



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

Diseño participativo de un plan de acción, desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizaje.

AFE para optar al grado de Magister en Gestión Educativa

Estudiante: Doris Oliver Rodríguez

**Directora:
Verónica Gallegos Araya**

Santiago de Chile, año 2021

*“La práctica de pensar la práctica,
es la mejor manera de aprender a pensar
recta y correctamente”
(Paulo Freire, 1977)*

Índice

INTRODUCCIÓN	5
Capítulo 1: Planteamiento del problema	7
1.1 Fundamentación de la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo	7
1.2 Pregunta de investigación	10
1.3 Formulación de los objetivos de la AFE	11
Capítulo 2: Marco teórico	12
2.1 Trabajo Colaborativo	12
2.2 Eficacia colectiva docente	15
2.3 Logros de aprendizajes	19
2.4 Factores asociados al logro de aprendizaje	19
Capítulo 3: Diseño metodológico.	21
3.1 Metodología	21
3.2 Características de la organización educativa y profesores.	22
3.2.1. Composición por Edad	22
3.2.2. Composición por Género	23
3.2.3. Composición por cargo	24
3.3 Instrumentos de investigación	24
3.4 Operacionalización de las variables en estudio.	25
3.4.1 Variables de eficacia colectiva docente.	26
3.4.2 Variables de eficacia colectiva y sus fuentes.	27
3.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados.	28
3.6 Planificación de las actividades realizadas.	29
Capítulo 4: Análisis de resultados	31
4.1 Resultados del diagnóstico	31
4.2 Análisis de resultados de Informe de Evaluación docente.	31
4.3 Análisis de resultados de la medición de eficacia colectiva docente.	34
4.3.1 Análisis de Creencias de Eficacia colectiva docente.	36
4.4 Análisis de eficacia colectiva docente por dimensiones.	37
4.4.1 Dimensión análisis de tarea.	37
4.4.2 Análisis de creencias en la dimensión análisis de tarea	38
4.4.3 Dimensión competencias grupales.	39
4.4.4. Análisis de creencias en la dimensión competencias grupales.	41
4.5 Análisis de eficacia colectiva docente y sus fuentes.	42

4.5.1 Análisis de Creencias Eficacia colectiva docente y sus fuentes	44
4.6 Análisis de resultados por fuentes	45
4.6.1 Fuente: Experiencia de dominio (logros anteriores).....	45
4.6.2 Análisis de creencias, fuente experiencia de dominio	46
4.6.3 Fuente: Experiencia vicaria.....	47
4.6.4 Análisis de creencias, experiencia vicaria.....	48
4.6.5 Fuente: Persuasión Social.....	49
4.6.6 Análisis de Creencias, fuente persuasión social.....	50
4.6.7 Fuente: Estimulación psicológica.....	51
4.6.8 Análisis de Creencias, fuente estimulación psicológica	52
4.7 Resumen de análisis de todas las fuentes.....	53
4.8 Resultados de las actividades realizadas.....	54
4.8.1 Exposición de resultados del diagnóstico.....	54
4.8.2 Exposición de eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes.....	55
4.8.3 Taller docente.....	55
4.8.4 Exposición de los docentes.....	55
4.8.5 Jornada de trabajo.....	56
PROPUESTA DE EVALUACIÓN.....	57
Implicancias prácticas para la organización en estudio	57
Implicancias prácticas para las políticas públicas	61
CONCLUSIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	67
Anexo N° 1: Encuesta de Eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes.....	67
Anexo N°2: Presentación resultados de diagnóstico	77
Anexo N° 3: Presentación eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes. “Trabajo colaborativo con enfoque en eficacia colectiva.....	80
Anexo N° 3.1: Evidencia fotográfica.....	83
Anexo N° 4: Pauta de trabajo.....	83
Anexo N° 5: Presentación de exposiciones docentes por grupos.....	84
Anexo N° 5.1: Evidencias fotográficas de las exposiciones docentes.....	87
Anexo N° 6: Planilla de trabajo en Jornada docente.....	88

INTRODUCCIÓN

Los resultados académicos hoy en día en las escuelas se encuentran descendiendo, siendo diversos factores, los que afectan los procesos de enseñanza aprendizaje. A raíz de estos bajos resultados, de acuerdo con el Sistema de evaluación vigente¹ las escuelas son categorizadas en nivel insuficiente, medio bajo, medio y alto. Uno de los factores que incide en los bajos resultados pedagógicos en los estudiantes, es la preparación de los docentes para lograr aprendizajes significativos, siendo el trabajo colaborativo fundamental para fortalecer los procesos de enseñanza e intercambiar experiencias, jugando entre otros factores, un rol relevante la eficacia colectiva docente en los resultados, de acuerdo con las investigaciones en este campo

La escuela Hermana María Goretti, que presenta resultados académicos bajos en sus estudiantes y se encuentra en categoría de insuficiente, con resultados deficientes en el ámbito del trabajo colaborativo por parte de los docentes, en el informe de evaluación docente 2019, que está a cargo del Ministerio de Educación por medio del Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigación pedagógica (CPEIP).

Para contribuir a mejorar este relevante ámbito de la gestión educativa, en el contexto de esta AFE, se diseñó un plan de trabajo participativo con los docentes, para fortalecer el trabajo colaborativo, desde una perspectiva de la teoría de la cognición social, enfocada en la eficacia colectiva docente.

El proceso se inició analizando el informe entregado al colegio de trabajo colaborativo docente emitido por el sistema de evaluación del desempeño profesional docente, quien se encarga año a año de medir de forma obligatoria a los docentes de aula que se desempeñan en establecimientos que dependen de los municipios o servicios locales de educación, para contribuir a mejorar la calidad de la educación. Donde uno de sus ítems a evaluar corresponde al trabajo colaborativo que permite mirar el quehacer pedagógico y reflexionar sobre sus fortalezas y áreas de mejora. En esta oportunidad se analizó los resultados de los años 2018 y 2019.

A continuación, se procedió a la elaboración de un diagnóstico orientado a conocer el nivel de eficacia colectiva docente que presenta el cuerpo de profesores de la escuela, aplicando los instrumentos: Escala de eficacia colectiva docente (Collective teacher

¹ Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de Aprendizaje del Ministerio de Educación de Chile (SIMCE)

efficacy)² y Sources of teacher efficacy questionnaire (STEQ)³ para luego presentar a los docentes los resultados del diagnóstico y capacitarlos en trabajo colaborativo y eficacia colectiva docente.

