ámbito de desarrollo cognitivo. Dos docentes, correspondiente al 33% aproximadamente consideran que pueden en bajo nivel ayudar a sus estudiantes al pensamiento crítico.

Figura 18

Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para ayudar a sus estudiantes a pensar de manera crítica?*



En la Figura 19 se muestra que un buen porcentaje de los docentes participantes consideran que pueden motivar a sus estudiantes a interesarse en el trabajo escolar.

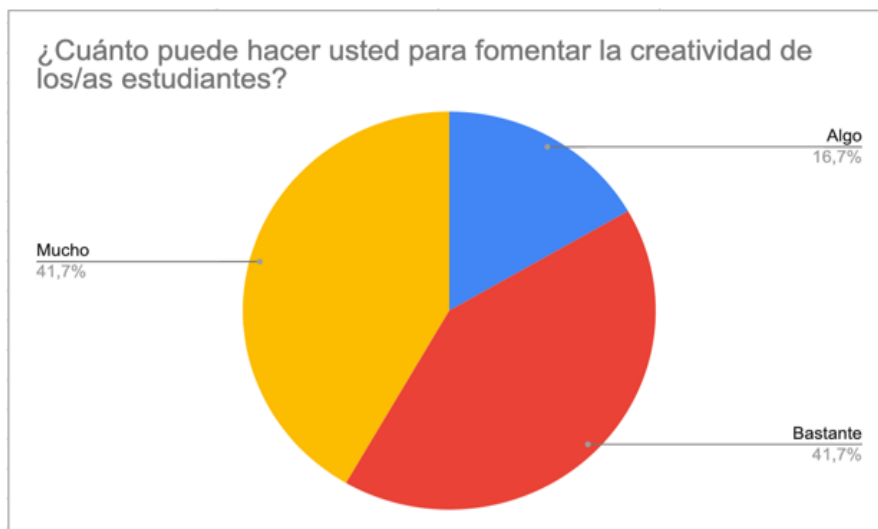
Otro porcentaje menos considera que en menor medida pueden motivarlos. En total, 11 docentes consideran tener las habilidades necesarias para motivar a sus estudiantes en las tareas escolares.

Figura 19

Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para motivar a los/as estudiantes que muestran poco interés en el trabajo escolar?*

**Figura 20**

Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para fomentar la creatividad de los/as estudiantes?*



Un gran porcentaje (83,4%) correspondiente a 14 docentes de 17 consideran que pueden en gran medida fomentar la creatividad de los estudiantes.

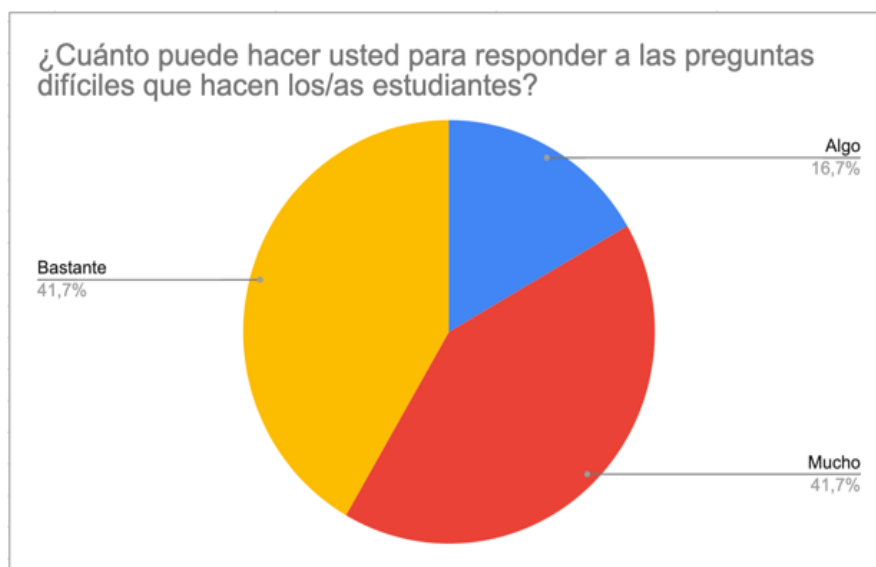
b) Manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje

En esta dimensión, se puede evidenciar que un 44% de los docentes en estudio reconocen manejar Bastante estrategias de enseñanza y aprendizaje. Un 46% cree manejar Mucho, un 6 % Algo, un 4% Poco y un 0% Nada.

En general, un 90% de los docentes mencionan tener la eficacia en el manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje. Esto quiere decir que 15 de 17 docentes sienten confianza en sus habilidades para el manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.

Figura 21

Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted para responder a las preguntas difíciles que hacen los/as estudiantes?



La mayor parte de los docentes consideran poder hacer mucho y bastante respecto a entregar respuestas a las preguntas difíciles que hacen sus estudiantes. Esto

indica que gran parte de ellos, cree tener una alta experiencia de dominio, según las fases de eficacia.

Figura 22

Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted por medir si los/as estudiantes comprendieron lo que les ha enseñado?



En cuanto a la habilidad de medir si los estudiantes comprenden lo que se les enseña, una gran parte de los docentes cree hacer mucho y bastante para ello. Un bajo porcentaje cree poder hacer algo y poco como indicadores de medida.

Figura 23

Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para elaborar buenas preguntas para los/as estudiantes?*



Una gran cantidad de docentes cree elaborar buenas preguntas en el proceso de enseñanza para los estudiantes. Otro porcentaje menor cree que puede poco y algo.

Figura 24

Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para dar explicaciones o ejemplos adicionales cuando los/as estudiantes están confundidos/as?*



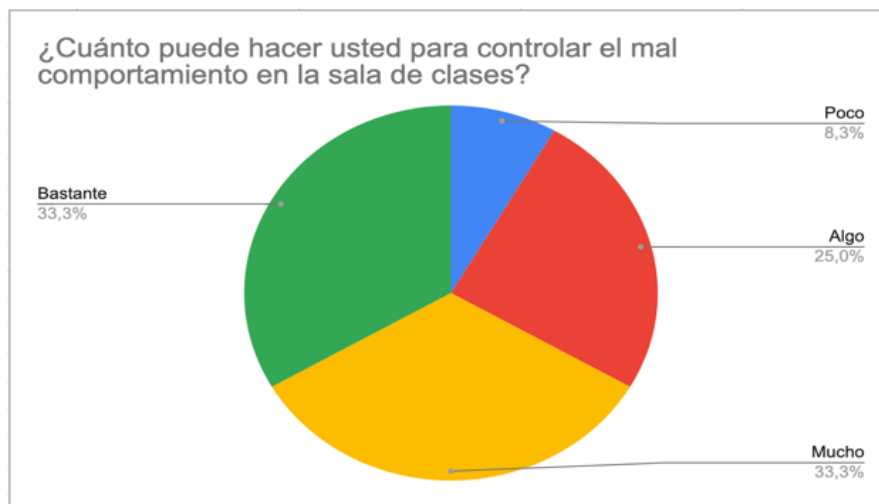
En cuanto a dar explicaciones y realizar ejemplos adicionales para aclarar confusiones de los estudiantes, un alto porcentaje equivalente a 14 docentes de 17 consideran poder hacerlo.

c) Manejo de la clase

En esta dimensión, se puede evidenciar que un 35% de los docentes en estudio consideran tener Bastante habilidades para el manejo de la clase. Un 30% cree manejar Mucho, un 22 % Algo, un 13% Poco y un 0% Nada. En general, un 65% de los docentes mencionan tener la eficacia en el manejo de la clase. Esto quiere decir que 11 de 17 docentes sienten confianza en sus habilidades para el manejo de la clase. Los docentes manifiestan tener habilidades para controlar el comportamiento de los estudiantes a través de normas, para aplicar estrategias de calma a estudiantes bulliciosos o que presentan un mal comportamiento, para evitar factores que perjudiquen el ambiente de aula y para responder a estudiantes que realizan confrontaciones, siendo esta última la que presenta menos porcentaje de eficiencia.

Figura 25

Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted para controlar el mal comportamiento en la sala de clases?

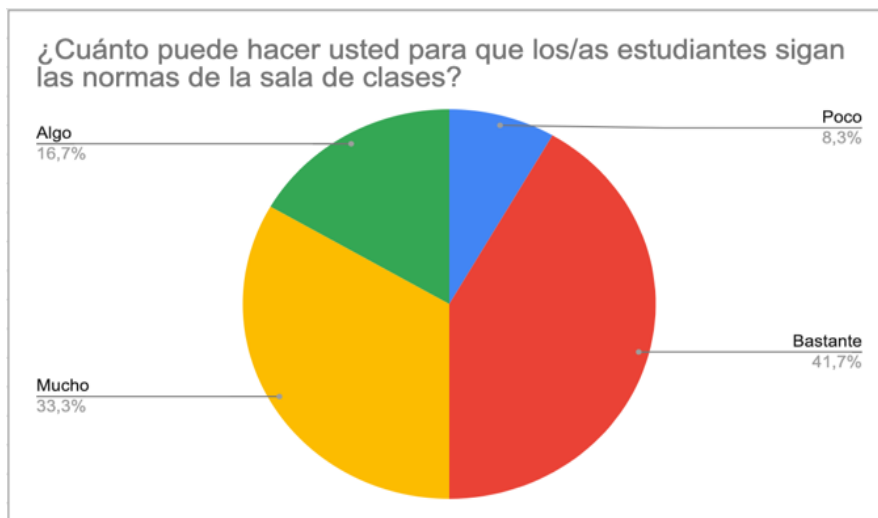


Un porcentaje considerable de docentes cree que puede hacer algo y poco por controlar el mal comportamiento en la sala de clase, esto equivale a 5 docentes de 17.

Es el aspecto evaluado que tiene un mayor porcentaje en estos indicadores. Sin embargo, 11 docentes consideran poder bastante y mucho por controlar el mal comportamiento de los estudiantes en la sala de clases.

Figura 26

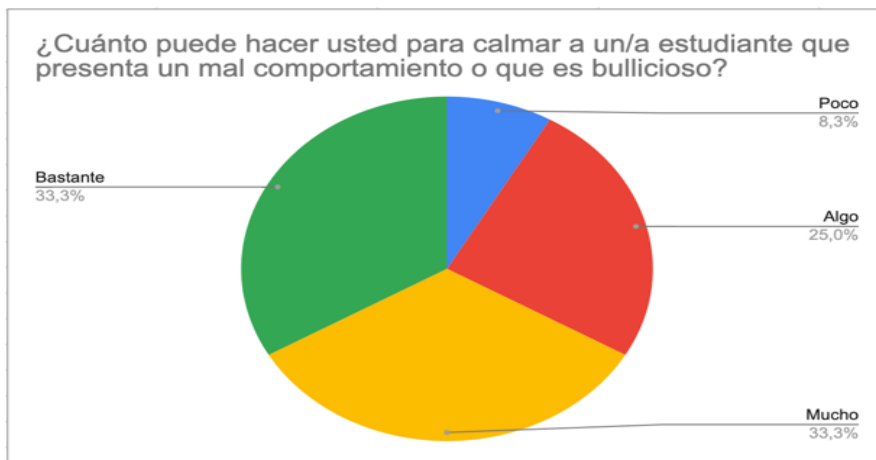
Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted para que los/as estudiantes sigan las normas de la sala de clases?



El 75% de los docentes considera que pueden hacer que los estudiantes sigan las normas de la sala de clases, correspondiente a 13 docentes. 4 docentes manifiesta poder poco o algo hacer que los estudiantes sigan las normas.

Figura 27

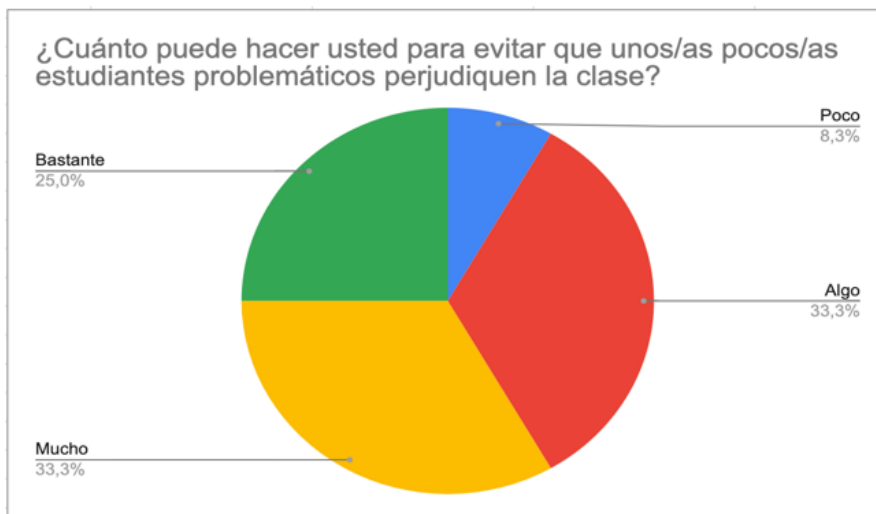
Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para calmar a un/a estudiante que presenta un mal comportamiento o que es bullicioso/a?*



Un 28,3 docentes equivalentes a 5, considera poder hacer poco o algo para calmar a los estudiantes que presentan un mal comportamiento. 12 docentes cree poder hacerlo.

Figura 28

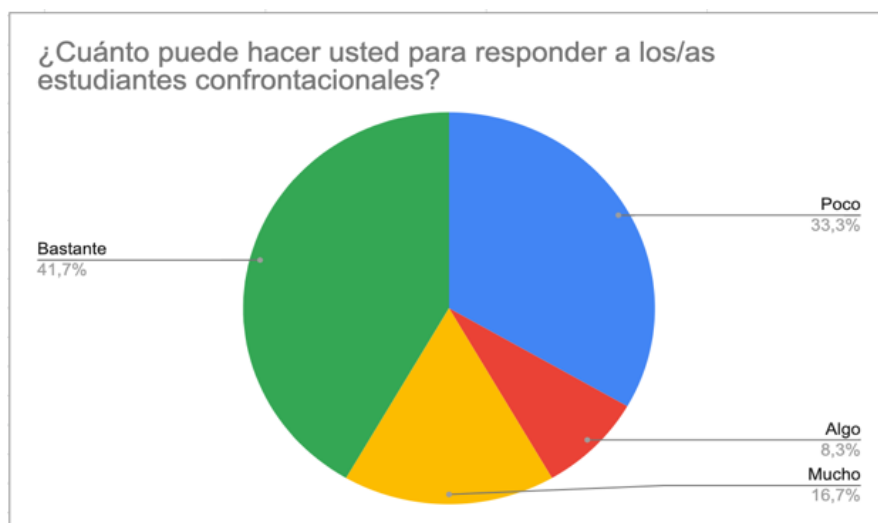
Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer para evitar que unos/as pocos/as estudiantes problemáticos perjudiquen la clase?*



Un 41,6% equivalentes a 7 docentes cree poder hacer poco algo para evitar que los estudiantes problemáticos perjudiquen la clase, Otro número de docentes considera si tener las habilidades para hacerlo (10).

Figura 29

Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted para responder a los/as estudiantes confrontacionales?



El 58% de los docentes puede hacer mucho y bastante para responder a los estudiantes confrontacionales. Otro grupo, equivalente a 7 docentes considera que puede hacer poco y algo.

d) Particularidad de los estudiantes

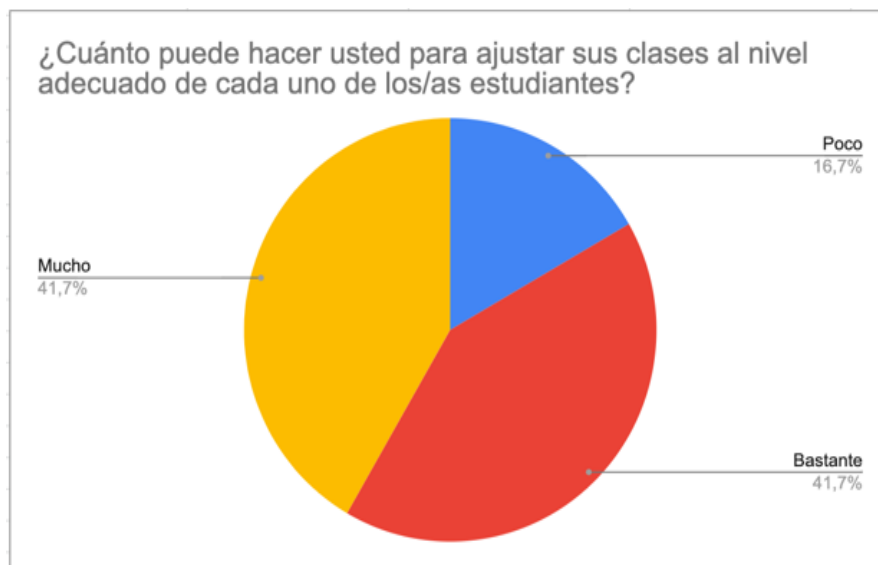
En esta dimensión, se puede evidenciar que un 39% de los docentes en estudio reconocen tener Bastante eficacia para atender a las particularidades de los estudiantes en el proceso de enseñanza. Un 38% siente atender Mucho, un 13 % Algo, un 10% Poco y un 0% Nada.

En general, un 77% de los docentes mencionan tener la eficacia en la atención de las particularidades de los estudiantes. Esto quiere decir que 13 de 17 docentes sienten confianza en sus habilidades para la atención de las particularidades de los estudiantes.