El proceso terminó con el desarrollo de una serie de talleres con los docentes, enfocado en trabajo grupal de forma participativa y colaborativa, finalizando con una jornada de trabajo de forma participativa con la creación de un diseño de un plan de acción para fortalecer el trabajo colaborativo desde una perspectiva de la eficacia colectiva docente.

²Goddard, R.D., Hoy, W.K., & Woolfolk Hoy, A. (2000).

³Hoy, C. Zhou, M. Teo, T. Nie, Y. (2017).

Capítulo 1: Planteamiento del problema

1.1 Fundamentación de la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo

El desempeño de una organización educativa es un fenómeno multifactorial que depende de distintas variables, entre ellas el liderazgo, convivencia, gestión de personal, gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula, donde la base de conocimientos para el mejoramiento se encuentra en la práctica docente, la que requiere de reflexiones críticas y sociabilizadas entre profesionales, siendo una herramienta fundamental el trabajo colaborativo docente.

En el último informe de resultados de evaluación docente para establecimientos, emitido por el Sistema de evaluación del desempeño profesional docente (Docentesmas)⁴ se indica que el desempeño de portafolios de los docentes evaluados a nivel país, se encuentran en un 36% de logro como máximo en las distintas dimensiones evaluados con relación al trabajo colaborativo.

Por su parte, las investigaciones han mostrado que la colaboración y la eficacia colectiva son elementos que influyen en los resultados de los colegios, es decir, que en aquellos colegios donde existe una alta colaboración y eficacia colectiva se obtienen mejores resultados para sus estudiantes (Ross y Gray, 2006).

La escuela Hermana María Goretti, durante los últimos 4 años no ha logrado mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes en la toma de pruebas estandarizadas Simce, manteniéndose en la categoría por cuatro veces consecutiva como insuficiente. Solo ha logrado mejorar y avanzar en los IDPS (Indicadores de Desarrollo Personal y Social) lo que corresponde al desarrollo de habilidades socioemocionales, que aun cuando se complementa con la prueba estandarizada (Simce), no permite avanzar de categoría.

En la ordenación de escuelas por logros de aprendizaje la Ley 20.529 del Mineduc (2011) establece que la metodología de ordenación con la que la Agencia debe clasificar a los establecimientos en cuatro categorías: alto, medio, medio-bajo e insuficiente, sobre la base de una evaluación integral de

⁴ Recuperado del sitio web: docentesmas.cl/swdm-mideuc.cl/docentesmas/InicioFO.aspx.

los resultados obtenidos por sus alumnos. Este procedimiento considera los resultados de aprendizaje de los alumnos evaluados mediante las pruebas SIMCE, la distribución de los resultados de los alumnos en relación con los Estándares de Aprendizaje, indicadores de progreso, y el grado de cumplimiento de los Otros Indicadores de Calidad Educativa aprobados por el Consejo Nacional de Educación.

De esta forma se logra orientar el sistema educativo para mejorar la calidad y equidad de las oportunidades educativas para todos los estudiantes.

En la ley anterior, en el párrafo 5, artículo 31, (2011: 16) se establece que:

si después de cuatro años, contados desde la comunicación señalada en el artículo 28, y con excepción de lo previsto en el inciso segundo del artículo 29, el establecimiento educacional se mantiene, considerando como único factor el grado de cumplimiento de los estándares de aprendizaje, en la categoría de Desempeño Insuficiente, la Agencia, dentro del primer semestre, certificará dicha circunstancia. Con el solo mérito del certificado el establecimiento educacional perderá, de pleno derecho, el reconocimiento oficial al término del respectivo año escolar.

Indicando que la escuela Hermana María Goretti se encuentra en peligro de que se le quite el reconocimiento oficial.

Por otra parte, el Informe de resultados de la evaluación docente 2018 y 2019⁵, que el Sistema de evaluación del desempeño profesional docente, entrega a la escuela Hermana María Goretti, identifica déficit en la evaluación docente, respecto de experiencias pedagógicas enfocadas en el trabajo colaborativo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por los docentes en el ámbito de trabajo colaborativo docente de los años 2018 y 2019. En este módulo de evaluación se miden cuatro indicadores: Relevancia de la necesidad que motivó el trabajo colaborativo, calidad de diálogo profesional, el valor de

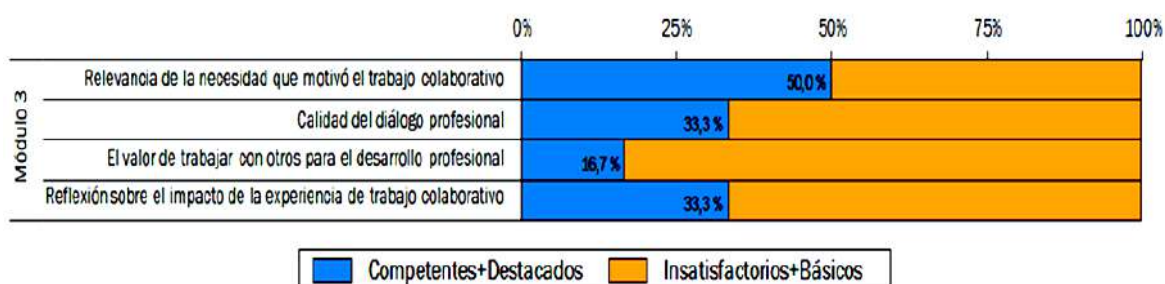
⁵Disponible para la Dirección del colegio en: swdm-mideuc.cl/docentesmas/InicioFO.aspx

trabajar con otros para el desarrollo profesional y reflexión sobre el impacto de la experiencia de trabajo colaborativo.

A continuación, se presentan resultados de desempeño de trabajo colaborativo del año 2018:

Gráfico N°1

Distribución de docentes por nivel de desempeño. Módulo 3 Trabajo Colaborativo



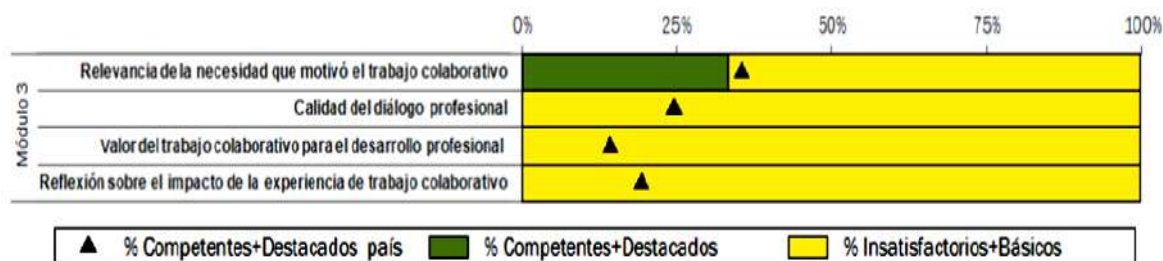
Fuente: Informe de Resultados 2018 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.

En el gráfico podemos identificar que en la dimensión de: relevancia de la necesidad que motivó el trabajo colaborativo, los docentes se encuentran en categoría de competentes-destacados con un 50% y un 50% de los docentes en categoría de insatisfactorios-básicos; en cambio en la dimensión de calidad del diálogo profesional, se encuentran con un 33,35 en categoría de competentes-destacados y un 66,65 de los docentes en categoría de insatisfactorios-básicos; en la dimensión del valor de trabajar con otros para el desarrollo profesional, solo un 16,7% se encuentra en categoría de competentes-destacados contra un 83,3 se encuentra en categoría de insatisfactorios-básicos, siendo la dimensión más baja; en la última dimensión que corresponde a la reflexión sobre el impacto de la experiencia de trabajo colaborativo, un 33,3% de los docentes de la escuela se encuentran en categoría de competentes-destacados y un 66,65 en categoría de insatisfactorios-básicos.

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación docente en el área de trabajo colaborativo del año 2019.

Gráfico N°2

Distribución de docentes por nivel de desempeño. Módulo 3 Trabajo Colaborativo.



Fuente: Informe de Resultados 2019 Evaluación Docente. Escuela Hermana María Goretti.

En el año 2019, podemos identificar en el gráfico que en comparación con el año 2018 los resultados son aún más bajos, en donde podemos determinar que en la dimensión de relevancia de la necesidad que motivó el trabajo colaborativo solo casi un 30% de los docentes se encuentra en la categoría de competentes-destacados y más de un 70% de los docentes se encuentra en insatisfactorios-básicos, en cambio en las otras 3 dimensiones: Calidad del diálogo profesional, valor del trabajo colaborativo para el desarrollo profesional y reflexión sobre el impacto de la experiencia de trabajo colaborativo, todos los docentes se encuentran en categoría insatisfactorios-básicos.

1.2 Pregunta de investigación

De acuerdo con la información anterior, la escuela cuenta con un diagnóstico de la colaboración que existe entre los docentes, de manera que surge la pregunta:

¿Qué elementos debería tener el diseño de un plan de acción, desde una perspectiva de la eficacia colectiva docente, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizaje en una escuela con una categoría de desempeño insuficiente?

1.3 Formulación de los objetivos de la AFE

Objetivo General:

Diseñar participativamente un plan de acción, desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizajes de una escuela con una categoría de desempeño insuficiente.

Objetivos Específicos:

1. Realizar un diagnóstico, para determinar el nivel de eficacia colectiva docente existente, en los grupos de trabajo al interior de la escuela en estudio.
2. Analizar, desde una perspectiva teórica y empírica, las fuentes más relevantes de eficacia colectiva docente y su incidencia en los resultados de aprendizaje.
3. Recopilar y evaluar diseños de planes de mejoramiento de los resultados académicos, que sean pertinentes a la escuela en estudio.

Capítulo 2: Marco teórico

2.1 Trabajo Colaborativo

Hoy en día, se puede evidenciar por medio de pruebas estandarizadas e internacionales, que nuestros estudiantes no están teniendo un aprendizaje significativo, obteniendo resultados inferiores de forma reveladora proporcionado un nivel insuficiente al que deben tener los estudiantes, según su grado académico⁶.

Se sabe que existen diferentes factores para que esto ocurra, como: la preparación inicial de los docentes, manejo y dominio de contenidos, estrategia de didáctica, formación continua y permanentes, perfeccionamientos adecuados, donde hoy se denomina desarrollo profesional docente, que tiene que ver con la evolución y continuidad de docente ⁷.

En marzo del año 2016, se promulga la Ley N° 20903 que crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas. En esta ley se hace énfasis en el rol fundamental que debe cumplir el sostenedor, director y equipo directivo de la escuela en fortalecer y fomentar el perfeccionamiento constante y el trabajo colaborativo en los docentes, con el propósito de que puedan adquirir nuevas capacidades y mejora de los saberes disciplinarios y pedagógicos a través de compartir sus prácticas y experiencias.

La ley N° 20.903, TÍTULO II del proceso de acompañamiento profesional local. Párrafo I de la formación local para el desarrollo profesional, en su artículo 18 B (2016:9) señala que:

La formación local para el desarrollo profesional tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente,

⁶ Vaillant, D. 2016. Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente.

⁷ Vaillant, D. 2014. Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo.

realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica.

Dentro de este contexto, el Ministerio de Educación, por medio de liderazgos para la mejora otorga a los equipos directivos un set de herramientas para apoyar el trabajo colaborativo, lo que es esencial para impactar positivamente en el proceso de aprendizaje de nuestros niños/as y adolescentes.

Se precisa considerar el trabajo colaborativo como una herramienta que se debe ocupar en las instituciones educativas, con el propósito de realizar un trabajo efectivo y productivo, donde los docentes tendrán siempre algo que aportar, permitiendo de esta forma crear espacios abiertos, mejorar el clima de trabajo, trabajar en confianza y reflexión constante de sus prácticas pedagógicas, donde se defiende su punto de vista, pero se respeta y entiende el punto de vista del otro, bajo un clima de respeto(Calvo, 2013).

Para lograr mejoramiento escolar, el foco debe estar en la práctica pedagógica, donde en conjunto los docentes y equipos directivos deben reflexionar de forma crítica lo que sucede dentro de la sala de clases, logrando abordar las prácticas efectivas y las no tanto, en un determinado análisis, para luego realizar un acompañamiento y comprender entre los involucrados lo que está sucediendo en el aula.

La base del trabajo colaborativo es que los docentes “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p.11).

Por tanto, el trabajo colaborativo se entiende que es un trabajo colectivo, no individual, en donde debe existir un problema a solucionar o una tarea que realizar con una meta en común, donde los involucrados aprenden del otro, porque todos tienen algo que aportar para cumplir el objetivo.