Los docentes manifiestan poder ajustar sus clases al nivel de los estudiantes, utilizar diversas estrategias de evaluación, utilizar diversas estrategias de enseñanza y ofrecer desafíos a los estudiantes.

Figura 30

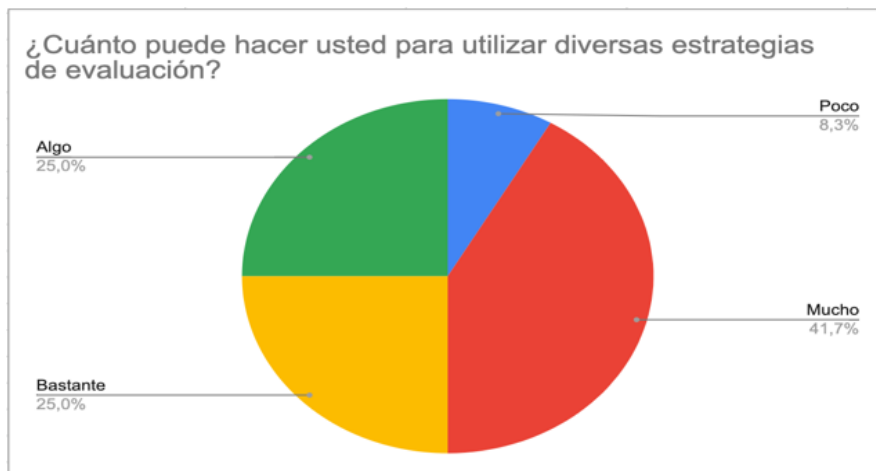
Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted para ajustar sus clases al nivel adecuado de cada uno de los/as estudiantes?



Un alto porcentaje de los docentes cree poder ajustar sus clases de acuerdo con el nivel de cada estudiante. Otro bajo porcentaje cree que no.

Figura 31

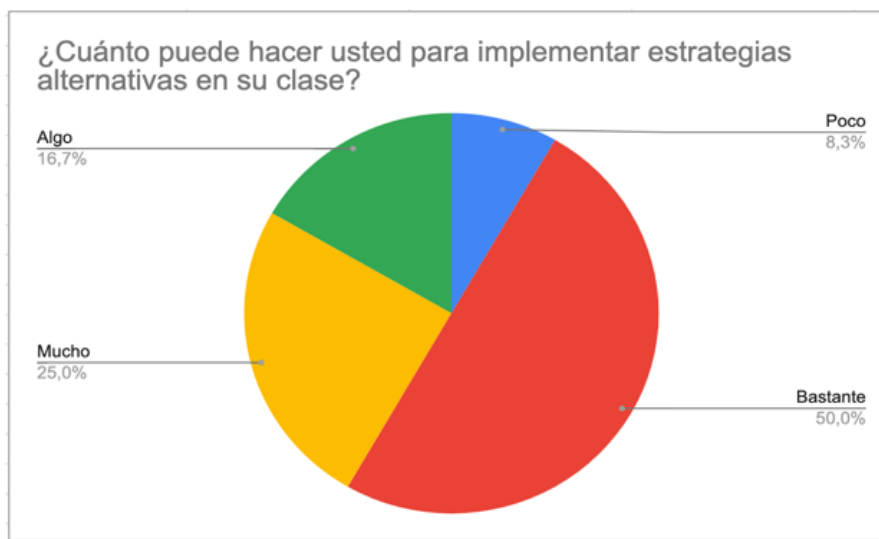
Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para utilizar diversas estrategias de evaluación?*



Un 76% aproximadamente de los docentes cree poder utilizar diversas estrategias de evaluación para los estudiantes, correspondiente a 13 docentes. Otros 4 docentes considera poco y algo poder utilizar diversas estrategias.

Figura 32

Porcentaje de respuestas a la pregunta: *¿Cuánto puede hacer usted para implementar estrategias alternativas en su clase?*



Un 75% de los docentes cree poder implementar estrategias alternativas en sus clases, correspondientes a 13 estudiantes. Un 25% correspondiente a 4 docentes cree implementar poco y algo de estrategias alternativas en sus clases.

Figura 33

Porcentaje de respuestas a la pregunta: ¿Cuánto puede hacer usted por ofrecer desafíos apropiados para los/as estudiantes más capacitados/as?



Un alto porcentaje (83,4) de los docentes cree poder ofrecer desafíos apropiados para los estudiantes más capacitados. Otro grupo, correspondiente a 3 docentes cree poder algo o poco poder ofrecer desafíos apropiados a estudiantes más aventajados.

En resumen, se tiene que el 77% de los docentes (13 docentes) presentan un alto nivel de eficacia ante las cuatro dimensiones evaluadas en el test, clasificando sus respuestas en los indicadores Bastante y Mucho.

Por otra parte se tiene que un 23% correspondiente a 4 docentes, posee bajos niveles de autoeficacia en sus tareas pedagógicas.

Específicamente, se puede evidenciar que estos últimos docentes poseen bajos niveles de eficacia en los siguientes aspectos respecto a sus estudiantes: ayudar a pensar de manera crítica, motivar a los que presentan menor interés por el trabajo escolar, medir la comprensión del aprendizaje, controlar el mal comportamiento en la sala de clases, calmar a los estudiantes que presentan mal comportamiento, evitar que las interrupciones o perjuicios de estudiantes problemáticos, responder a confrontaciones y en establecer diversas estrategias de evaluación.

4.1.2. Test de Fuentes de Eficacia

a) Experiencia de Dominio

En el segundo test propuesto por Hoi, C. K. W., Zhou, M., Teo, T., & Nie, Y. (2017) que mide las diferentes facetas de cada una de las fuentes que han desarrollado la autoeficacia en los docentes. Del test se obtienen los siguientes resultados a partir de los indicadores: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo/ni de acuerdo, en acuerdo y muy en acuerdo. Por lo que se tienen los siguientes resultados:

Figura 34

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Tengo un excelente desempeño docente



Figura 35

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Siempre he tenido éxito con la enseñanza

**Figura 36**

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Tengo buenas estrategias de enseñanza cuando enseño



Figura 37

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Enseño bien el contenido de enseñanza

**Figura 38**

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Enseño bien el contenido difícil

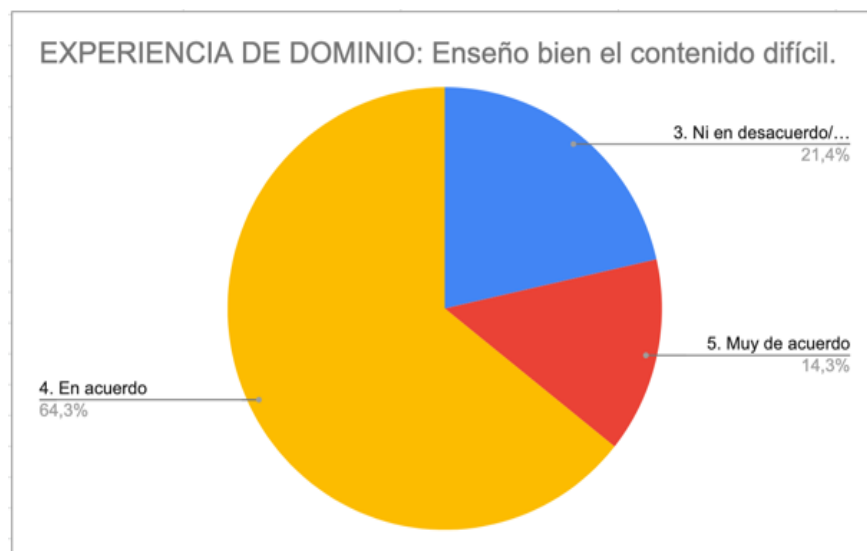


Tabla 18*Resumen promedio de respuestas*

EXPERIENCIAS DE DOMINIO						
	% A1	% A2	% A3	% A4	% A5	% Total
1. MD	0	0	0	0	0	0
2. D	0	0	0	0	0	0
3. ND/NA	14,3	28,6	14,3	7,1	21,4	17,14
4. A	50	57,1	64,3	78,6	64,3	62,86
5. MA	35,7	14,3	21,4	14,3	14,3	20

Aproximadamente un 83% (14 docentes) de los docentes participantes en la aplicación de este test, que coinciden con los que participaron en la aplicación del primero, manifiestan desarrollar el sentido de eficacia mediante experiencias de dominio.

Esto quiere decir que la gran parte de los docentes adquirió y tiene habilidades cognitivas, conductuales y auto reguladoras para ejecutar acciones que le permiten manejar situaciones cambiantes. Un 17% manifiesta no estar en acuerdo ni en desacuerdo.

b) Experiencias Vicarias

Aproximadamente un 83% (14 docentes) de los docentes participantes en la aplicación de este test, manifiestan desarrollar el sentido de eficacia mediante experiencias vicarias. Esto quiere decir que la gran parte de los docentes evaluados, fortaleció su creencia de autoeficacia por modelos sociales.

Figura 39

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Ver a mis colegas enseñar bien me empuja a enseñar mejor*



La figura muestra que la mayor parte aumenta sus creencias de eficacia observando a personas similares que alcanzan el éxito tras esfuerzos de manera perseverante y que cree tener las capacidades necesarias para realizar y lograr actividades comparables.

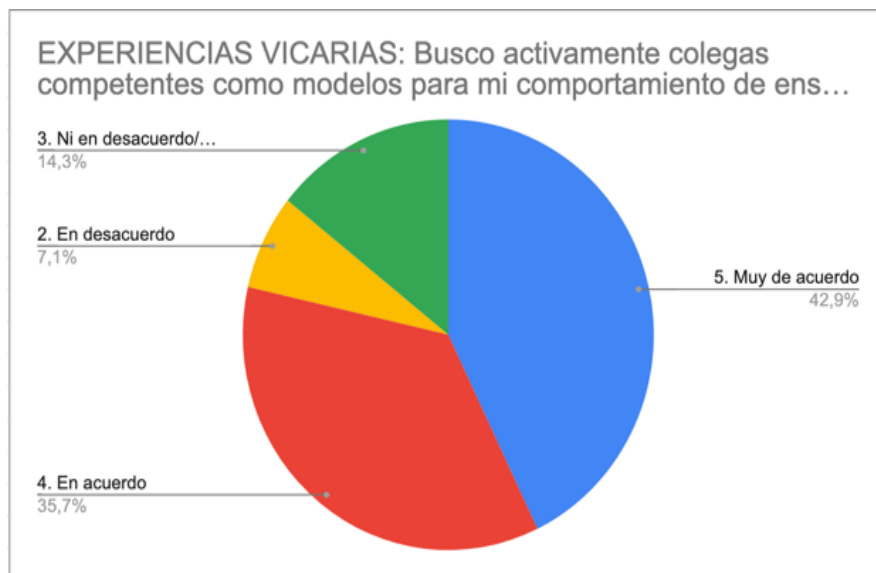
Figura 34

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Ver a mis colegas enseñar bien sobre ciertos temas me ayuda a imaginarme enseñando ese material de la misma manera*



Figura 35

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Busco activamente colegas competentes como modelos para mi comportamiento de enseñanza*

**Figura 36**

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Ver a mis colegas enseñar bien un tema difícil me hace creer que también puedo enseñar bien ese concepto*

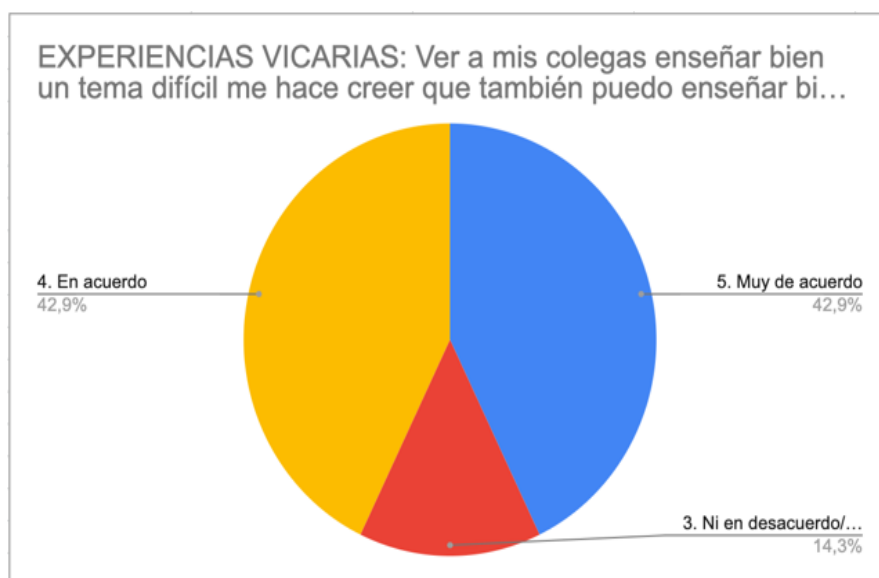


Figura 37

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Me resulta motivador si veo que mis colegas enseñan bien



Un 14% manifiesta no estar en acuerdo ni en desacuerdo y un 2% aproximadamente, manifiesta estar en desacuerdo con la búsqueda de modelos entre sus pares.

Figura 38

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Evalúo constantemente mis capacidades de enseñanza en relación con mis colegas

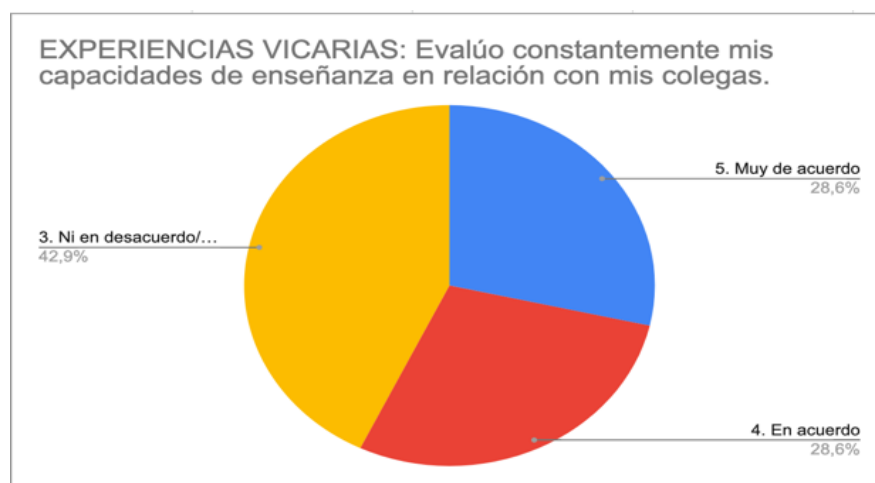


Tabla 19

Resumen Promedio Respuestas

EXPERIENCIAS VICARIAS							
	% A1	% A2	% A3	% A4	% A5	% A6	% Total
1. MD	0	0	0	0	0	0	0
2. D	0	7,1	7,1	0	0	0	2,4
3. ND/NA	0	0	14,3	14,2	14,3	42,8	14,3
4. A	14,3	42,9	35,7	42,9	35,7	28,6	33
5. MA	85,7	50	42,9	42,9	50	28,6	50,3

c) Persuasión social

Aproximadamente un 59% de los docentes participantes en la aplicación de este test, manifiestan haber recibido actitudes de persuasión social que hayan permitido desarrollar el sentido de eficacia.

Esto quiere decir que la gran parte de los docentes evaluados (10 docentes), fortaleció su creencia de autoeficacia por empujes persuasivos que los han conducido a esforzarse más y sostener estos esfuerzos durante más tiempo.

Figura 39

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Mis alumnos me han dicho que me respetan como buen/a maestro/a

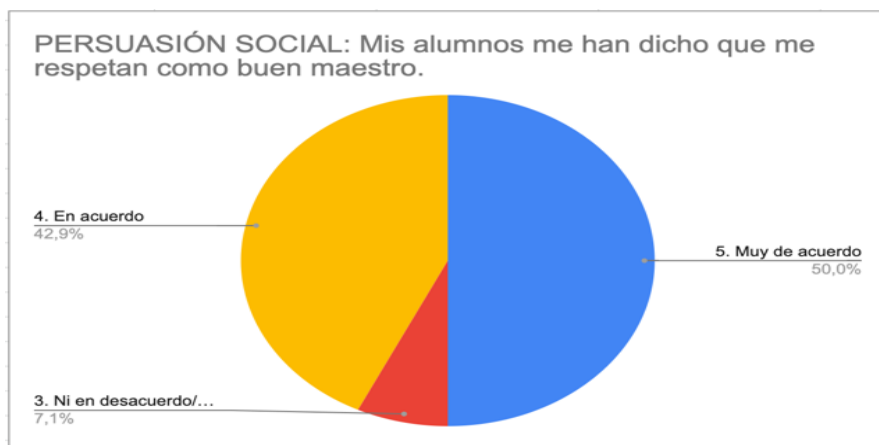
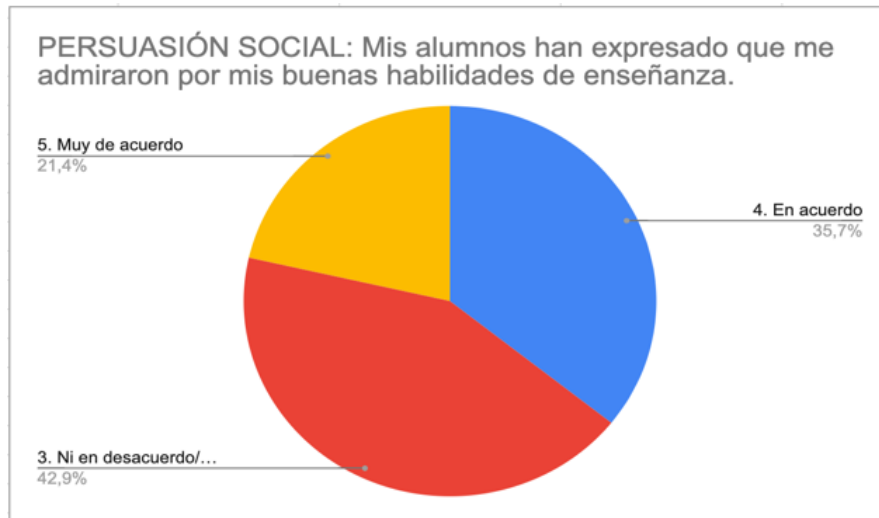


Figura 40

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Mis alumnos han expresado que me admiraron por mis buenas habilidades de enseñanza

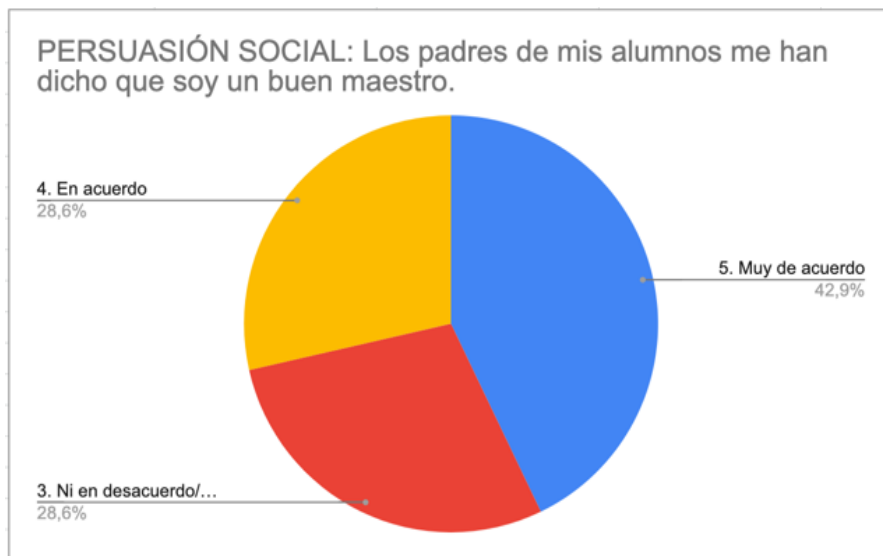


Por otra parte, se tiene que un aproximadamente 5 docentes manifiesta no estar en desacuerdo ni en acuerdo, correspondiente al 35%; y un docente (4%) manifiesta estar en desacuerdo respecto a que haya recibido persuasión social en su lugar de trabajo.

En definitiva, se tiene un alto porcentaje de docentes (40% aprox.) en que probablemente la persuasión social no haya sido un modo de desarrollo de una creencia satisfactoria de eficacia.

Figura 41

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Los padres de mis alumnos me han dicho que soy un buen maestro*

**Figura 42**

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Los padres de mis alumnos me han elogiado por mi capacidad de enseñanza*

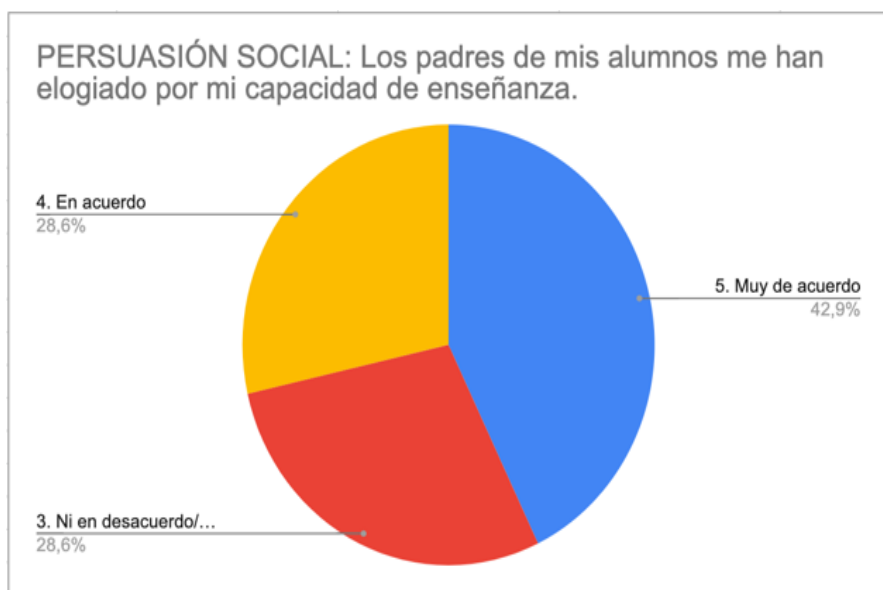


Figura 43

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Mis colegas me han dicho que soy un buen maestro*

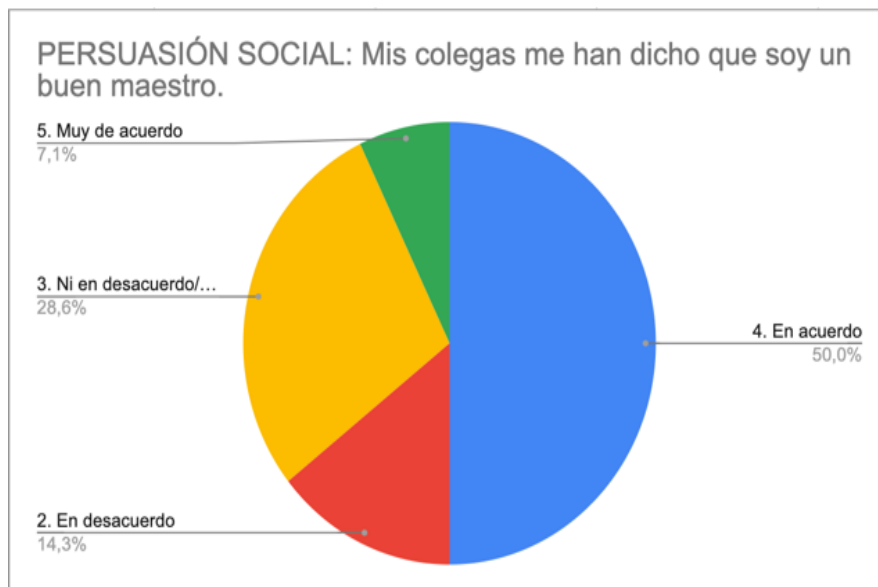


Figura 44

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Mis colegas me han elogiado por mis buenas habilidades de enseñanza*



Figura 45

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *El director de mi escuela me ha dicho que soy bueno enseñando*

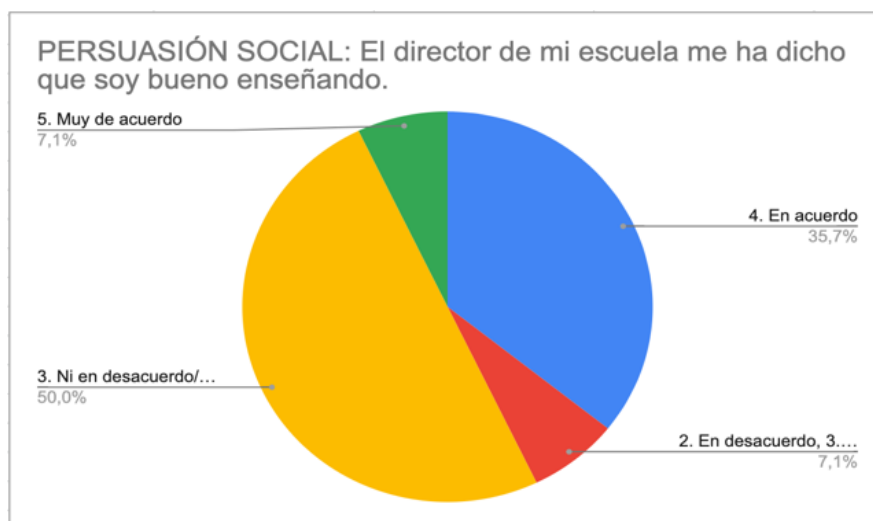


Figura 46

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *El director de mi escuela me ha dicho que tengo talento para enseñar*



Tabla 20*Resumen promedio de respuestas*

PERSUASIÓN SOCIAL									
	% A1	% A2	% A3	% A4	% A5	% A6	% A7	% A8	% Total
1. MD	0	0	0	0	0	0	0		
2. D	0	0	0	0	14,3	7,1	7,1	7,1	4,5
3. ND/NA	7,1	42,9	28,6	28,6	28,6	42,9	50,1	57,2	35,7
4. A	42,9	35,7	28,6	28,6	50	42,9	35,7	28,6	36,6
5. MA	50	21,4	42,8	42,8	7,1	7,1	7,1	7,1	23,2

d) Estimulación psicológica y emocional

Aproximadamente un 91% de los docentes participantes en la aplicación de este test, manifiestan tener un estado de ánimo positivo en el proceso de enseñanza.

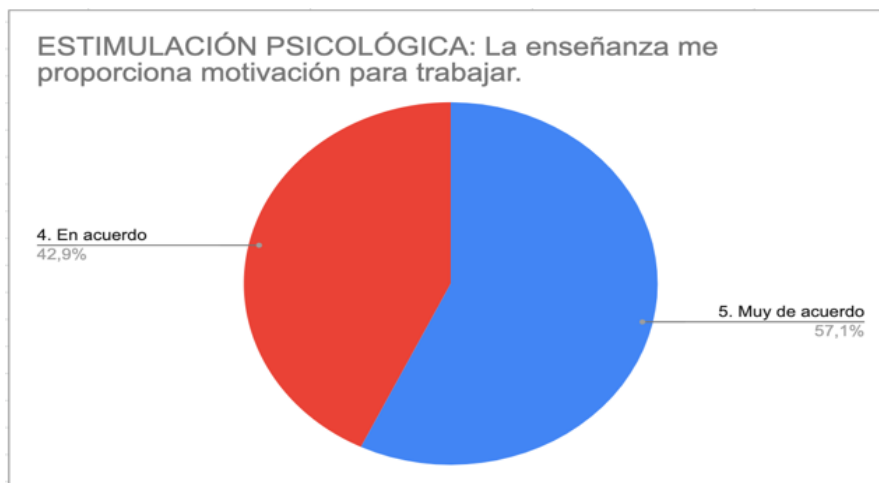
Figura 47

Porcentaje de respuestas a la afirmación: La enseñanza me hace sentir relajado



Figura 48

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *La enseñanza me proporciona motivación para trabajar*

**Figura 49**

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Me siento vivo cuando enseño*

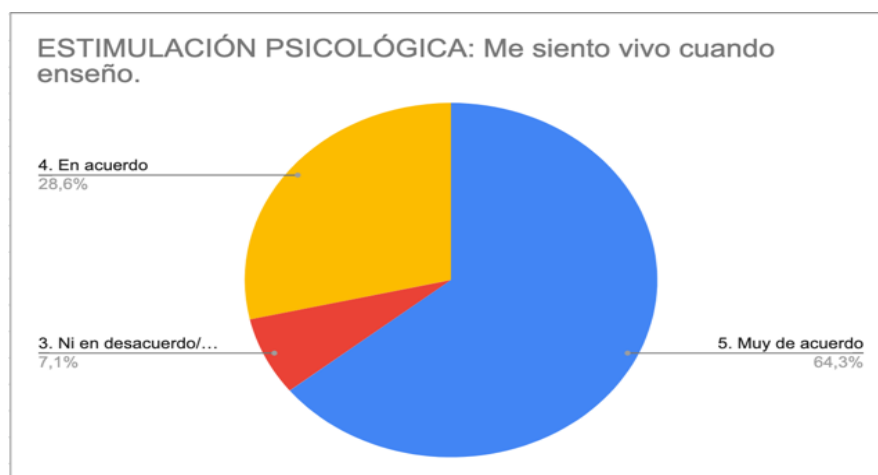
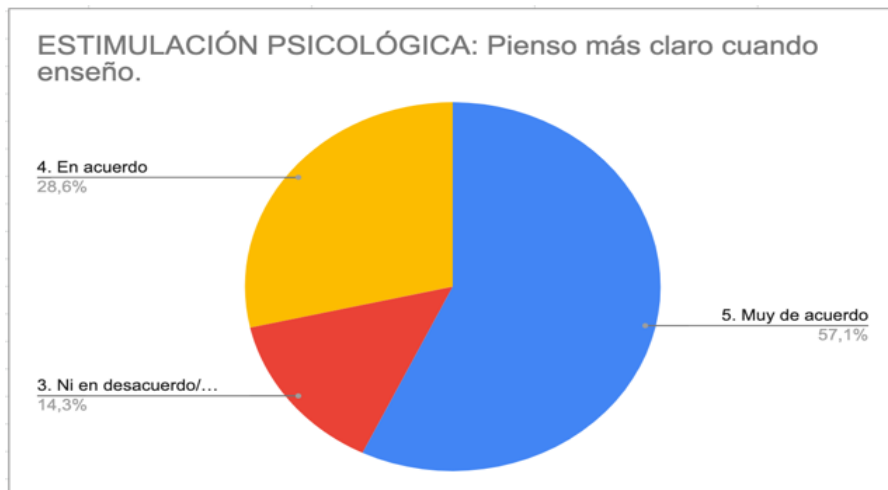


Figura 50

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Pienso más claro cuando enseño*



Solamente un 8%, manifiesta no estar en desacuerdo ni en acuerdo frente a su estado de ánimo en el momento de su práctica de enseñanza.

Figura 51

Porcentaje de respuestas a la afirmación: *Me siento agradable cuando enseño*



Figura 52

Porcentaje de respuestas a la afirmación: Me energizo cuando enseño



Tabla 21

Resumen promedio de respuestas

ESTIMULACIÓN PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL							
	% A1	% A2	% A3	% A4	% A5	% A6	% Total
1. MD	0	0	0	0	0	0	0
2. D	0	0	0	0	0	0	0
3. ND/NA	28,5	0	7,1	14,3	0	0	8,3
4. A	42,9	42,9	28,6	28,6	28,6	35,7	34,6
5. MA	28,6	57,1	64,3	57,1	71,4	64,3	57,1

Esto quiere decir que los docentes tienen un alto sentido de eficacia ya que consideran su estado emocional y psicológico como un facilitador de la ejecución pedagógica que requiere esfuerzo y persistencia.

4. 2. ETAPA CUALITATIVA

4.2.1. Entrevista

El análisis cualitativo se realiza en base al focus group y entrevista para identificar códigos emergentes. Se realizó un análisis de contenido extrayendo lo esencial para vincular e integrar los datos. Desde los códigos se construyen categorías que permiten aislar diferentes elementos. Se sistematizan los elementos encontrados por categoría según las fuentes de autoeficacia, para recopilar información que permita elaborar el plan de acción.

A continuación se muestran los resultados del análisis:

Tabla 22

Resultado del análisis por categorías

Categorías	Elementos
Experiencias de Dominio	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades en base a los conocimientos particulares de los docentes. • Complementar con conocimientos especializados para la atención de las necesidades de los estudiantes (materiales, pedagógicas, emocionales, psicológicas). • Trabajar colaborativamente para compartir conocimientos. • Establecer instancias de reflexión pedagógica para solucionar dificultades y asumir desafíos en conjunto. • Tener metas claras.
Experiencias Vicarias	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar en los procesos de enseñanza para el conocimiento del trabajo de un par docente o profesional. • Autocriticar el trabajo para la mejora de las prácticas. • Retomar y replicar prácticas exitosas. • Enseñar con el ejemplo, con buenas actitudes.

Persuasión Social	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer explícitamente la labor de otros profesionales, en especial sus fortalezas.
Estimulación Psicológica y Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo afectivo que permita una relación más particular entre estudiante y docente o profesional de apoyo. • Validar y confiar en el trabajo de otro profesional. • Apoyar y acompañar el trabajo entre profesionales ante la atención de las necesidades de los estudiantes. • Reforzar positivamente y valorar el esfuerzo entre pares. • Respetar los tiempos del otro. • Reconocer el crecimiento profesional, ser solidarios, empáticos, fortalecer valores. • Realizar acciones con actitud motivadora: saludar, ser amable, positivo, ser acogedor, tener calidez, buen diálogo

4.2.1.1 Construcción de elementos por categorías

La construcción de los elementos por categorías se realizó considerando la información extraída de la entrevista grupal realizada a docentes de la escuela. El propósito es extraer elementos que guíen la elaboración del plan de acción, especialmente el establecimiento de actividades que fortalezcan las prácticas pedagógicas de los docentes y que estén basadas en las fuentes de eficacia.

a. Experiencias de dominio

Para la primera categoría se menciona la importancia de desarrollar actividades a los estudiantes que sean impartidas en base a los conocimientos particulares que tiene cada docente. Se da énfasis a la importancia del trabajo colaborativo y de establecer reuniones reflexivas para aportar cada uno con su experticia. Esto colaborará a fortalecer a la primera fuente de eficacia que es las Experiencias de Dominio, a través de la adquisición de conocimientos, estrategias, experiencias de otros que permitirá a los docentes a ejecutar acciones pedagógicas más efectivas. Así también, en conjunto se podrán establecer objetivos y/o comunes, lo que requerirá superar en conjunto obstáculos aplicando esfuerzo y perseverancia para

lograrlos. El sentido de autoeficacia de los docentes participantes será desarrollado a través del fortalecimiento de esta fuente. Algunas declaraciones respecto a esto:

"...lo que pasa es que en ocasiones a veces no tenemos toda la información nosotros y a veces nos vemos entrampados pero en general nos pasa y revisamos en reunión los OA...recurrimos a otro profesional a un par y... ¿qué puedo hacer qué piensas tú?, ¿me entiendes? y sacar un poco de información del resto que nos puede dar algunas señales a lo mejor la opinión, que vamos bien, a lo mejor no, sabes que en verdad hay que empezar por otra parte..."