Es una oportunidad valiosa que deben aprovechar los profesores y profesoras para dialogar e identificar las necesidades, para poder ser enfrentadas de la mejor manera, con el único fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Para que un trabajo colaborativo se pueda llevar a cabo es necesario tener un tiempo destinado para que los docentes puedan reflexionar sobre sus prácticas y poder analizarlas, para luego mejorarlas a través de un monitoreo constante, por lo tanto, este tiempo debe ser permanente, no esporádico para favorecer los aprendizajes de los niños, niñas y adolescentes.

El trabajo colaborativo, se puede realizar en diferentes formas de análisis: *Comunidades de Aprendizaje profesional*, que se refiere a que un grupo de docentes de una comunidad educativa comparten sus prácticas y las analizan de forma crítica con el propósito a contribuir en esta; *Estudio de clases*, que es una modalidad donde un grupo de docentes planifica en conjunto sus clases, se realizan acompañamiento u observación en el aula para luego realizar una retroalimentación y reestructurar sus prácticas; *Club de video*, que es un tipo de trabajo colaborativo consistente en observar sus clases grabadas, analizar episodios de esta (inicio, desarrollo o cierre) guiados por mediadores que conducen a la discusión y participación, logrando obtener el protagonismo el docente; *Investigación Acción*, esta se inicia con la definición de un problema y se plantean preguntas a investigar, se recolectan datos, los que luego se analizan en forma grupal y se proponen cambios a la metodología utilizada, para luego ser evaluadas. Se debe mencionar que esta modalidad es un ciclo de trabajo⁸.

Valliant (2016) señala que las prácticas que se realizan en el aula son complicadas y las contingencias del día a día, lleva a los docentes a solucionar situaciones que se le presentan de forma individual. En cambio, si este accionar se aborda de forma colaborativa, se obtendrán mayores posibilidades de acertar con soluciones que beneficien los aprendizajes.

⁸ Ministerio de Educación. 2019. Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela.

Por lo tanto, para que exista trabajo colaborativo se requiere tiempo, no puede ser de forma intermitente, debe ser de forma permanente y planificado. Los expertos indican, además, que debe haber recursos pedagógicos, asesorías, seguimientos constantes y evaluaciones de los procesos, para contribuir a un trabajo colaborativo eficiente.

Podemos concluir, que las políticas educativas, enfocadas en el desarrollo profesional docente, aún se encuentran con falencias para lograr un trabajo colaborativo docente que tenga incidencia en el aula, lugar donde ocurren los procesos enseñanza - aprendizajes y de esta manera obtener mejores logros en los estudiantes.

2.2 Eficacia colectiva docente

La eficacia colectiva, se ha estudiado en distintas áreas, ya que es un fenómeno organizacional que persigue influir al interior de las organizaciones ya sean educativas, deportivas, seguridad vecinal, salud y empresas manufactureras, entre otras.

La eficacia colectiva docente, tiene su sustento en la teoría social cognitiva desarrollada por Bandura (1986), quien define la eficacia colectiva como la creencia de los miembros de una unidad respecto de las competencias del equipo al que pertenecen para desarrollar una tarea y conseguir los resultados esperados.

Por lo tanto, la eficacia colectiva en el grupo docente tiene que ver con los principios ideológicos que tienen por medio de conocimiento y/o experiencias con respecto a su capacidad de práctica, para resolver funciones que son propias de su labor, logrando influir positivamente en los aprendizajes de los estudiantes, obteniendo un impacto en el logro académico.

Las investigaciones de Lim y Eo (2014), señalan que la magnitud de los efectos de mediación de la eficiencia colectiva son lo suficientemente importante en

educación, lo que es reforzado con las investigaciones de Hendawy, Emam y Halliger (2018), quienes señalan que la relación entre el liderazgo del director y el compromiso de los docentes está mediada por la eficacia colectiva de los profesores.

Los profesores que tienen eficacia colectiva docente cuentan con altas expectativas en sus estudiantes y confían que pueden lograr sus aprendizajes, motivándose para conseguir un objetivo en común que es lograr aprendizajes en todos los alumnos. Trabajar colaborativamente consigue lograr enfrentar las dificultades en sus esfuerzos de mejora y búsqueda conjunta de formas creativas para mejorar la enseñanza.

Goddard (2001), en un estudio realizado en escuelas de enseñanza primaria, resalta la importancia de la eficacia colectiva de los profesores en el proceso educativo. Leithwood, Mascall y Strauss (2009) destacan que la eficacia colectiva de los profesores es un mediador potencial del resultado de la relación liderazgo-profesor y un importante mediador del compromiso hacia la relación escuela-comunidad.

El mismo autor, Bandura (1997) determina que la eficacia colectiva es el conjunto de creencias que tiene un grupo en torno a las capacidades de organizar y ejecutar líneas de actuación requeridas para alcanzar los logros propuestos, mediante los conocimientos y habilidades de sus miembros y a través de la interacción, coordinación y dinámica de sus transacciones.

Por tanto, podemos mencionar que las creencias son la base de nuestra vida, son los principios ideológicos de una persona o grupo. En una comunidad educativa los principios ideológicos o creencias es formar personas de forma integral (Social, emocional y cognitivo).

Es necesario conocer e identificar como puede medirse la eficacia colectiva en los grupos, es por eso por lo que existen cinco dimensiones en la eficacia colectiva tratadas por Martínez, Guillén y Feltz (2011) donde las dimensiones de la eficacia colectiva son: persistencia, unidad, preparación, esfuerzo y habilidad.

1. Persistencia: Tiene que ver con la superación de los obstáculos que se pueden presentar en un grupo. Los integrantes de este grupo buscan la forma de mantenerse en las metas propuestas a pesar de las dificultades que se le presenten. Esta dimensión es muy representativa en los docentes, así los docentes se esmeran en lograr conseguir aprendizajes en sus estudiantes o rediseñar su enseñanza para lograrlo buscando distintas estrategias y/o metodologías.
2. Unidad: Esta dimensión hace referencia en mantener una comunicación grupal fluida. Que exista una actitud positiva en relación a las acciones que se han planteado cumplir. En el grupo docente es importante que se encuentren cohesionados entre ellos, logrando de esta forma no salirse del foco que es lograr aprendizajes para todos los niños y niñas.
3. Preparación: Está ligada directamente con la planificación que debe realizar el grupo para cumplir con el objetivo propuesto, teniendo la mejor disposición para cumplir la tarea. La planificación es una metodología que es ocupada en las comunidades educativas y que ayudan a guiar y orientar el cumplimiento de objetivos.
4. Esfuerzo: Esta dimensión está ligada directamente con la motivación que tienen los integrantes del grupo para cumplir los objetivos y así de forma conjunta mantener la concentración en las metas propuestas y no caer en distracciones que los saquen del foco.
5. Habilidad: Tiene relación con las capacidades que tiene el grupo de lograr los objetivos propuestos. Por ejemplo, las creencias de un grupo de docentes, tiene que ver con la capacidad que tienen para lograr aprendizajes en todos sus estudiantes.

Respecto de las fuentes de eficacia colectiva docente, las principales son:

1. Logros anteriores (Mastery experiences) y/o experiencias de dominio: Esta categoría se piensa que es una de las más eficaces ya que tiene relación con las experiencias anteriores exitosas, por tanto, se tiende a

creer que, si se realizó una práctica exitosa, se repetirá la misma experiencia. Igualmente, si se ha fallado anteriormente, también se podría pensar que ocurriría lo mismo, disminuyendo la eficacia.

2. Experiencia vicaria: Tiene que ver con reconocer como grupo, prácticas y/o experiencias exitosas de otros grupos, de manera que, si estas prácticas son parecidas a las observadas, la eficacia tiende a aumentar. En cambio, si se observan experiencias sin buenos resultados, la eficacia tiende a disminuir.
3. Persuasión social: Se relaciona directamente con fortalecer la convicción de las personas o grupos de sus capacidades para lograr los objetivos. Una de las técnicas utilizadas para trabajar esta categoría son los talleres, desarrollo profesional y retroalimentación acerca de sus logros, ya que estas técnicas inspiran a las personas a mejorar su desempeño.
4. Nivel de activación o estimulación psicológica: Esta categoría se refiere a como las personas de un grupo se enfrentan a la presión y cuál es su reacción. Si esta organización tiene radicadas sus creencias en sus capacidades podrá soportar de mejor forma la presión y en momentos de crisis no afectará el desempeño de sus funciones⁹.

La medición de la eficacia colectiva percibida, de acuerdo con lo planteado por Bandura (1997), tiene dos principales aproximaciones metodológicas.

En la primera se considera la interpretación personal de cada uno de los integrantes de la organización con relación a sus capacidades para cumplir con funciones específicas que ellos deben realizar en el equipo.

La segunda aproximación metodológica tiene que ver con la interpretación de los integrantes del grupo para funcionar como equipo.

⁹ Prieto Navarro, L. 2019. La autoeficacia colectiva del profesorado como motor de cambio.

2.3 Logros de aprendizajes

En el contexto normativo, se observa la exigencia de una ordenación de escuelas según sus logros de aprendizaje, medidos por pruebas estandarizadas del Sistema Nacional de Evaluación de resultados de aprendizaje del Ministerio de Educación de Chile (Simce), en los niveles de educación básica: cuarto grado, sexto grado y octavo grado. En educación media solo en segundo grado. Esta evaluación se realiza una vez al año al final de este, entregando los resultados a comienzo del año siguiente.

Lamentablemente, un porcentaje importante de estudiantes de nuestro país no alcanza los niveles de desempeño esperados para el grado.

2.4 Factores asociados al logro de aprendizaje.

Diversos estudios han comprobado que existen factores personales del estudiante que afectan o favorecen el logro en sus aprendizajes, como son las variables de entrada, en ellas se mencionan algunas como: género, nivel socio – económico, lengua materna, nivel de educación de los padres, ocupación de los padres, asistencia a la educación infantil. También se encuentran factores de procesos que influyen en el proceso de enseñanza y aprendizaje y estas están relacionadas tanto con el estudiante como con los centros educativos y en esta variable nos encontramos a nivel estudiantes en factores como: hábitos de estudio, apoyo familiar y expectativas propias; en cambio a nivel centro educacional los factores que pueden influir según estudios son: clima del centro educativo, metodología docente, dominio de disciplina que se enseña.

También hay factores emocionales y motivacionales que pueden influir en los logros de aprendizaje, porque este, de acuerdo con lo que señalan las investigaciones en este campo, están relacionados no solo con los aspectos cognitivos del estudiante, sino con lo afectivo y motivación que en este proceso exista.

Las prácticas docentes que se caracterizan por instaurar espacios estimulantes y de confianza en sus clases, provocan en los estudiantes que se sienten

valorados y seguros, otorgando obtener mejores resultados en los aprendizajes de estos, además de lograr expresar emociones positivas, demostrando la relación que existe entre la motivación y los aprendizajes.

El clima escolar no es algo dado, más bien es el resultado de una serie de factores que las comunidades educativas construyen en un contexto específico, por lo tanto, los aspectos motivacionales y afectivos no se dan de forma directa, las escuelas deben lograr que se desarrollen las capacidades y aprendizajes relacionados¹⁰.

Otro factor que influye en los logros de aprendizajes es la habilidad docente, que indica que, si un docente tiene una habilidad mayor para producir aprendizajes, los estudiantes tienen mayor grado de desempeño y viceversa. Esto refleja que no solo se tiene que mejorar la formación inicial de los docentes, sino que el enfoque también debe estar en la formación durante todo el desarrollo profesional docente¹¹.

¹⁰ Ministerio de Educación. 2015. Política Nacional de Convivencia Escolar.

¹¹Blanco, R. Aguerro, I. Calvo, G. Cares, G. 2008. Eficacia escolar y factores asociados.

Capítulo 3: Diseño metodológico.

3.1 Metodología

Esta metodología estará enfocada en el estudio de caso, porque abarca la realidad que viven los docentes de la Escuela en estudio y sus bajos resultados obtenidos en la evaluación docente, en el ámbito del trabajo colaborativo y su relación con los bajos logros de aprendizaje de los estudiantes. Este estudio de caso tiene como objetivo realizar una guía para la acción, la que se verá reflejada en el diseño de un plan de acción de forma participativa con los docentes desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizaje.

Se debe mencionar que, de acuerdo con la literatura, el estudio de caso se desarrolla dentro de un contexto de la vida real, que se favorece del desarrollo previo de propuestas teóricas que guían la recolección y análisis de datos. Los estudios de casos vienen siempre desde una teoría y antes de comenzar el trabajo de campo, el estudio debe ser antepuesto por el impulso de una teoría. En este caso se encuentra bajo la teoría de la cognición social de Bandura (1986), donde se enfoca en la perspectiva de la eficacia colectiva docente.