"...porque estamos hablando a nivel profesional, entonces independiente de todo, aquí nosotros estamos por los niños, entonces si tienen alguna dificultad sea con el profesional que sea, así pues estamos siempre dispuestos...que no me fue mal con esto o a veces uno no se puede elaborar alguna actividad y te va mal, escucha me equivoqué...¿ya en qué me equivoqué? y nos sentemos, revisémoslo, a ver no sé, que esto a lo mejor lo planteó distinto y nos vamos a ir potenciando..."

"...hay que ayudarnos docentes dentro del aula, también uno le pregunta oye! ¿cómo se comporta contigo?, ¿qué hace?, ¿hace la actividad?, ¿la desarrolla? no!, de ahí nos vamos, vamos empezando a conversar y ahí se nota...a Juan Pablo le acerque las planificaciones, que yo también estoy de acuerdo de eso, de sentarnos con los chiquillos, planificar en conjunto que solo exista una pura hoja de registro y que todo salga así como tiene que ser realmente, no separando nada sino que en una actividad estén ellos (los del PIE) ..."

"...cada uno es especialista en su área y cuando yo creo que el docente tanto del PIE como el docente del aula regular internaliza que cada uno es especialista en su área se logra hacer un trabajo colaborativo porque a la hora de realizar una planificación cada uno tiene que aportar desde su área y no desde la competencia..."

"...nadie es perfecto nadie sabe sale de la Universidad así como sabiendo todo..."

b. Experiencias Vicarias

Para la segunda categoría establecida se menciona la importancia del acompañamiento en los procesos de enseñanza entre docentes pares para la crítica y autocrítica positiva para la mejora. Así también, la posibilidad que otorgará el acompañamiento entre pares para conocer y replicar prácticas, y buenas actitudes. Estas acciones ayudarán a fortalecer la fuente de desarrollo de la eficacia docente *Experiencias Vicarias*, ya que establecer instancias de acompañamiento entre pares colaborará en el conocimiento de prácticas exitosas y en el fortalecimiento de las creencias de sus capacidades. Algunas declaraciones respecto a esto:

"... ahí nosotros vemos cómo...porque yo jamás he visto trabajar a Juan Pablo por ejemplo a la Cami, pocas veces. Ellos tampoco me conocen a mí mis clases, entonces sería muy importante que ellos vean, osea nosotros todos nos veamos cómo trabajamos para para realmente puedan ser valorados..."

"...yo creo que puede ser también el observar entre nosotros mismos...nosotros como colegas nos miramos nuestras mismas clases y opinemos sobre ¿oye sabes que me gusta esta táctica que estoy utilizando, pero podría ser esta otra cosa porque a mí me favorece más con esto y con esto a mí me funciona! y a lo mejor que ella vea la mía y me diga ¿oye sabes que yo creo que esto lo podría cambiar y esto podría continuar! y así también ir viendo...que favorecemos las fortalezas y las debilidades pero entre pares..."

"...nosotros como colegas nos veamos y digamos ya esto sí está bueno, oye utilicémoslo porque al momento ya de ir a planificar ya vamos a ver de qué manera nosotros trabajamos en el aula, entonces va a ser como el momento a lo mejor el práctico...una técnica para poder leer esto, una técnica para pasar la suma pero ya la vamos a tener como fortalecida..."

c. Persuasión Social

Para la tercera categoría se menciona la importancia del reconocimiento explícito de la labor de un docente par o un profesional de la educación, especialmente de sus fortalezas. Esto ayudará a fortalecer las creencias de eficacia a través de esta fuente con estimaciones positivas para potenciar la confianza de las capacidades. El reconocimiento explícito se realizará dentro de las instancias de acompañamiento docente propuesto en la categoría anterior, generando situaciones para el desarrollo de esta fuente. Algunas declaraciones respecto a esto:

"...algo que hemos estado haciendo con los profesores son acompañamientos acompañamiento docente y de los que están a cargo de los que son docentes de aula, me ha tocado acompañarlos durante este año en algunas clases hay una que me pero dentro de mi actual área mi actual área de entidad técnica pedagógica trató de rescatar siempre de ello eso el lado positivo y el esfuerzo también que se hace por hacer una clase..."

"...eso de no reconocer lo positivo del otro y alegrarse cuando otra persona...que es importante verlo desde ese punto porque esto es reconocer al otro, reconocer su virtud, es su defecto dentro de todo, es una persona y valorar a la persona el crecimiento que tenga es súper importante..."

d) Estimulación Psicológica y Emocional

Para la cuarta categoría se menciona la importancia de los vínculos afectivos, la confianza del trabajo profesional de un par u otro profesional de la educación, el refuerzo y la valoración positivas, el respeto por el trabajo del otro. Asimismo, se destacan la aplicación de ciertas actitudes como la amabilidad, el positivismo, la calidez, la empatía. Esto colaborará al desarrollo de la eficacia a través de acciones que favorezcan el estado emocional y físico a través de la influencia que ejercerán. Respecto a esto se menciona en algunas de las declaraciones:

"...eso de no reconocer lo positivo del otro y alegrarse cuando otra persona...que es importante verlo desde ese punto porque esto es reconocer al otro, reconocer su virtud, es su defecto dentro de todo, es una persona y valorar a la persona el crecimiento que tenga es súper importante..."

"...el valor de respeto entre todos, validar, auxiliar... al otro... como intervenciones de parte del área de convivencia escolar...todos sabemos el agotamiento mental de salud..."

"...de repente claro nosotros nos encontramos con malas caras al otro día con bonitas caras y así tenemos que ir aceptando que un día nos van a mirar bonito, el otro día la misma persona nos va a mirar feo, no importa hay que...cortesía, amabilidad, empatía y eso de cariño las personas que tenemos que y que queremos por el bienestar..."

"...lo que necesitamos chiquillos por las emociones es el decirnos lo que sentimos por el otro el decirnos lo lindo que lo hacemos, lo lindo que lo hacen..."

"...abordar todo eso claro, cómo podemos sacar eso es con algunos pequeños detalles, a lo mejor... el pesimismo también el pesimismo, que uno aquí, allá, de aquí reclaman, al final qué hacemos nosotros porque también es lo que digo... durante una noche uno debiera hacerse una autocrítica y decir en qué puedo ayudar, aportar, en qué puedo yo ayudar para que esto sea distinto porque en el fondo pasamos casi todo el día aquí..."

Los elementos y declaraciones extraídas de la entrevista grupal, evidencia claramente la relación que se da entre una categoría y otra. Para el desarrollo de una fase, se hace necesaria la instancia o acción de otra fase. De este análisis surgen ideas claves para el establecimiento de las acciones en el plan de acción.

4.2.2. Taller

Se realiza un taller participativo como complemento para el diseño del plan de acción y de mejoramiento educativo, que permitió generar intercambios de opiniones, percepciones y experiencias para el establecimiento de la visión estratégica para el diseño del plan. Se promovió constantemente la participación, el involucramiento, la reflexión y el análisis en forma activa para la construcción de propuestas en el diseño del plan.

En primer lugar se reúne a la comunidad educativa en general para entregar instrucciones y lineamientos del trabajo colaborativo a realizar. Luego, se forman los grupos de trabajo y se entrega la documentación de base para el trabajo grupal. Los participantes desarrollan la actividad de manera grupal, respondiendo a preguntas previamente establecidas, con el propósito de extraer información que posteriormente servirá para establecer los elementos comunes para elaborar la visión de la escuela.

Al finalizar el trabajo grupal, los participantes en forma grupal realizan un plenario de lo realizado, entregando respuestas generales elaboradas en base al guion entregado previamente.

En una instancia posterior al trabajo grupal y su respectiva exposición, el equipo de gestión realiza un análisis de los trabajos y su desarrollo entregados, establece elementos comunes y elabora la visión de la escuela.

Posteriormente, propone a través de correo electrónico la visión a la comunidad educativa en general, con el propósito y la instrucción de revisar y entregar propuestas de cambio para la mejora de la visión.

Se hicieron propuestas breves y se establece la visión para la escuela y su Proyecto Educativo Institucional.

En base al análisis, reflexión y propuestas se elabora la siguiente visión para el establecimiento:

Tabla 23*Visión estratégica actualizada del establecimiento*

ELEMENTO	SÍNTESIS
VISIÓN	<p>Queremos ser una escuela abierta a la comunidad para construir una cultura escolar cohesionada, armónica y de trabajo colaborativo basada en el respeto, la tolerancia, la solidaridad, la cordialidad, la sana convivencia, el buen trato y en el espíritu reflexivo.</p> <p>Queremos establecer redes de apoyo a las necesidades y motivaciones, en atención a la diversidad y en la eliminación de la discriminación, que nos permita asegurar el acceso, la permanencia, el aprendizaje y la participación de todos/as los/as estudiantes.</p> <p>Queremos ser una escuela segura, acogedora, cercana a las familias y que se identifique como un espacio protector para todos/as los/as estudiantes.</p> <p>Queremos ser una comunidad educativa con sentido de pertenencia, reconociendo a sus integrantes como seres reflexivos que pertenecen a un grupo y al mundo para el desarrollo de la empatía, el fomento de la confianza y la construcción de un ambiente armonioso que se enfrente con soluciones efectivas a los problemas escolares.</p> <p>Queremos brindar una Educación Integral con igualdad de oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y académicas en nuestros/as estudiantes a través de actividades significativas relacionadas con el medio ambiente, la interculturalidad, la sostenibilidad, el reciclaje, el deporte, la vida saludable en comunidad, la libertad, la equidad de género y la alegría para el logro de los objetivos propuestos y el refuerzo de la superación personal.</p> <p>Queremos ser una comunidad educativa desafiante, que proyecte una constante inquietud intelectual, emocional y física a través de acciones focalizadas en aspectos curriculares y formativos que exijan perseverancia,</p>

	responsabilidad y pensamiento crítico para el logro de la excelencia académica.
--	---

4.2.3. Diseño del Plan de Acción

Se establece el plan de acción estableciendo objetivos estratégicos basados en la visión de escuela establecida en el taller participativo cuyo objetivo general es fortalecer las prácticas pedagógicas de los y las docentes de la Escuela Islas de Chile. En el diseño de este plan se establecen objetivos específicos, acciones, responsables, fechas de implementación, metas, indicadores de evaluación, y medios de verificación. La mayor parte de estos elementos al ser aplicados, fortalecerán las prácticas pedagógicas que como consecuencia, mejorarán los resultados de los estudiantes a través de un manejo eficiente del clima de la clase y de las dificultades que se presenten. Además, los docentes fortalecerán estrategias para la atención oportuna de las particularidades y necesidades de los estudiantes.

El plan elaborado es el siguiente:

Tabla 24

Objetivo estratégico 1: acciones, responsables, temporalidad, meta e indicadores

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:					
Mejorar las prácticas pedagógicas con el desarrollo de actividades diversas y transversales para la mejora educativa.					
Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Fecha	Meta	Indicadores
1. Reconocer, valorar y validar las buenas prácticas pedagógicas de	Creación de un panel motivacional en que todos a través de un	Equipo de Convivencia Escolar			Cantidad de papeles escritos en el panel motivacional.

los docentes y profesionales en forma explícita.	papel escrito, puedan ir destacando acciones positivas de algún miembro de la comunidad educativa en la medida que las acciones se vayan haciendo evidentes.		Todo el año	100% de los integrantes de la comunidad educativa	
	Mantención de un diálogo abierto de respeto con todos los integrantes de la comunidad educativa, con el propósito de destacar a través de una conversación formal o informal, las acciones o prácticas positivas que se vayan detectando en cada uno/a.	Todos los integrantes de la comunidad educativa			Cantidad de comentarios respecto a la acción en reuniones de reflexión.

2. Demostrar una actitud de respeto, amabilidad, positivismo, calidez y buen diálogo con todos los integrantes de la comunidad educativa.	Demostración de actitudes de respeto y amabilidad como saludar a todos los integrantes de la comunidad educativa.	Todos los integrantes de la comunidad educativa			Cantidad de acciones de acuerdo con la observación directa realizada por el equipo de gestión.
---	---	---	--	--	--

Este Objetivo Estratégico establecido, refiere y se basa en el análisis realizado por los docentes participantes respecto a sus prácticas y cómo estas pueden ser fortalecidas con actividades enfocadas a las fuentes de eficacia.¹

El primer Objetivo Específico: *Reconocer, valorar y validar las buenas prácticas pedagógicas de los docentes y profesionales en forma explícita*, se relaciona con el tercer modo de fortalecimiento de las creencias acerca de las capacidades que tienen los docentes, esta es la *Persuasión Social*. Las actividades propuestas refieren al reconocimiento y valoración entre pares de las prácticas profesionales en forma explícita.

El segundo Objetivo Específico: *Demostrar una actitud de respeto, amabilidad, positivismo, calidez y buen diálogo con todos los integrantes de la comunidad educativa*, se relaciona con el cuarto modo de fortalecimiento de las creencias de eficacia que tienen los docentes, que son los *Estados Psicológicos y Emocionales*. Las actividades propuestas fortalecerán los estados de ánimos positivos con el fin de favorecer el estado físico, permitiendo este último a ejecutar la labor de manera más energizante.

Ambos objetivos surge del análisis, reflexión y propuestas de los docentes participantes y que se establece en base a ciertas actitudes que los docentes consideran se deben reforzar con el propósito de reforzar la eficacia personal de los

integrantes de la comunidad educativa, a través de acciones referidas al cultivo de las potencialidades y al mejoramiento de los estados psicológicos y emocionales.

Tabla 25

Objetivo estratégico 2: acciones, responsables, temporalidad, meta e indicadores

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2:					
Participar activamente en equipos de trabajo colaborativo para el conocimiento de las prácticas y el intercambio de experiencias.					
Objetivos Específicos	Acciones	Responsables	Fecha	Meta	Indicadores
3. Acompañar y retroalimentar las prácticas pedagógicas entre pares.	Calendarización de acompañamiento y retroalimentación entre pares.	Unidad Técnica Pedagógica	marzo	100% de los docentes y profesionales	Cantidad de docentes y profesionales acompañados y retroalimentados entre sí.
	Realización de acompañamiento y retroalimentación entre pares a través de un formato previamente consensuado y establecido.	Docentes y profesionales	abril a nov.		
4. Establecer instancias de reuniones reflexivas para la búsqueda de soluciones a las necesidades pedagógicas para asumir en	Calendarización de reuniones para la realización de reflexiones pedagógicas.	Equipo directivo	marzo	10 reuniones reflexivas durante el año	Número de reuniones de reflexión pedagógica calendarizadas y planificadas.
	Planificación y desarrollo de reuniones reflexivas con pauta previamente	Equipo de gestión	abril a dic.		

conjunto nuevos desafíos.	elaborada en base a las necesidades que vayan emergiendo durante el año escolar.				
5. Participar activamente en trabajo de equipos de aula multidisciplinari o para el intercambio de conocimientos, estrategias y experiencia para la atención de las necesidades de los y las estudiantes.	Calendarización de reuniones de equipos de aula multidisciplinario.	Unidad Técnica Pedagógica	marzo	10 reuniones de equipo de aula durante el año	Número de reuniones de equipo de aula multidisciplinar calendarizadas y planificadas.
	Planificación y desarrollo de reuniones de equipos de aula multidisciplinario para el intercambio de conocimientos y experiencias en niveles de enseñanza afines.	Equipo de Gestión, Equipos de aula	abril a dic.		

El segundo Objetivo Estratégico establecido en este plan de mejoramiento elaborado entre los docentes participantes, refiere a la participación activa y de poner a prueba sus conocimientos y especialidades, con el propósito reforzar a través de algunas actividades, las fuentes de eficacia referidas a *Experiencias de Dominio* y *Experiencias Vicarias*.

Los tres Objetivos Específicos: *Acompañar y retroalimentar las prácticas pedagógicas entre pares, Establecer instancias de reuniones reflexivas para la búsqueda de soluciones a las necesidades pedagógicas para asumir en conjunto nuevos desafíos y Participar activamente en trabajo de equipos de aula multidisciplinario para el intercambio de conocimientos, estrategias y experiencia*

para la atención de las necesidades de los y las estudiantes; se relacionan con el primer y segundo modo de fortalecimiento de la eficacia que tienen los docentes, estas son Las Experiencias de Dominio y las Experiencias Vicarias. Se relacionan a través de las actividades propuestas como el acompañamiento entre pares, que permitirá conocer las prácticas y experiencias pedagógicas de otros docentes y aprender de ellas, replicando aquellas que tengan resultados exitosos. Así también, aprender acerca de las dificultades que se presentan, compartiendo experiencias que les permita resolverlas con éxito. A través del conocimiento de diferentes estrategias, experiencia y prácticas profesionales, darán cuenta del esfuerzo y perseverancia que se requiere para el logro de los desafíos. Las retroalimentaciones, resultantes del acompañamiento, permitirán asumir en conjunto nuevos desafíos de manera consciente con el fin de manejar las diferentes circunstancias de su quehacer pedagógico. Así también, el establecimiento de equipos de aula para el trabajo y la reflexión multidisciplinaria para abordar las necesidades pedagógicas de los estudiantes, como también las necesidades profesionales de los participantes, permitirán complementar conocimientos e información útiles para abordar desafíos de manera conjunta y equilibrar los esfuerzos puestos en ellos.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

En este trabajo desarrollado bajo el marco teórico de la Autoeficacia de Albert Bandura, particularmente basado en la percepción y creencias de eficacia que regulan el funcionamiento humano, se ha dado énfasis en el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas con actividades relacionadas a sus fuentes de desarrollo. La relación de este constructo teórico y el desarrollo profesional docente ha sido tema de variados estudios. Sin embargo, faltan algunos focalizados a corroborar los efectos académicos en los estudiantes que se obtienen de la mejora de las prácticas pedagógicas a través de actividades relacionadas a las fuentes de eficacia en los docentes.

En este estudio se ha aplicado el análisis de contenido para extraer información que permitiera inferir objetivos estratégicos, objetivos específicos y actividades para el diseño de un plan de acción que permita el desarrollo y fortalecimiento de los niveles de autoeficacia en los docentes para la mejora de los resultados académicos de la escuela.

Para esto se ha considerado el diagnóstico realizado a los docentes participantes a través de la aplicación de dos test que miden los niveles e identifican las fuentes de autoeficacia que inciden en sus prácticas pedagógicas.

De este análisis, se concluye que los y las docentes poseen altos niveles de eficacia y creen en sus capacidades para el fortalecimiento de sus prácticas pedagógicas en cuanto al manejo de estrategias en el aula, en la implicación con los procesos de aprendizaje de sus estudiantes, en el manejo del clima de la clase y sus dificultades con los estudiantes y la atención de las necesidades particulares de los estudiantes. Por otra parte, se identifica la incidencia de las fuentes en el desarrollo de la autoeficacia en los docentes.

Se concluye que gran parte de los docentes participantes manifiestan desarrollar el sentido de eficacia mediante experiencias de dominio, de experiencias vicarias, de actitudes de persuasión social y de tener un estado emocional y psicológico positivos y que facilitan la ejecución de sus prácticas en los procesos de enseñanza.

Considerando la información recopilada de estos instrumentos diagnósticos con los docentes participantes, se realiza un focus group para extraer información sobre acciones de mantención, desarrollo y fortalecimiento de la autoeficacia, a través de preguntas orientadoras y focalizadas en las fuentes de eficacia docente. Posteriormente, se establecen la visión estratégica, los objetivos estratégicos y los objetivos específicos con la información extraída en un taller participativo a través del intercambio de opiniones, experiencias y conocimientos.

Finalmente, en base a la información obtenida y recopilada, se elabora un plan de acción definiendo los objetivos, acciones, responsables, metas e indicadores de cumplimiento el que será aplicado dentro del año 2023 en el establecimiento.

En relación al primero objetivo propuesto para este estudio referido a la realización de un diagnóstico sobre la autoeficacia docente al interior del establecimientos, se realiza se aplican dos test que miden por una parte la percepción de autoeficacia y por otro, las fuentes que influyen en su desarrollo, obteniendo a través de estos instrumentos información valiosa acerca de la realidad en cuanto al sentido de eficacia de base que poseen los docentes.

Respecto al segundo objetivo propuesto en este estudio, se identifican las prácticas pedagógicas que fortalecen la autoeficacia de acuerdo con las diferentes fuentes de desarrollo, a través de una entrevista semiestructurada y grupal. Asimismo, se identifican y establecen acciones para incorporarlas en el plan de acción.

Respecto al último objetivo específico propuesto en este estudio, se realiza un taller participativo que permitió definir los elementos estratégicos para el diseño del plan de acción como son los objetivos estratégicos y específicos.

Este trabajo tiene el propósito de proponer un plan de mejoramiento para su aplicación a corto plazo, que pretende fortalecer las prácticas pedagógicas de los docentes de la escuela en estudio y así, mejorar los resultados en los procesos de la evaluación docente que se aplica a nivel nacional.

Por otra parte y como consecuencia, el propósito es elevar los resultados académicos y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social en los estudiantes. Las acciones, las nuevas prácticas pedagógicas de los docentes que están basadas

en el fortalecimiento de la autoeficacia y plasmadas en el plan de acción junto al cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos, permitirán la mejora educativa de la Escuela Islas de Chile y superar la Categoría de Desempeño Medio-Bajo que la ha clasificado en estos últimos años. Esto último tendría que ser confirmado en un futuro estudio.

REFERENCIAS

- Agencia de Calidad de la Educación. (2019a). Informe de resultados educativos. <https://agenciaorienta.gob.cl/docente/basica/9612>
- Agencia de Calidad de la Educación. (2019b). Resultados categoría de desempeño 2019. <https://agenciaorienta.gob.cl/resultados-generales/basica>
- Armor, D., Conroy-Oseguera, P., Cox, M., King, N., McDonell, L., Pascal, A., Pauly, E., & Zellman, G. (1976). Analysis of the school preferred reading programs in selected Los Angeles minority schools. RAND Corporation.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. Edit. Martínez Roca. Barcelona, España.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia. Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bisquerra, R. (2016). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla.
- Borrachero, A., Dávila, M., Costillo, E, y Mellado, V. (2017). Las emociones del futuro profesorado de secundaria tras un programa de invertención. *Apice*, 1(1), 17-39.
- Bueno, J. A. (2004). *La motivación del alumno en el aula*. Madrid: ICCE
- Busot, M. (1997). Teoría de la autoeficacia: Un basamento para el proceso instruccional. *Encuentro educacional*, 4(1), 53-63.
- Chacón, C. (2004). *Teachers' self-efficacy among English middle school teachers in a Venezuelan context*. San Diego, California.
- Chacón, C. (2006). Formación inicial y competencia comunicativa: Percepciones de un grupo de docentes de inglés. *Educere*, 32, 121-130.

- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2016). Adaptación y validación del cuestionario sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos. *Universitas Psychologic*, 15(2), 97-108.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Dellinger, A. B., Bobbett, J. J., Olivier, D. F., & Ellett, C. D. (2008). Measuring teachers' self-efficacy beliefs: development and use of the TEBS-Self. *Teaching and Teacher Education*, 24(2), 751-766.
- Friedman, I., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 675-686.
- Ghaith, G., & Yaghi, H. (1997). Relationship among experience, teacher efficacy, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 451-458.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569- 582.
- Hoi, C. K. W., Zhou, M., Teo, T., & Nie, Y. (2017). Measuring efficacy sources: Development and validation of the Sources of Teacher Efficacy Questionnaire (STEQ) for Chinese teachers. *Psychology in the Schools*, 54(7), 756-769.
- Kavanagh, D. J. y Bower, G. H. (1985). Mood and self-efficacy: Impact of joy and sadness on perceived capabilities. *Cognitive Therapy and Research*, 9, 507-525.
- Locke, E. A. y Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.*
- Mayer, R., & Ouellet, F. (1991). *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Gaëtan Morin Éditeur.
- Mineduc (2023). *Ingreso a la carrera docente*. Recuperado de <https://www.cpeip.cl/carrera-docente-ingreso/>
- Mineduc (2023). Sistema de Desarrollo Docente: Información sobre el incremento del tiempo no lectivo, uso y asignación. Recuperado de

<https://www.cpeip.cl/informativo-respecto-al-incremento-del-tiempo-no-lectivo-que-establece-la-ley-20-903-uso-y-asignacion/>

- Moreno, Y. y Blanco, A. (2016). Una revisión de la investigación educativa sobre autoeficacia y teoría cognitivo social en Hispanoamérica. *Revista de pedagogía*, 68(4), 27-47.
- Pas, E. T., Bradshaw, C. P., & Hershfeldt, P. A. (2012). Teacher and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: identifying potential areas for support. *Journal of School Psychology*, 50(1), 129-145.
- Prieto, L. (2007). Autoeficacia del profesor universitario. *Eficacia percibida y práctica docente*. Madrid: Narcea.
- Ross, J., y Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: results of randomized field trial. *Journal of Educational Research*, 101(1), 50-60.
- Shunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Stake, R.E. (1994). Case studies. En N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Dirs.). *Handbook of qualitative research*, 236-247. London: Sage.
- Tschannen-Moran M. y Woolfolk, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*. 17, 783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Johnson, D. (2011). Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: potential sources at play. *Teaching and Teacher Education*, 27(4), 751-761.
- Woolfolk, A. E., & Hoy, W. K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82, 81-91.

ANEXOS

Anexo 1

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SENTIMIENTO DE
AUTOEFICACIA EN UNA MUESTRA DE PROFESORES CHILENOS

Apéndice 1: Escala Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor

Este cuestionario ha sido diseñado para que podamos comprender mejor qué aspectos generan dificultades en el quehacer pedagógico. Rogamos nos dé su opinión sobre cada una de las siguientes preguntas. Le pedimos por favor no deje ningún enunciado sin responder. Sus respuestas serán confidenciales.

INSTRUCCIONES: Conteste con una X según su preferencia en la columna correspondiente.

Ítems	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1.- ¿Cuánto puede hacer usted para comunicarse con los alumnos más difíciles?					
2.- ¿Cuánto puede hacer usted para ayudar a sus alumnos a pensar de manera crítica?					
3.- ¿Cuánto puede hacer usted para motivar a los alumnos que muestran poco interés en el trabajo escolar?					
4.- ¿Cuánto puede hacer usted para fomentar la creatividad de los alumnos?					
5.- ¿Cuánto puede hacer usted para responder a las preguntas difíciles que hacen los alumnos?					
6.- ¿Cuánto puede hacer usted por medir si los alumnos comprendieron lo que les ha enseñado?					
7.- ¿Cuánto puede hacer usted para elaborar buenas preguntas para los alumnos?					
8.- ¿Cuánto puede hacer usted para dar explicaciones o ejemplos adicionales cuando los alumnos están confundidos?					
9.- ¿Cuánto puede hacer usted para controlar el mal comportamiento en la sala de clases?					
10.- ¿Cuánto puede hacer usted para que los alumnos sigan las normas de la sala de clases?					
11.- ¿Cuánto puede hacer usted para calmar a un alumno que presenta un mal comportamiento o que es bullicioso?					
12.- ¿Cuánto puede hacer usted para evitar que unos pocos alumnos problemáticos perjudiquen la clase?					
13.- ¿Cuánto puede hacer usted para responder a los alumnos confrontacionales?					
14.- ¿Cuánto puede hacer usted para ajustar sus clases al nivel adecuado de cada uno de los alumnos?					
15.- ¿Cuánto puede hacer usted por utilizar diversas estrategias de evaluación?					
16.- ¿Cuánto puede hacer usted para implementar estrategias alternativas en su clase?					
17.- ¿Cuánto puede hacer usted por ofrecer desafíos apropiados para los alumnos más capacitados?					

Anexo 2

Formulario para profesores/as y directivos docentes

El objetivo de este cuestionario es proporcionar una descripción de *variables asociada a la gestión escolar*, por favor, trate de responder todos los ítems. La información proporcionada tiene una finalidad netamente académica y de diagnóstico para la elaboración de un Plan de Acción enmarcado en el Desarrollo Profesional Docente y Evaluación Docente de la Escuela Islas de Chile.

Agradecemos de antemano su colaboración.

Cuestionario de fuentes de eficacia docente

<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni en desacuerdo/ ni en acuerdo</i>	<i>En acuerdo</i>	<i>Muy de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

ESCALA	ITEMS	1	2	3	4	5
Experiencia de dominio	1. Tengo un excelente desempeño docente					
	2. Siempre he tenido éxito con la enseñanza					
	3. Tengo buenas estrategias de enseñanza cuando enseño					
	4. Tengo lo que se necesita para tener éxito en la enseñanza					
	5. Enseño bien el contenido de enseñanza					
	6. Enseño bien el contenido difícil					

ESCALA	ITEMS	1	2	3	4	5
Experiencia vicaria	7. Ver a mis colegas enseñar bien me empuja a enseñar mejor					
	8. Ver a mis colegas enseñar bien sobre ciertos temas me ayuda a imaginarme enseñando ese material de la misma manera					
	9. Busco activamente colegas competentes como modelos para mi comportamiento de enseñanza					
	10. Ver a mis colegas enseñar bien un tema difícil me hace creer que también puedo enseñar bien ese concepto					
	11. Me resulta más motivador si veo que mis colegas enseñan bien					
	12. Evalúo constantemente mis capacidades de enseñanza en relación con mis colegas					

ESCALA	ITEMS	1	2	3	4	5
Estimulación psicológica	21. La enseñanza me hace sentir relajado					
	22. La enseñanza me proporciona motivación para trabajar					
	23. Me siento vivo cuando enseño					
	24. Pienso más claro cuando enseño					
	25. Me siento agradable cuando enseño					
	26. Me energizo cuando enseño					

ESCALA	ITEMS	1	2	3	4	5
Persuasión social	13. Mis alumnos me han dicho que me respetan como buen maestro					
	14. Mis alumnos han expresado que me admiraron por mis buenas habilidades de enseñanza					
	15. Los padres de mis alumnos me han dicho que soy un buen maestro					
	16. Los padres de mis alumnos me han elogiado por mi capacidad de enseñanza					
	17. Mis colegas me han dicho que soy un buen maestro.					
	18. Mis colegas me han elogiado por mis buenas habilidades de enseñanza.					
	19. El director de mi escuela me ha dicho que soy bueno enseñando					
	20. El director de mi escuela me ha dicho que tengo talento para enseñar					

Fuente: Hoi, Cathy Ka Weng, et al. "Measuring efficacy sources: Development and validation of the Sources of Teacher Efficacy Questionnaire (STEQ) for Chinese teachers." *Psychology in the Schools* 54.7 (2017): 756-769.

Anexo 3

Focus Group y Entrevista

El objetivo de esta entrevista individual o grupal es indagar sobre las variables asociadas a la gestión escolar. La información recabada tiene una finalidad netamente académica y de diagnóstico para la elaboración de un Plan de Acción enmarcado en el Desarrollo Profesional Docente y Evaluación Docente de la Escuela Islas de Chile.

GUION

1. ¿cuáles son las buenas prácticas dentro de la comunidad educativa que fortalecen nuestro desempeño?
2. ¿Es importante tener dominio de mi área de enseñanza para desarrollar una buena práctica?
3. ¿Será importante el reconocimiento del buen trabajo pedagógico que realiza un par docente?
4. ¿De qué manera podríamos motivarnos para desarrollar de mejor manera nuestro trabajo a diario?
5. ¿Nos gusta lo que hacemos, en lo que trabajamos
6. ¿Qué hacemos y cómo nos sentimos cuando nos enfrentamos a diferentes desafíos con nuestros estudiantes?: actitudes, desarrollo de habilidades, motivación, dificultades de aprendizaje, herramientas para abordar necesidades, dominio grupal, clima de aula, incorporación de diversas estrategias, entre otras
7. ¿Nos sentimos capaces de sobrellevar estos desafíos?
8. ¿Cómo podríamos mejorar?, ¿de qué manera?, ¿podríamos nombrar estrategias o acciones de mejora a todo lo que hemos conversado?