Luego del diseño del estudio, se procede a realizar el estudio donde se utilizará una metodología mixta: cuantitativa en su inicio, por medio de formulario de respuestas y cualitativa en el desarrollo y final, enfocado en capacitaciones, exposiciones y talleres con los docentes. El objetivo de esta estrategia metodológica es profundizar en la comprensión del complejo escenario de la experiencia vivida desde el punto de vista de los docentes. Las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir en que están centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa. El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana.

Diversos autores, como Grinnell, Williams y Unrau (2009), Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) y Stake (2006), señalan que más que un método es un diseño y una muestra, es decir, sostienen que los estudios de caso utilizan o pueden incluir diversos métodos. Al respecto, su importancia —más que discutir sobre si es un método, un diseño o una muestra— reside en su uso, por lo cual se permite al lector que forme su propia concepción sobre el estudio de caso.¹²

La finalidad de este estudio de caso es que sea de tipo instrumental, porque estos examinan para proveer de insumos de conocimiento a algún tema o problema de investigación, construir y/o perfeccionar una teoría o aprender a trabajar con otros casos similares. El caso por sí mismo es menos importante que el entendimiento que genera.

El caso analizado corresponde a un estudio de caso holístico, porque se estudia la unidad de análisis completa.¹³

3.2 Características de la organización educativa y profesores.

La escuela estudiada corresponde a una escuela municipal de la comuna de Recoleta, que solo entrega educación pre-básica y básica, de kínder a octavo básico, con solo un curso por nivel, donde existe una matrícula de estudiantes de 193. Cuenta con 20 docentes para cubrir el plan de estudio y a niños con necesidades educativas.

La descripción demográfica, corresponde al universo de la escuela, el que está representado por la edad, género o y cargo docente que ocupan.

3.2.1. Composición por Edad

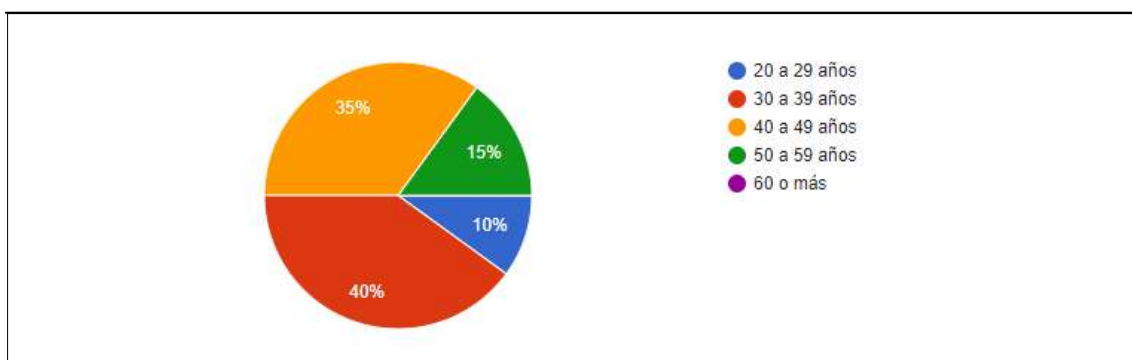
Con respecto a la edad se puede mencionar que la mayor concentración de docentes se encuentra en el rango de 30 a 39 años con un 40% de la población, pero se debe mencionar que no muy por debajo se encuentra un

¹²R. Hernández Sampieri. 2014. Material complementario. Capítulo 4: Estudio de caso.

¹³R. Hernández Sampieri. 2014. Material complementario. Capítulo 4: Estudio de caso.

35% de docentes en el rango de 40 a 49 años. Por tanto, se puede mencionar que la mayor concentración de docentes se encuentra entre los 30 y 49 años. En cambio, la menor concentración de docentes se encuentra en el rango de 20 a 29 años con un 10% de estos.

Gráfico N° 3
Rango de Edad

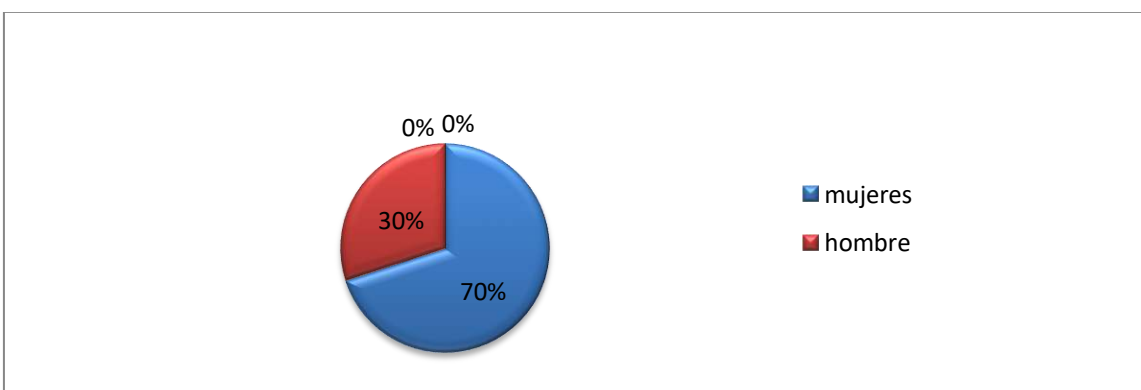


Fuente: Elaboración Propia.

3.2.2. Composición por Género.

De la totalidad de los docentes, se puede observar que el género con mayor identificación es el género femenino con un 70 %, en cambio el género masculino solo se encuentra el 30%.

Gráfico N° 4
Distribución por Género



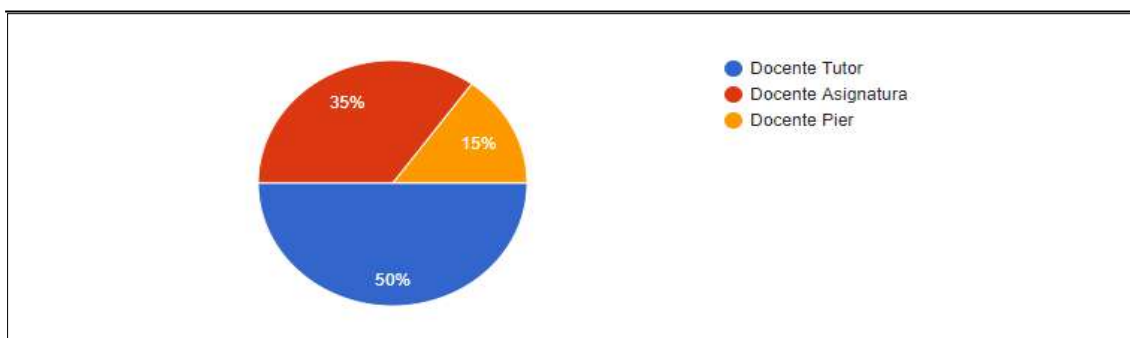
Fuente: Elaboración propia

3.2.3. Composición por cargo.

En la escuela en estudio, los profesores se clasifican en 3 tipos:

1. Tutores: que son aquellos que realizan la asignatura de Lenguaje y/o Matemática siendo además los docentes que llevan la jefatura de cada curso.
2. Asignatura: son los que se desempeñan realizando alguna asignatura de los cursos, como especialistas en esa materia. No tienen jefatura.
3. Pie: corresponde a los docentes que se encargan de los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales.

Gráfico N° 5
Clasificación según cargo docente



Fuente: Elaboración propia.

3.3 Instrumentos de investigación.

Dado que el trabajo se inició con una metodología cuantitativa, donde se aplicó un cuestionario a todos los docentes de tipo diagnóstico para medir el nivel de eficacia colectiva docente, además de la eficacia colectiva y sus fuentes, para identificar en qué nivel se encontraban los grupos de trabajo. Para ello se utilizaron dos instrumentos de medición. El primero, denominado Escala de eficacia colectiva docente ¹⁴ (Collectiveteacherefficacy) y el segundo instrumento denominado SourcesofTeacherEfficacyQuestionnaire (STEQ). ¹⁵

¹⁴Autores: Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2000).

¹⁵Autores: Hoi, C. Zhou, M. Teo, T. Nie, Y. (2017).

Luego se diseñó un sistema de planificación desde la perspectiva del desarrollo de la Eficacia Colectiva para una organización educativa. La metodología buscó establecer un ordenamiento lógico de los pasos necesarios a seguir para concretar de la manera más eficaz posible determinados objetivos.

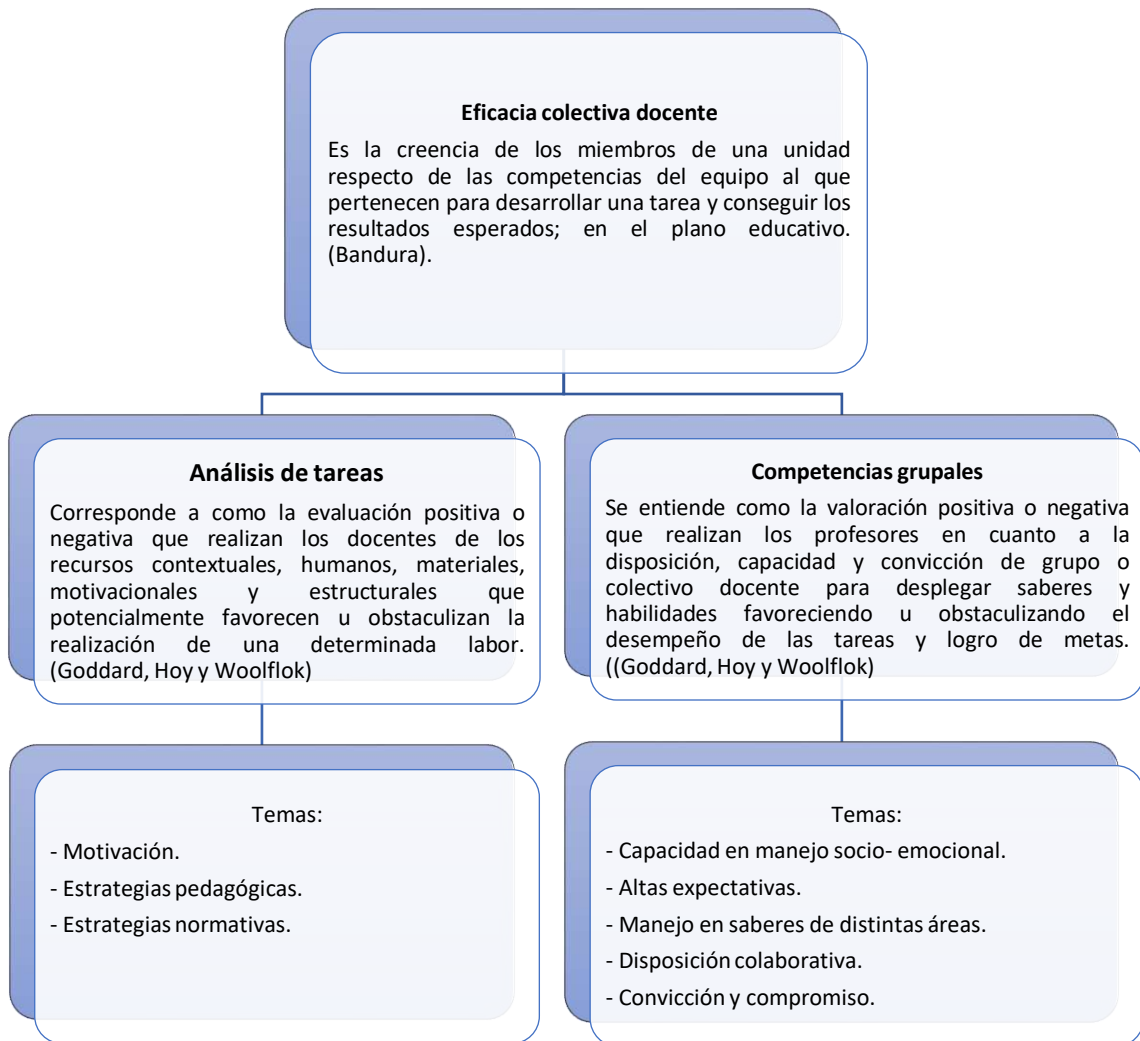
Se adjunta instrumento utilizado en anexo N°1.

3.4 Operacionalización de las variables en estudio.

A continuación, se presenta la operacionalización de las variables en estudio, empezando con la eficacia colectiva docente y luego las variables en estudio de eficacia colectiva y sus fuentes.