Anexo 4

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA

Entrevistadora:

El objetivo es indagar sobre la variable asociada a la gestión escolar e en todos sus ámbitos en todos los estamentos que involucra a lo que es la gestión escolar la información que se requiere en esta instancia tiene la finalidad una finalidad netamente académica por ningún motivo es una tiene una finalidad evaluativa ni perjudicial para ninguno de nosotros y a servir de diagnóstico para la elaboración de un plan de acción enmarcado en el desarrollo profesional docente y la evaluación docente y principalmente en la carrera docente de la escuela islas de Chile ya entonces como dije en un principio es una entrevista grupal cuál es la dinámica que frente a ciertas preguntas que vayan surgiendo dentro en el fondo es una conversación que podamos tener entre todos siempre marcada con preguntas que van a ir surgiendo en entre la lo que podamos ir conversando entre nosotros ya entrevistas estructuradas o quiere decir que tiene preguntas que tiene preguntas previamente elaboradas pero que se van a ir aceptando en la medida que se vaya dando la conversación dentro del de lo que de la dinámica entonces para comenzar quiero que también nos contextualicemos en esta en esta instancia entonces este plan de acción y de mejoramiento surge porque las evaluaciones están estandarizadas que se han evidenciado nuestra escuela han que se han aplicado pero en en nuestra escuela han evidenciado un bajo resultado académico un bajo rendimiento académico y bajo y bajos índices de desarrollo personal y social en especial en los estudiantes Por otra parte en 1 de los componentes del sistema de la de aseguramiento de la calidad de la educación nuestra escuela se encuentra en una categoría de desempeño medio bajo de muchos años por muchos años estuvimos dentro de la categoría bajo ya pero hace un par o 3 años atrás pudimos salir de esa categoría que es la más baja de todas y pudimos avanzar a medio bajo pero aún así esta categoría nos indica que estamos con resultados académicos

nuestros estudiantes demasiado deficiente ya los resultados en distintas instancias que hemos tenido desde hace muchos años atrás hasta ahora han sido analizados y hemos reflexionado qué ocurre con con los resultados tenemos datos ya que debemos empezar a considerar para poder analizarlo y reflexionar de qué manera esos resultados los podemos ir modificando con el tiempo entonces hemos detectado en este periodo fortaleza hemos detectado debilidades ya en los procesos de enseñanza sobre todo en las prácticas docentes eso también no evidencia las evaluaciones docentes que nos han llegado los reportes de resultados de la evaluación docente nos indica que las prácticas docentes son las que el principal factor que han influido en los resultados de nuestra escuela y una por ejemplo puedo dar el ejemplo de la reflexión es una práctica docente que está muy por debajo de lo de lo que se necesita para que los resultados académicos de nuestros estudiantes se eleven como también el área de evaluación de los aprendizajes también eso ha sido un un ítem que ha estado muy bajo y que eso indica que los resultados de nuestra escuela estén demasiado abajo pero todo eso se engloba en prácticas docentes entonces la identificación de estas fortalezas y las debilidades en todas las dimensiones que que corresponden que componen la gestión educativa han sido analizadas con el propósito de poder incorporar acciones concretas para la mejora educativa ya y que en el fondo hasta el momento creemos y yo a través de la observación que he podido realizar en esta escuela creemos que todo lo que se ha hecho no ha tenido efectos positivos por lo tanto es necesario implementar elaborar primero un plan de mejoramiento para elevar estos resultados pero en base a que también ese plan se ha elaborado un conjunto que sea un plan elaborado que sea participativo y qué mejor que con ustedes ya entonces la idea es poder establecer acciones de manera participativa para mejorar estas deficiencias académicas y pedagógicas entonces Por otra parte mencionar no sé qué pasó Por otra parte podemos mencionar que son múltiples los factores que inciden en los resultados académicos pero en este plan de mejoramiento nosotros nos queremos enfocar en reforzar lo que son las prácticas pedagógicas porque eso a través de las investigaciones y de la teoría y toda lo que son las investigaciones realizadas del

Hispanoamérica vista y sobre las líneas clásicas de la teoría cognitiva social se destaca que los resultados son el reflejo de El trabajo que se realiza dentro de la escuela y de las prácticas o sea los resultados son consecuencia de las prácticas que los docentes realizan dentro de una comunidad educativa dentro de edad está muy relacionado por lo que es la auténtica Celia entonces toda esta práctica nosotros queremos como ya hay estudios que nos dicen que las prácticas pedagógicas son un factor relevante en los resultados que tienen la escuela académico nosotros queremos que este plan de mejoramiento sea en base a las prácticas docentes al fortalecimiento de las práctica docente y de los profesionales de la educación pensando que aquí también tenemos a Juan Pablo y tenemos a la Camila que también son docentes pero también se enfocan y se focalizan en otras áreas de lo que es la la práctica común dentro de la sala de clases está la llama la la la mayor pero el tema es las prácticas docentes en todo que queremos fortalecer a través de prácticas de autoeficacia y el tema que la última vez tuvimos con el profesor no sé si ustedes todos estuvieron cuando vino este profe o sea online en forma online él nos dio una charla sobre lo que es la auto eficacia sobre las fuentes que influyen en que una persona tenga una autoeficacia desarrollada cierto y que como esta autofinancia influye en las prácticas docentes y cómo las prácticas docentes también se relacionan es recíproco se relacionan con la autoeficacia para poder entregar prácticas pedagógicas eficaces y que esas prácticas nos den buenas con buenos resultados académicos los estudiantes entonces en ese sentido y en ese contexto nosotros queremos a través de esta entrevista poder tener una conversación y poder extraer información a través de este audio para nosotros poder a través de todo lo que nosotros conversemos extrae extraer información y elementos que nos sirvan para dejar tenerlos de base la elaboración de este plan porque a través de esta conversación la idea es poder detectar las necesidades lo que deben mejorar lo que debemos hacer o lo que nos entre nosotros podamos proponer para fortalecer nuestras prácticas pedagógicas y extraer de ahí información para poder relacionarlas con las notificación hielmar este plan de acción participativa entonces desde ya hay una segunda etapa y ahí yo creo que terminan

estas sesiones para retomarlas el próximo año la segunda etapa es reunirnos y establecer bueno la siguiente sesión yo les voy a explicar pero ya es la elaboración del plan de acción ya es el diseño del plan porque no es la aplicación es solo el diseño pero en esta etapa tenemos que extraer información que nos van a servir que nos va a servir de base para la elaboración de este plan entonces en primer lugar y quiero que comencemos a reflexionar con las con la primera pregunta ¿cuáles creen ustedes que son las buenas prácticas que tenemos dentro de nuestra comunidad educativa que ustedes creen que fortalecen nuestro desempeño en en el día a día dentro del colegio con el trabajo con los estudiantes, cuáles son las buenas prácticas que ustedes creen fortalecen nuestro desempeño dentro de la escuela...

Profesor 1:

cada 1 en su cualquier tipo y...

Entrevistadora:

ahí si cualquier tipo la que ustedes creen que hay que se relacionan con la enseñanza de nuestro estudiante

Profesor 1:

a mí por lo menos me sirve como o sea lo que refería a las prácticas en concreto que yo hago y que lo vengo haciendo desde que llegue el dominio lector porque me sirve para tomar decisiones como por ejemplo a qué grupo hay que apoyar o no sé poder de pronto las reuniones pide que se utiliza la información para justamente saber si hay que adecuar alguna prueba o si es que quiere considerar ese niño para el otro año por ejemplo para una evaluación yo creo que una buena práctica al menos que a mí me ha resultado es mantener esta constancia de ir tomando año a año el dominio lector en todos los cursos para que eso le sirva como insumo de tomar decisiones para hacer una u otra actividad que soy un taller u otra práctica que ayude al aprendizaje de los estudiantes....

Entrevistadora:

eso dentro de tu de tu trabajo diario con tu rol de psicopedagogo de psicopedagogo tú en quién crees tú que ese trabajo en en especial la toma del dominio lector te fortalece a ti como persona como profesional en tus prácticas pedagógicas como de qué manera eso te puede fortalecer a ti personalmente más que porque sabemos que fortalece el aprendizaje de los estudiantes y a ti como profesional esa práctica específica como te puede ir fortaleciendo

Profesor 1:

siento que me ayuda a conocer a todos los cursos el curso completo porque muchas veces nosotros al menos en el pie si bien entramos al igual conocemos a todo el curso 1 sin querer y porque además lo exige el decreto conoce o se vincula más con un grupo en particular que son estos 7 niños del pie o el grupo que tengamos nosotros para amar y por ser que a lo mejor puede ser un número similar al pie a mí esta práctica del dominio lector me sirve para conocer al a la realidad todo el curso entonces como además se hace más de una vez en el año hay una constancia con eso y está sistematizado en la escuela y está como validado siento yo por los profes con equipos de gestión también la escuela realmente me ayuda para poder conocer a los chiquillos al curso entero y de esa manera después tener una mejor llegada al curso cuando me toca entrar a sala y hacer clases por ejemplo para el grupo completo pues así ellos me conocen hay un mejor vínculo por ejemplo y eso me permite hacer un mejor trabajo en el fondo porque es más fluido no hay que quizá adentrarse en un inicio quizás muy profundo para captar la atención de ellos y de ellas sino que esto me permite estar más cerca de de todo el grupo del curso completo que no siempre pasa eso

Profesora 2:

como nosotras por ejemplo las citas del pie estamos con cursos específicos en el caso de Juan Pablo laser esta actividad específica hace eso de conocer al colegio completo

Entrevistadora:

y el vínculo la parte afectiva parece que también es súper importante porque a través de esa relación 1 a 1 que 1 tiene en el diario de la toma del del instrumento ese trabajo más individual y particular y individual

Profesora 1:

como se dice es más cercano es mucho más cercano y eso permite de alguna manera y yo creo que con los años que llevamos acá en la escuela vemos a veces que los chicos cuando tienen alguna dificultad o cuando llevan material por ejemplo se acercan no se van a la sala porque saben que hay vamos a estar y que si hay un material que se le quedó OA simplemente no puedo comprarle saben que pueden contar profesionales que van a estar ahí dispuesto a bailar 3 tipo de cosas fíjate yo creo que no sirve

Profesora 4:

también como para indicar entonces te dejan porque con el dominio lector y por los comentarios que nos hace Juan Pablo también podemos identificar no sé si el niño empieza a desplazar la palabra o empieza todo al revés cada 1 tiene su metodología y cae niña también como 1 lo va a identificar sí sí ya voy a voy a trabajar con este niño y no va a empezar con comparar completo con el método matte identificar que sirve como para claro

Entrevistadora:

al identificar eso tú también crees que frente a las necesidades que tú vayas detectando en el trabajo individual con los estudiantes surgen necesidades cierto tú crees que en ese sentido el contenido o el conocimiento es importante para desarrollar esa buena práctica

Profesora 4:

conocimiento de nosotros tuyo

Entrevistadora:

como de tu dentro de lo que tú haces tu especialidad tú tienes una atención individual con el niño cierto el niño va te va dando luces de lo que necesita y para eso tú crees que es necesario tener un conocimiento acabado de tu área para poder entregarle y respondo a

Profesora 4:

entregarle la manera efectiva lo que yo estoy enseñando porque nuestro con la ponencia algo que yo no sé digamos acierto de la de la manera en que va el paso a paso pero a veces bueno s...

Profesora 1:

lo que pasa es que en ocasiones a veces no tenemos toda la información nosotros y a veces nos vemos entrampados pero en general nos pasa y visitamos en reunión OA lo mejor algún cualquier instancia le podemos recurrir a otro profesional a un par y me bajo esto qué puedo hacer qué piensas tú me entiendes y sacar un poco de información del resto que nos puede dar algunas señales a lo mejor que la opinión que vamos bien a lo mejor no sabes que en verdad hay que empezar Por otra parte

Entrevistadora:

y en ese sentido cuando piden ayuda a suparte profesional tienen buena recepción hay un apoyo mutuo

Profesora 1:

o sea que es cierto ha sido así en verdad porque estamos hablando a nivel profesional entonces independiente de todo aquí nosotros estamos por los niños entonces si tienen alguna dificultad sea con el profesional que sea Así pues estamos siempre dispuestos hay que no me fue mal con esto o a veces 1 no se puede elaborar alguna actividad y te va mal escucha me equivoqué ya en qué me

equivocué y nos sentemos revisémoslo a ver no sé que esto a lo mejor le planteó distinto y nos vamos a ir potenciando...

Entrevistadora:

a quién más le pasa eso de que de repente se piden ayuda entre ustedes y en realidad mira sabes que tengo esta necesidad cómo lo podría hacer

Profesora 5:

por ejemplo con el caso de la Sheyla porque a mí me ha gustado que lo vea la madre y toda toda toda no observado y eso me ha gustado porque todos se han ido formando una opinión de ella de o sea es psicológicamente emocionalmente cognitivamente todos los chiquillos la han observado en distintos ámbitos dentro de la sala de nosotros en la sala de recursos de los chiquillos y han pasado situaciones y entonces pues como que todos como esta situación no hace que nos reunamos de forma a lo mejor no tan tan profesional sino que vamos aunque sea en el patio por el suceso de ayer y ya empezamos a opinar algo oye esto puede ser netamente cognitivo oye esto puede ser más allá entonces todos nos empezamos a formular algo de lo que le pasa a ella porque para todos nosotros la Sheyla pasa a ser un ser muy desconocido el segundo semestre extranjera y mayormente no tenemos mucho contacto con la mamá porque la mamá trabaja yo he tenido entrevistas y con ella pero mayormente con los tíos todavía no no llegamos a cabalidad de lo que queremos e Marjorie y es la que más ha estado con ella sola en sala de recurso y para para poderle observar lo que está pasando con ella y yo creo que si yo me he sentido en esa parte en super aliviada que los chiquillos la vean que de sentir yo que ellos también la están observando para que lleguemos a algo y en ayuda de la charla porque en el fondo no es para que me ayuden a mí ni los chiquillos sino que los chiquillos estamos todos como formulando qué pasa con él

Entrevistadora:

y en ese sentido todos aportan granito de arena acuerdo al área que

Profesora 5:

sí sí exacto

Entrevistadora:

y que complemento podrían ayudar a de mejor o sea lo más completamente posible a la necesidad de la del estudiante

Profesora 5:

claro y es lo mismo Andrea que con el mismo caso cómo hay que ayudarlos docente dentro del aula también 1 le pregunta oye cómo se comporta contigo que hace hace la actividad la desarrolla no de ahí nos vamos vamos empezando a conversar y ahí se nota Juan Pablo le acerque las planificaciones que yo también estoy de acuerdo de eso de sentarnos con los chiquillos planificar en conjunto que solo existe una pura hoja de registro y y que todo salga así como tiene que ser realmente no no separando nada sino que en una actividad esten ellos te reflejado tenemos como un 1 no no como no que los chiquillos son los de PIE y nosotros somos los docentes de aula porque mientras sigamos porque mientras sigamos haciendo esa mala práctica que tenemos tan perdido los chiquillos y estamos perdidos nosotros y más los niños

Profesor 1

saben que son prácticas que nunca se ha dado lamentablemente creo que es un caso bien puntuales pero si yo lo pude y yo nunca lo había vivido la verdad en sí lo vi el año pasado con la María Paz y no es porque está aquí y luego voy a mencionar porque de verdad dio resultado sea un primero básico en pandemia enseñando a leer online y todo lo que es la dificultad es que hubo nosotros igual logramos sacar el año pasado más de 20 cabros leyendo y eso se logró solo porque con la María paz hacíamos desde hasta los power point punto entonces la mitad y la mitad de los power y yo siento que ese es el Real trabajo colaborativo porque en el fondo yo podía ser por ejemplo una parte de la clase o la clase entera si así era necesario

nos dividimos de este lenguaje con la María paz eh entonces yo creo que cuando se trabaja colaborativamente y casi así como la mitad y la mitad de la Vega se logran esos resultados porque ellos siempre que no por menos 13 ojalá María paz porque me podría pasar a mí también pero se hubiera trabajado ella sola con el curso oyó solo con el curso es muy probable que no hubiéramos logrado esa canción es una historia

Profesora 3

aparte considera que y hay que sacar un poquito como esa visión que tiene en general los profesionales del pie y también los profesionales como docentes que es como es que yo soy mayor que porque yo soy docente cada 1 es especialista en su área y cuando yo creo que el docente tanto del pie como el docente del del aula regular internaliza que cada 1 es especialista en su área se logra hacer un trabajo colaborativo porque a la hora de realizar una planificación cada 1 tiene que aportar desde su área y no desde la competencia que si se da y yo lo he visto en otros colegios por eso lo hablo de con esa base que es como lo que dice el profesor de la sala y no es así es cada 1 aportar desde su área porque realmente si esto debe se trabajara colaborativamente de verdad los resultados serían muy distintos y esto se partiría desde los más chiquititos que es donde más estimulación requieren donde más aprendizaje tienen los niños y después se va a ver reflejado en 1/8 quizás en salir ningún niño no lector a lo mejor no a lo mejor el nivel de otros colegios pero sí obviamente desde la superación entonces yo creo que si eso una de las prácticas que 1 tiene que cambiar que eso va muy relacionado con la cultura que 1 tiene que tener como pareja yo creo que ahí es la base

Entrevistadora:

ustedes creen que para que eso se desarrolle tenemos va de por medio lo que es la confianza que yo debo tener frente al profesional que tengo al lado enfrente o con quién estoy trabajando la confianza la validez del respeto que merece el profesional

el que yo reconozca en el otro que es eficaz en lo que hacen entonces qué tan importante es para usted es reconocer el buen trabajo pedagógico que hacen

Profesora 5:

para que ustedes se importancia tiene que porque no tienes que ser mezquinos de de poco menos darte pudor de decir que tu compañero es mejor que tú o no es que sea mejor que tú es que esa persona no sé es más eficiente YY eso no eso y eso no debería darte nada te tienes que tener la suficiente empatía decir claro perfecto jijji y alimentarme de lo que él me puede nutrir a mí y eso y eso lo tenemos que lograr hacer real y ninguna ser soberbio porque dentro de la soberbia que cada 1 de nosotros manejamos nos llevan a estos casos y qué bueno es que 1 va a ser mejor que el otro sino más bien tú en este momento sabes más que yo pero yo no puedo otro momento mira yo te voy a poder enseñar esta otra parte que a lo mejor te falta a ti nadie es perfecto nadie sabe sale sale de la Universidad así como sale saliendo todo en el fondo es lo mismo que yo creo que me pasa o que por lo menos yo cuando trabajé en otro colegio en media yo les explicaba a los chiquillos o sea yo no soy una un libro que voy a saber todo déjeme estudiar lo voy a ver cómo te puedo ayudar pero vamos a trabajar en conjunto entonces eso yo creo que es claro es como él la clave y...

Entrevistadora:

de qué manera creen ustedes que podríamos empezar a cambiar eso primero yo

Profesora 3:

creo que los tiempos lo otro los formatos un formato para todos que una es la gestión es la gestión es cambiar la gestión un formato barato respetar los tiempos y creo que es muy importante para poder desarrollar esta estas como instancias entonces sí yo creo que sí y un formato en el fondo porque me he dado quizás planificaciones y si todos tuviéramos un solo formato sería llegar y planificar mucho más rápido y ese trabajo colaborativo se daría de manera más rápido y en

Entrevistadora:

perfecto totalmente de acuerdo a los tiempo que refiere a lo que es la gestión gestion organizacional digamos cierto de lo que debe realizar el equipo de gestión ahora desde lo que es su práctica de qué manera nosotros podríamos incentivar y motivar a que nosotros podamos desarrollar mejor nuestra nuestro trabajo y valorar el trabajo desde nuestras prácticas no de lo que el otro puede hacer por por lo que yo debo hacer no porque el equipo de gestión de va a ser un formato para que yo pueda desarrollar esto ahora desde mi práctica desde lo que yo puedo aportar a diario para que esto cambie en nuestro trabajo pedagógico desde lo que yo puedo aportar cómo podríamos motivarnos entre nosotros y valorar el trabajo que hace falta valorar el trabajo que hacer nada para que ella también se motive en su trabajo desde mi punto o desde el punto de usted qué podrían hacer usted para eso

Profesora 1:

respetar la instancia la instancia de trabajar colaborativamente porque eso ahí 1 puede decirle al compañero y reflejar como lo que el compañero puede aportar para para poder no sé construir esta este este material por decirlo de alguna manera

Entrevistar:

pongámonos en respetar la imaginación de que la instancia se da vamos a respetar la hora de qué manera yo Camila o yo Andrea voy a hacer que ya tengo la instancia ya tengo los formatos dado qué hago yo ahora para poder motivar a mis colegas a que trabajemos y hagamos ese trabajo colaborativo y que el otro sienta que yo lo válido yo lo respeto yo reconozco su trabajo su área su su especialidad su conocimiento no lo no lo tiro para abajo

Profesora 6:

algo que hemos estado haciendo con los profesores son acompañamientos acompañamiento docente y de los que están a cargo de los que son docentes de aula me ha tocado acompañarlos durante este año en algunas clases hay una que

me pero dentro de mi actual área mi actual área de entidad técnica pedagógica trató de rescatar siempre de ello eso el lado positivo y el esfuerzo también que se hace por hacer una clase con 30 niños y más que ir en él en lo que se equivoco es más ir en lo positivo que lo hizo fue en lo mejor que lo sigue poder así ser haciendo durante el año no sé o durante su próxima práctica entonces yo creo que el reforzar con ello constantemente lo bueno que son en lo que hacen también eso también es motivante para ellos para que puedan seguir mejorándose porque siento que es algo con decirle a la chiquilla no sabes qué digo esto yo creo que es mejor ir hacia el otro lado hacia el lado está al lado de que ellos también sepan que lo están haciendo bien dentro de toda una clase que se hace que es muy extensa y yo creo que eso ha dado resultado porque los cuentos pero también los cambios que 1 le sugiere

Profesora 7:

yo creo que puede ser también el observan entre nosotros mismos más que tú cómo has estado te ves que nosotros como colega nos miramos nuestras mismas clases y opinemos sobre oye sabes que me gusta estar drástica que estoy utilizando pero podría ser esta otra cosa porque a mí me favorece más con esto y con esto a mí me funciona y a lo mejor que ella vea la mía y me diga oye sabes que yo creo que esto lo podría cambiar y esto podría continuar y así también ir viendo en los que favorecemos las fortalezas y las debilidades que te pero entre padres no solamente que entre la gente de UTP una clase sino que nosotros como colegas nos veamos y digamos ya esto sí está bueno oye utilicémoslo porque al momento ya de ir a planificar ya vamos a ver de qué manera nosotros trabajamos en el aula entonces va a ser como el momento a lo mejor el práctico donde ya está una técnica para poder leer esto una técnica para pasar la suma pero ya la vamos a tener como fortalecida entre entre tu equipo colaborativo porque eso es lo que nos falta a nosotros nosotros no nos reconocemos porque no sabemos a lo mejor cómo trabaja cada 1 se entiende? porque nosotros lo mejor yo soy muy buena en la espalda pregunta oye sabes que mira cómo puedo hacer esto porque tengo esta idea pero

bueno me gusta entonces IA no mira yo yo y yo la tomo porque siempre he dicho yo aprendo de lo que ya lleva malla en el circo y así es como medio funcionando estar en el aula porque están en el aula tampoco es muy fácil que digamos hay que manejarlo hay que tratar de que comprendan que la habilidad se sostenga durante toda la clase entonces igual es súper tedioso estar 60 minutos con los chiquillos y más cuando lo puso por ejemplo el mío que fue muy revuelto tratar de que toda la clase este pasiva para que ellos comprendan el objetivo o lo que 1 quiere llegar pero a lo mejor cuando estoy con con la Cami que la cambio el Juanpi entra ellos ya a lo mejor ya saben cómo son mis dinámicas dentro de la clase y se se pueden entrometer en cualquier momento y decir ya vamos a hacer esto la CAM sabe manejar esa parte dice ahora voy si ahora ya y yo me yo me Alejo porque yo sé que ya saben a lo que yo quiero llegar se entiende y cuando lo mejor ella quiera plantear una clase yo estaba en las mismas sabes lo mismo que ella quiere plantear en su clase entonces reconocer lo que 1 hace dentro del aula me regalaron un niño como 1 se maneja dentro de la eso nos falta a nosotros como colega reconocer eso

Profesora 5:

yo de lo que tú estás hablando María tomó una palabra que es lo que necesita el curso que ambos dupla el ingreso a esta a esta aula repartía los dos que eran los mismos para ese curso exacto de partida tiene tiene tiene que haber el mismo requerimiento los dos los dos para para el mismo lado que queremos conseguir de ahí partimos porque tenemos que tener un piso para también nosotros ponernos desafíos sino un piso como como tú te propones hacer algo y de qué manera ya una vez que tú conoces el piso deseando ahora cómo cómo llego a ellos ahora tengo que conocer a cada 1 de esos individuos que están dentro de la sala de clase y poder empezar como desarrollo y estabilidad por medio de que Ah pero Pedro no la va a poder desarrollar rectas y ahí entra la llamada pero sabes quién lo podía desarrollar de esta manera y así y todo aportaríamos hoy tenéis razón así es lo es lo va la va a desarrollar es la única forma tenemos que primero saber equé es lo que hay sí claro y después ver todo y de ver lo lo que también hablaba María paz

nuestras ventajas desventajas sentémonos funcionó esto funcionó esto funcionó lo que hizo ya en la función o lo que hice yo o es que no a lo mejor estamos débil aquí vamos démosle de no a la misma pero le vamos a quitar esto y le vamos a poner esto tenemos que tener esa capacidad eso de capacidad de mirarnos y decir ya esta cosa no funciona chiquillo vamos con una segunda clase a ver si le ponemos esto va a funcionar creo que

Profesora 3:

la autocrítica en el fondo

Profesora 5:

exacto crítica autocrítica inmediata es como lo que yo me voy a llevar a al al a la mesa a una persona a Matías le decía ay o Matías tú tienes que ser tú tú peor destructor de clase tú tienes que mirarte que estás haciendo y tú tienes que destruir tu clase y decir no mi clase no está bien mi clase no está redonda aquí hay algo que está débil y la tengo que volver a hacer y me decía pero tu profe cómo te das cuenta mira le dije yo cuando estuvimos haciendo un trabajo práctico le dije mira esto hizo que los trabajos fueran lentos no había dinámica no había dinámica porque porque esto de este este material debido a estar puesto antes para que exista dinámica yo siempre le digo a los chiquillos en una clase tiene que haber dinámica ritmo si no hay dinámica ritmo de una clase la clase están todas cierto María paz

Entrevistadora:

exactamente hay muchas actitudes que debemos ir observando la práctica diaria de nuestros estudiantes desarrollo de habilidades de la motivación que tienen las dificultades de aprendizaje qué herramientas vamos a utilizar para abordar las necesidades de ellos tenemos dominio grupal ahí está la autocrítica tenemos que evaluarnos reevaluar nosotros practicar normas de aula debe ser adecuado para que los estudiantes aprendan cómo voy a incorporar diversas estrategias para llegar

a todos los estudiantes todo esos desafíos que decía la Zaida son importantes de abordar y cómo nos sentimos cuando tenemos que trabajar solos

Profesora 6:

sí yo creo que ahí es cuando ya nos gana la psicología porque a mí yo por ejemplo en estos momentos de todos los años que llevo yo y este año me siento súper cansada cansada y eso que llevo la Cami y ha sido mi pedestal ahí que me sostiene pero de verdad que yo me siento súper agotada con los chiquillos muy agotada llegó el momento en que agradezco a Dios que ya este lunes sale temprano porque yo en la tarde yo ya los pierdo yo no consigo nada con ellos una tarde nada nada no no y eso que hemos tratado de normalizar tengo las normas pero por todos lados tratan pero igual ellos son como explosivo entonces de verdad que es agotador cuando 1 ya se siente en una desventaja de que a mí me pasa que yo ya no quiero que llegue la última hora porque no quiero no quiero no quiero verlo no quiero porque ya yo me pongo más como más agresiva más gritona y no me puedo sostener entonces ahí cuando nos gana un poco más la psicológica y estamos haciéndonos daño a nosotros mis entonces ahí donde hay que detenerse y decir no esto algo estoy haciendo mal necesito recalcular un poco mi yo yo misma como persona me tengo que recalcular y a mí me pasa

Entrevistadora:

claro y esa pregunta yo creo que la hacemos todos los días OO deben cuando y pensamos nos sentimos capaces de sobrellevar todos estos desafíos cierto solos entonces ahí entra lo que decía Juan Pablo lo que decía María Pablo que decía lo que decía la Camila el trabajo colaborativo que debe existir entonces para que eso exista primero tengo que ser autocrítico quizá ser capaz de evaluarme y decir puntos soy capaz de llevar esto solo no necesito ayuda entonces valido al que tengo al lado y a todo a él y en el fondo reconozco su trabajo porque su trabajo también vale para lo que yo necesito y no solo ello para mí los niños cierto para para e responder a todas las necesidades que se nos presentan en el día a día cómo creen ustedes

que frente a todo eso podríamos ir mejorando de que manera y que aquí esta pregunta es súper importante y a lo mejor nos tomamos unos minutos para pensar que de aquí vienen propuestas de acciones que nosotros podríamos incorporar a este plan de qué manera todo lo que hemos reflexionado podríamos mejorar de qué manera lo podríamos hacer y ahí se extrae las acciones que podríamos incorporar a lo mejor no muchas no seamos ambiciosos unas dos 3 dentro del año el próximo año para el trabajo colaborativo que tenemos que hacer hacerlo aplicarlo después de evaluarlo como decía la Zaida evaluar qué tal nos resultó esto lo hicimos lo hicimos bien lo hicimos mal que debemos mejorar y lo seguimos implementando y lo instalamos como una práctica sistemática porque va en base a una necesidad entonces ahí la pregunta es cómo podríamos mejorar de qué manera podríamos nombrar estrategias o acciones de mejora todo lo que hemos conversado

Profesor 1:

yo creo que como habíamos dicho antes clave la confianza entre el equipo de aula llamémosle en el fondo que parece más de una persona que más de 2 personas muchas veces que están ahí dentro o que también interviniendo y bueno hay una confianza siento yo no solo en las capacidades de la otra persona sino que esa confianza no una amistad sino que como esa buena onda así como siento yo que si falta buena onda en esos dos es difícil tomar una clase puede ponerse de acuerdo que no es un decir mala onda claro entonces yo siento que es algo súper personal que 1 tiene que trabajar y ahí yo creo que son dos conceptos que se me ocurren ahora que es la honestidad por una parte y Por otro lado la asertividad sí porque si la honestidad sin asertividad la verdad es que puede ser un caos entonces creo que 1 tiene que ser capaz de decirle así así siendo super concreto a la María fallo siempre lo decía el año pasado la María que estaba súper insegura con el tema de la lectura pero bueno pero bueno para matemáticas que tengo no sé si yo te enseñó el método a lo mejor igual no va a aprender no a lo mejor y lo va a aprender y eso yo siento que en lo concreto estoy siendo súper concreto yo creo que no sé si te han visto alguna empresa cuando es el amigo secreto y tienen que la persona y

regalándole un mensaje o un regalito pequeñito a ese amigo secreto a mí se me ocurre algo similar ahora sí muy rápido que quizás no se nos proyectemos a que una vez a la semana 1 tenga que dejarle un mensaje por ejemplo positivo su compañero de trabajo sí porque yo creo que la única forma pues es la única pueden haber muchas más pero eso de que una manera que 1 pueda tomar confianza con esa persona sentir buena onda así sentir que el otro no me está mirando y que esté pensando no sé qué tonto que no le gusta 1000 cosas en cambio yo tengo esos mensajes encima que a lo mejor no sé la Célula me mando la semana que le gusto como hice el inicio de una clase entonces soy el jefe más confianza en mí y en poder hacer de nuevo otro inicio de clases y a la vez a la serie confianza en que yo voy a poder hacer una buena pega y así sucesivamente y obviamente a la A la inversa igual en el fondo que sea algo constante yo propongo una vez a la semana así por dar un ejemplo nomas pero podría ser menos es muy agotador no sé pegar posters quizás algún lado y a dejarle un post al escritorio algo así

Profesora 7:

también los acompañamientos no fueron solamente porque sino un porque es súper importante ahí nosotros vemos cómo porque yo jamás he visto trabajar a Juan Pablo por ejemplo a la Cami y pocas veces Ellos tampoco me conocen a mí mis clases entonces sería muy importante que ellos vean o sea nosotros todos nos veamos cómo trabajamos para para realmente pueden ser valorados

Profesor 8:

dentro de eso estaba pensando que las instancias que hemos tenido lo que podemos tener más probabilidad de reflexión pedagógica porque lo colocó esto sucede que bueno no es realmente mucho de contar pero yo llevo más de 30 años en la sala de clase en el colegio esto porque yo he visto en otros lugares que muchas veces cuando hay diversos tipos de problemas lo que ha solucionado ya sea en dentro del aula fuera del aula en el patio cuando él la comunidad educativa y su verdad paremos conversemos por eso me gusta eso esa esa expresión cómo

resolvemos entre todo esto que está afectando y hacerla pedagógico en lo psicológico los humanos lo que sea así que ello quiero destacar eso que mientras más se reflexiones podamos tener ahí va el crecimiento y dentro de esto algo que seguramente ustedes saben el crecimiento no tiene límite puede que algún colega lo mejor esté un poco pegado un par de años algún tema De hecho el profesor de taller del conocimiento nos dijo chiquillo ustedes van a van a experimentar 5 años después se van a ir acostumbrando 5 años tarda más o menos la estructuración del trabajo en el aula en general etcétera entonces pero yo descubrí todo ello cada instancia significado en los colegios o en los grupos humanos aumentar ese crecimiento hermoso del crecimiento que 1 puede experimentar como colega como profesor o educador que cuando otros colega cuando un compañero de ruta la llevo yo también profesionalmente porque a veces decimos profesionales de esto y la verdad que profesionales todo o sea es el educador es un ser integral si queremos ser integralmente nuestros integrantes no solamente y que bueno que hayan áreas lenguaje matemática ciencia la religión pero lo más importante creo yo es que 1 pueda crecer integralmente importante

Entrevistadora:

para mí lo que dijo regulo eso de no reconocer lo positivo del otro y alegrarse cuando otra persona que es importante verlo desde ese punto porque esto es reconocer al otro reconocer su virtud es su defecto dentro de todo es una persona y valorar a la persona el crecimiento que tenga es súper importante quizá en nuestra cultura educativa lo que decía lacan yo creo que esa solidaridad que hablaba Juan Pablo también la honestidad la empatía general desarrollar valores aplicarlos a lo mejor una de las cosas que tenemos que hacer dentro de este plan escuchando el poder instalar acciones que vayan en desarrollo de los valores entre nosotros mismos y poder difundir estos valores y aplicarlo todos los demás también enseñó a ser lo mejor instalar alguna acción para desarrollo o no desarrollo porque todos tenemos valores desarrollados pero fortalecimiento de valores

Profesora 9:

ayuda exacto en colaboración del trabajo solamente pedagógico sino el que una enseña a los chiquillos el valor de respeto entre todos validar auxiliar validará y automáticamente el otro a trabajaremos la entrevista como intervenciones de parte del área de convivencia escolar cómo vamos a financiar también porque bueno a lo mejor puede ser por el mismo caos todos sabemos el agotamiento mental de salud pero a veces muchas veces que no solo la hemos comentado 1 llega y dice hola Buenos días y bueno 5 personas en consecuencia una cosa que a veces van niños y es como y contestan colega no sé la oficina cuando 1 llega OA veces que se va a pasar AA sacar al niño y así como hola Buenos días up para ti serán buenos para mí no son como comentarios que los niños tienen así como

Profesora 6:

claro pues será mejor como de abundar abordar todo eso claro cómo podemos sacar eso es con algunos pequeños detalles a lo mejor y el pesimismo también el pesimismo que 1 aquí allá de aquí reclaman al final qué hacemos nosotros porque también es lo que dijo durante una noche no debiera hacerse una autocrítica y hacer en qué puedo ayudar portar en qué puedo yo ayudar para que esto sea distinto porque en el fondo pasamos casi todo el día metida aquí y de verdad que he agotado

Profesora 5:

por eso estaremos en condiciones de poder enfrentar el ahora y poner de nuestra parte para que esto empiece a cambiar de lo que está hablando bien que dice que somos un colegio que estamos enferma yo voy a decir algo debe de llegar este colegio siempre lo lo describo como el colegio del invierno porque nunca he sentido una un calor dentro de este establecimiento sino que siempre he sentido esas miradas esas cosas raras y son las cosas que que yo antes y creo que en este momento lo estoy experimentando mis manos se ponen heladas porque tú dices o sea que chollo como dice la madre que te chollo no te he hecho nada porque te sientes agredido porque yo llegué a este colegio si yo no te he quitado nada yo no

conozco nada tubillo no sé nada de ti te das cuenta entonces la creación empieza de arte ya la he sentido siempre desde antes y bueno y creo que mi hermano me detuvo al oírme de este establecimiento me decía no tú me tienes que ir porque tú no estás mal tú estás llegando recién y yo te lo digo tú siendo bien honesta de dentro por que por quien sentir eso de que llegó otra persona y tú ya la empieza a salir simplemente con la mirada que por que porque o sea me siento dos cualquier cosa soy tan arrogante o tan insignificante que la otra persona me va a hacer algo o sea no tengo bien puesto mis zapatos de lo que yo soy y lo que a lo que yo quiero llegar que le tengo miedo al que llegó por seguridad tan grande que entonces tengo que tratar de decir algo para anular este personaje pues no pues yo me quedé valiente valiente valiente bueno si usted conoce mira entonces pero creo de todo este caminar de todo este caminar yo sí que ha sido largo ellos sí sí por ejemplo yo le veo algo alguien y yo digo por ejemplo Juan Pablo ingresa mi ser yo siempre lo siempre le voy a dar las gracias y él lo sabe por su tono de voz por su amabilidad por esa calidad que él tiene él tiene una calidez que atrapa a los chiquillos cuando él ofrece su conocimiento lo que él sabe el ser acogedor él él es así y su voz es así yo ayer lo escuché cuando estaba aquí él tomándole una una prueba una tutoría y él tiene esa capacidad de de no enojarse está sentado le escucha los relatos es que es que no no no no es que es que a mí me agrada me agrada la forma esa de él porque tú el día que estar todo el día con los chiquillos pues yo ya ahora y yo con los chiquillos yo le digo rey no es lo que sea me siento mareada me siento cansada que me conozcan como soy que soy humana así y creo que esa cosa de que los chiquillos me conozcan como mala que me vean que tengo mi parte fuera mi parte mala que puedo ser enojona ***** toda toda mi emoción eh yo quiero que ella me las conozcan porque yo las conozco todas sus emociones su ira y yo le digo en este momento tú me transmites pura ira siéntate relájate cálmate y yo le hablo así y cuando te siento que tú eres así para hablar a mí me agrada sentirlo te das cuenta hay una gran me agrada sentir eso eso eso esos pequeños pero grandes detalles que todos los deberíamos tener pero de repente se pierde te das cuenta y bueno monto y montones de cosas que yo te podría decir de yo soy muy expresiva cuando

yo lo quiero hacer con las llantas con la llanta cuando una vez le dije no a mí no me gusta esa prueba porque ya y después eso pasó hace mucho años le dije yo estoy yo aquí la la mirada los ojos y le dije sabe que estas situaciones a mí me desagradan porque yo quiero ser parte tuya y no quiero que esto nos separe la llana y los abrazamos queda en plena sala te das cuenta entonces ahí eso es lo que nos falta a nosotros o sea lo que pierden los doctores la humanidad y nosotros no podemos perder la humanidad entre todos nosotros y por muy no sé que por muchas estupideces que nos pasen en el día por muchas cosas que nos duelen en el día tengamos la capacidad de que hoy día me trataste así pero yo tener la capacidad de decir pero a mí me dolió si te das cuenta y creo que esa parte de nosotros se ha ido muriendo por eso yo a este colegio lo miro como el colegio del invierno pero siempre he pensado que quiero que este colegio florezca y el invierno se vaya de aquí y para que florezca que son las flores son nuestros niños somos nosotros los que tenemos que aprender a germinar de una vez por todas porque no lo hemos hecho tenemos nosotros te das cuenta

Profesor 1:

gracias me emocionan tus palabras

Profesora 5: si sabes que yo soy así cuando tú me siento entre mis padres que me siento acompañada con ellos yo puedo ser así puedo hablar en este momento porque siento lo que estás haciendo que tu trabajo que va a ser para todos tenemos que ser honesto y real en este momento sí porque algo que tú lo vas a llevar a la práctica y para que los lleves lo llevemos toda la práctica tenemos que ser así por reales reales todos y eso es lo que es parte sí es un

Profesora 4:

también me gustan tus palabras lo que necesitamos chiquillos por las emociones es el decirnos lo que sentimos por el otro el destino lo lindo que lo hace lo lindo que lo aceleran esto con realidad no es otra igual cita crítica y a veces nos vamos también

igual como ustedes ven llegamos así ya hasta hay que seguir seguir es que a lo mejor no sé porque por ejemplo igual ya no sea como estamos hablando así muy interesante por ejemplo el otro día río me puso en palestra de que había muchas personas que estaban con licencia pero yo me había tomado 3 días durante todo el año que no había faltado más y yo de verdad ni salí con una ira donde cuando hable con la verdad lo único que se va a la puerta salía así echando culpa tengo yo y por eso puede enviar el correo a la mujer también como que no era mi problema que hubieran personas con licencia entiende entonces hay cosas que son como pequeñas pero que a la vez también para nosotros como no afecta o sea a mí yo he dado todo uy te dice es que tenemos que ver por ejemplo el tema de que hay muchos con licencia pero a mí qué me importa si yo he cumplido durante todo el año me entendido como cosa como super puntuales pero quién está cómo ya así comprendo

Profesora 5:

sí claro pero llega un momento que nosotros no queremos comprender nosotros con la vida en la mañana por qué decimos no dejaríamos fallar a los chiquillos obvio y venimos por lo menos gateando pero llegamos porque no queremos fallar a ellos a ellos dais cuenta es un compromiso moral de nosotros de no fallarle a los chiquillos porque en el fondo le vamos a fallar a sus chiquillos en todo el día o sea es como cuando yo digo no lo voy a ir y voy a ***** a la entrega te lo estoy es como que la licencia van a tirar y resulta y resulta chistoso igual que nosotros no vamos a dañar a la Andrea lo hablamos con la Céllica lo vamos a dañar acá a la compañera cabeza pero si de repente te voy a sobresaturar a ti de mi carga a ti a ti a ti a ti y perjudicar a los voy a saturar a todos porque a todos

Profesora 4:

eso es lo que nos momento exacto por qué mira yo no tengo problema en ir a cubrir y no tengo problema era cubrir pero por ejemplo si te mandan dos bloques el primero y saben que mi curso segundo intenso y estoy todo el día con el segundo y aparte

tengo cuatro bloques claro porque tú decir **** porq no piensan que a mí no me molesten pero mi curso intenso me mandan a los intenso coma no te vaya a poner AA decir más si no que te vaya así como indignante vas así para tu casa claro y te vaya así como que intensa como que y al otro día como que ya no te dan ganas de venir yo por ejemplo lunes y martes que fueron los días que me tome a mí que al final te los vi dice oye no sé cómo no hay creó una licencia porque la camioneta el curso hice eso yo llegué el miércoles lo primero que me dicen uy tía que bueno que llegó se portaron horrible yo no tengo licencia por lo mismo porque yo sé cómo es mi curso yo falte cuando tuve con licencia dos días y que la embarra entonces te ponía a pensar y si que sacó control y ciencia si no avanzan porque aunque de planificación no no hay avance qué harán barra y griega porque mi en mi caso por ejemplo cuando quieren barracón con lo que pasó con el problema que hubo tuve que llegar yo a solucionar problemas entonces ahí tú te ponías a pensar y decir para qué voy a faltar mejor no faltó no mejor nos da todo cubierto mejor si mejor lo mismo es lo mismo que pienso yo digo no mejor salida para ti para te mejoras a bañarte BTT vamos yo el otro día llegué y les decía a los chiquillos chiquillo mi rostro lo dice todo el día sí día se ve cansada pero no me lo vuelven a decir yo me metí en el espejo en la bañera ya dale dale yo no les puedo fallar para el día del 15 yo no le puedo fallar alto yo no le puedo fallar en este momento no YY yo por ejemplo yo voy calculando porque digo ya pero voy aquí no sé yo no no me va a alcanzar el tiempo para que después tengan que dar esa evaluación no me levanto y lo y lo hago claro pero eso sí ya no me levanto a las 5:00 h de la mañana me levantaba hacia mis cosas con toda mi alegría de antes no ahora 6:30 h porque ya no tengo manera de levantar mis cosas de levantar a mis hijos que mi hijo también se han cansado tienes que pensar que yo no tengo que ir a dejar que después tengo que volver que llegó acá que corro toda la mañana entonces como no estoy cansada de verdad de verdad que este año estoy así cansada yo creo que

Profesora 7:

pero no se preocupe porque la directora nos va a llevar de paseo a reflexionar alguna parte alguna vaquita tendremos que hacer Paquita ningún problema

Profesora 3:

la verdad no puedo saber mucho los temas que hay para atrás pero sí obviamente se ve un k pero y este puedo rescatar que la calidez que tienen muchos de los profesionales acá y sobre todo habla del pie porque con lo que yo más vivo es muy grande estar nosotros de verdad no quiere decir que todo el día nos estamos riendo como equipo muchas veces estamos discutiendo porque discutimos por los casos porque en verdad llegamos cansados hubo un momento que era muy porque debe haber diferencia también en un momento que estaba yo y el resto estaba antes era muy bueno miramos la cara del fan todo el día entonces cuando yo digo que independientemente si siempre van a haber roces el tema que 1 tiene que saber que está en lo profesional y la otra y eso es lo que hay que separarse porque en el fondo yo bastante flexible al colegio no tengo nada que decir hay cosas que obviamente yo sí cambiaría que es evidente pero si yo puedo rescatar que por lo menos yo me he sentido muy bien eso del hombre el equipo vive pero también por mucho menos no tengo de verdad que en cuanto a personal no tengo nada que que decir animal así que volver aquí yo soy más nueva que puedo decir no pero eso tampoco se puede negar

Profesora 4:

bueno yo soy de la que me roben las filas siempre he sido igual y siempre me han retado por lo mismo desde que está la señora Esther siempre me ha roto por lo mismo pero siento que que prefiero ser así andar amargado por la vida porque cuando yo llego echando putear por ejemplo la profe todo no porque yo no controlo eso yo ya había ido mi padre claro y todos saben que ya que te pasó hoy llegó muy callado no es que no venir riéndote porque siempre vengo haciendo alguna estupidez pero sinceramente sí sinceramente el equipo que se está formando es bueno pero si hay que ir cambiando cosas cosas sí sí pero hay que hay que poner

en la palestra el por qué hay tantas licencias ellos lo sigo y yo sigo insistiendo porque hay tantas licencias

Entrevistadora:

que a nivel nacional se está dando eso voy a ir en lo que decía Daniel que hay un problema aquí de motivación de salud mental deteriorada por la paz de esto estamos viviendo la peor pandemia que también o si alguno le afectó más que a otros no esto no pase solo a Cayo conversó con otros directores de la misma comuna y yo pensaba que aquí nomás ocurría y de repente ya conversa y te das cuenta que el colegio están peor que nosotros ahora estamos como en una taza de leche se podría decir frente a otras dificultades que enfrentan otros contextos educativos está súper compleja la situación en colegios particulares está pero terrible la cosa más que los públicos entonces yo creo que de repente tenemos que salir más allá de de nuestros metros cuadrado YY indagar qué es lo que pasa afuera y están pasando cosas peores que las que viven acá en cierta manera creo que en ese sentido yo escuchando igual de repente yo trato de ser súper positiva y cree y creo que de repente destacar más lo positivo nos ayuda más que siempre estar en la crítica de lo negativo que ocurre a diario en esta escuela creo que es positivo evaluar lo que no resulta pero también buscar mejoras para avanzar porque si nos quedamos en la crítica lo que está mal no avanzamos rescatemos lo positivo veamos lo que se está haciendo bien pues en realidad lo estáis haciendo bien es esa motivación también ayuda exacto acciones pequeñas acciones no sí lo hiciste bien oye no me gustó lo que hiciste hoy es Juan Pablo sabéis que me gusta como tú tratas a los niños eso es súper bueno pues su positivo más que estarnos fijando en el vaso medio lleno o medio vacío hay que fijarse en el vaso medio lleno yo creo que ha dicho que hay que aplicar y hay que poner a prueba y eso es una práctica que está dentro de nuestra escuela que yo creo que es una de las cosas que debemos ir mejorando piensa que esto venimos de varios escándalos de la escuela o sea no podemos evaluar sabemos exacto entonces también yo digo que hay que darle tiempo al tiempo y aprender de eso más que estarlo recordando el yo sino que

aprendió no podemos estar funcionando solo problemas al instante ahora que sabemos que un proceso que los resultados van a ser a largo plazo pero al quinto año que nosotros como equipo nos vayamos a quedar muchas cosas que no resueltas no solo entonces no son mágicas estamos todavía viviendo muchas consecuencias de 2 años de pandemia de que esta escuela estuvo abandonada prácticamente y todavía vivimos consecuencias de eso y claro nosotros ponemos el pecho a las balas ustedes que están aquí que no faltan nunca como también el equipo directivo ponemos el pecho a las balas a todo lo que ocurre aún así cuando de repente no teníamos nada que ver y estamos solucionando cosas que vienen de antes entonces pero 1 tiene que hacerse responsable tampoco va a estar culpando ni gritando a los 5 a los cuatro vientos que cuál fue el origen de la situación yo creo que hay que ponerle el pecho a las balas solucionarlo y avanzar avanzar avanzar allá hasta nuestro horizonte no hay atrás creo que tenemos que empezar a aprender hay que tener las metas claras de qué es lo que queremos para esta escuela que queremos queremos que tener un piso de donde vamos a empezar dónde vamos porque no podemos andar caminando claro que tenemos que tener algo estable y en este momento lo que tenemos es estable es la parte estructural entre comillas le digo yo pero falta mucho bien fíjense que estamos aquí todavía y no nos hemos ido y esta reflexión hacia sido súper positiva yo creo que esta instancia hay que volverla a ver súper bueno esta instancia ayudan a crecer y a darnos cuenta de lo que tenemos que ir mejorando nosotros igual contagiar a los demás y esto es la tarea nuestra de los pocos que estamos aquí es contagiar a los demás involucrarnos en esa tarea de que no todo es maravilla no todos somos amigos aquí nos llevamos bien quizás no sé monedita de oro para caerle 1 no le caemos bien a todo El Mundo pero pensemos nuestros niños eso es nuestro foco nuestros niños si nosotros estamos bien ellos para estar días nuestros niños son lo más importante escuela ni siquiera nuestras necesidades son ellos

Profesora 4:

sí últimamente estoy muy reflexiva ya ya no bely estar amargándonos por algo o por una situación que al final al que le va a hacer mal y a 1 mismo entonces que tenemos que buscarle solución para no le dijo que tenía por trincando doña le decía que se cae en una onda de choque alta altura estamos más reflexivas que andar buscándole las 5 patas al gato cualquier cosita más de la cuenta menos de la cuenta y es comprensible de repente claro nosotros nos encontramos con malas caras al otro día con bonitas caras y así tenemos que ir aceptando que un día nos van a mirar bonito el otro día la misma persona nos va a mirar feo no importa hay que cortesía amabilidad empatía y eso de cariño las personas que tenemos que y que queremos por el bienestar de porque eso no y como dijo por ahí cierta persona usted está pasando por ejemplo a tu gusto mucho porque nosotros los profes somos los que estamos acá y los que quedamos así que lio tengo que ir porque tengo que ir a ver a mi madre muchas gracias

Entrevistadora:

gracias de verdad que es súper productivo todo lo que salió de esta reunión.

ANEXO 5**EJERCICIO PARA LA DEFINICION DE LA
VISION DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA****II.- FORMULACION DE LA VISION****2.1.- EJERCICIO INDIVIDUAL**

En silencio cada persona contesta las preguntas que se indican:

a) ¿Hacia dónde vamos como Institución Educativa?

1.-.....

2.-.....

3.-.....

b) ¿Estamos respondiendo a las demandas de la sociedad como Institución Educativa?

1.-.....

2.-.....

3.-.....

c) ¿Cómo visualizamos nuestra Institución Educativa en 3 años más?

1.-.....

2.-.....

3.-.....

d) ¿Qué vamos a hacer para lograrlo?

1.-.....

2.-.....

3.-.....

2.2.- EJERCICIO GRUPAL

- En grupos de 5 o 6 personas, cada una presenta al grupo sus respuestas y las comenta con el grupo.
- El grupo define una respuesta común a cada pregunta

2.3.- EJERCICIO A NIVEL INSTITUCIONAL

- Cada grupo presenta sus respuestas a la asamblea
- La asamblea en conjunto llega a acuerdo de respuestas compartidas frente a cada pregunta.

2.4.- EJERCICIO DE SINTESIS

La persona que dirige el trabajo junto a 2 o 3 personas más, como máximo, se reúnen con posterioridad a la jornada para analizar las respuestas obtenidas y elaboran una propuesta de Visión.

En sesión posterior se presenta la propuesta de Visión y se evalúa su cumplimiento de los siguientes aspectos:

ASPECTO A EVALUAR	SI	NO	PARCIALMENTE
ESTABLECE HACIA DONDE VAMOS COMO INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
RESPONDE A LAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD COMO INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
EXPLICITA COMO VISUALIZAMOS NUESTRA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN 3 AÑOS MAS			
PROPONE QUE VAMOS A HACER PARA LOGRARLO			

Se pregunta al grupo:

1.- ¿Qué agregaríamos?

2.- ¿Qué eliminaríamos?

En la misma sesión, después de esta evaluación se determina la Visión que representa a la institución educativa.