3.4.1 Variables de eficacia colectiva docente.

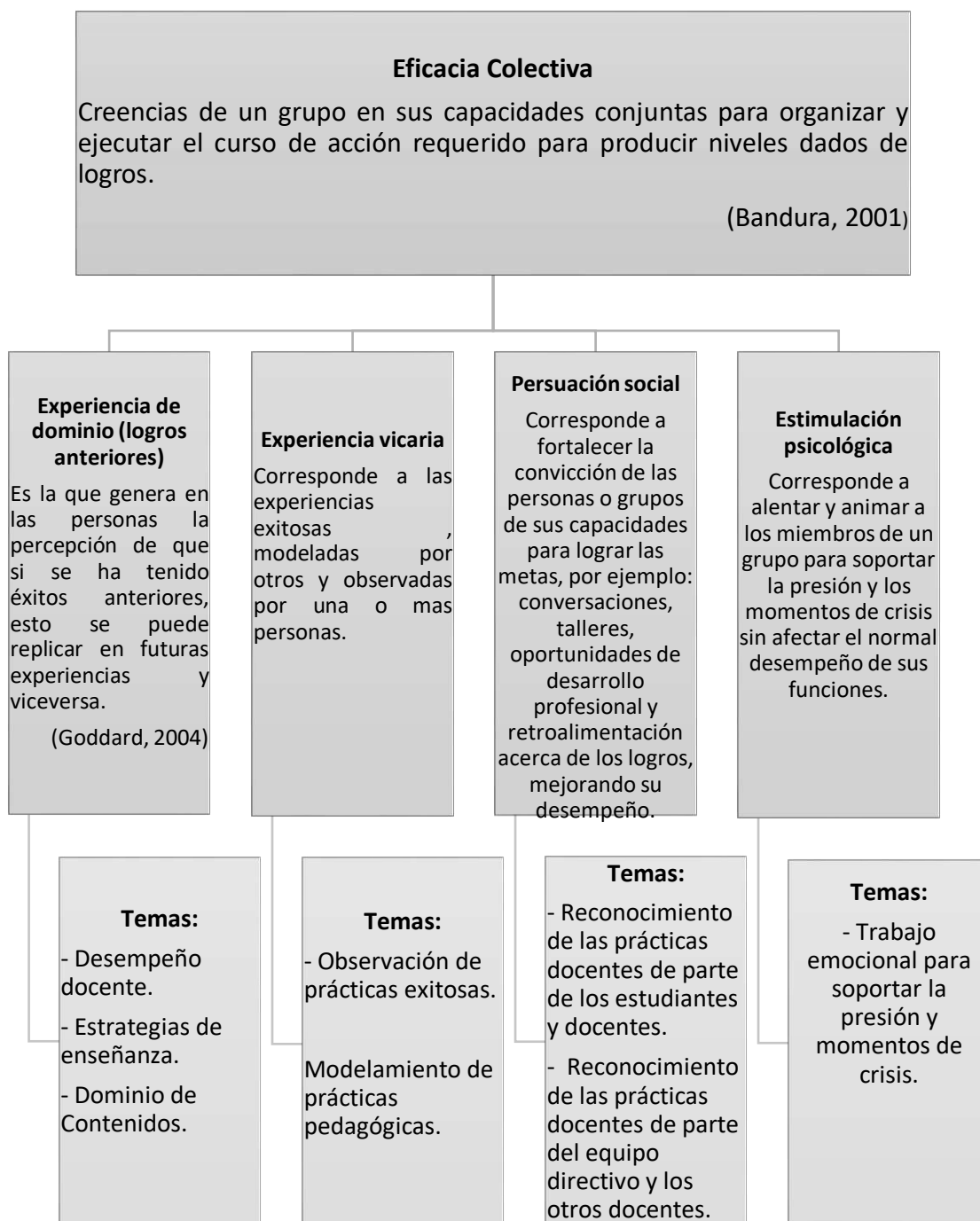
A continuación, se presentan las variables de eficacia colectiva docente, que corresponden a: análisis de tareas y competencias grupales.



Fuente: Elaboración propia.

3.4.2 Variables de eficacia colectiva y sus fuentes.

A continuación, se presentan las variables de eficacia colectiva y sus fuentes, que corresponden a: experiencia de dominio, experiencia vicaria, persuasión social y estimulación psicológica.



Fuente: Elaboración propia.

3.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados.

El instrumento de medición de la eficacia colectiva docente es un instrumento validado. La escala es de tipo Likert y en su versión original posee un Alfa de Cronbach de 0.96. Consta de 21 ítems organizados en las siguientes dimensiones: análisis positivo o negativo de la tarea (AT+ y AT-) definida como la evaluación positiva y negativa que realizan los docentes de los recursos contextuales, humanos, materiales, motivacionales y estructurales que potencialmente favorecen u obstaculizan la realización de una determinada labor; y Competencias grupales positivas o negativas (CG+ y CG-) entendida como la valoración positiva o negativa que realizan los profesores en cuanto a la disposición, capacidad y convicción de grupo o colectivo docente para desplegar saberes y habilidades favoreciendo u obstaculizando el desempeño de las tareas y logro de metas¹⁶.

También el instrumento de eficacia colectiva y sus fuentes, es un instrumento validado. Para validar el instrumento para medir las cuatro fuentes de eficacia colectiva docente, se propuso un cuestionario de las fuentes (STEQ) de 26 ítems con cuatro subescalas: experiencia de dominio, experiencia vicaria, persuasión social y estimulación psicológica. Los resultados apoyaron la estructura hipotética de cuatro factores del STEQ. Las puntuaciones de los cuatro factores del STEQ tuvieron fuentes correlaciones significativas con la escala de sentido de eficacia de los maestros (TSES), que mostró la validez relacionada con el criterio del STEQ. Además, los puntajes de las cuatro fuentes predijeron significativamente los puntajes de eficacia de los maestros, entre los cuales la persuasión social fue el predictor más fuerte. Este estudio contribuye a la literatura sobre la autoeficacia al proporcionar a los investigadores un instrumento para examinar las diversas facetas de la eficacia docente. Los hallazgos pueden informar a los directores de escuela y a los formadores de docentes, permitiéndoles facilitar una cultura escolar y un

¹⁶ Autores: Goddad, Hoy & Woolfolk, año 2000.

entorno de enseñanza que cultive un mayor sentido de eficacia docente y, a su vez, un mejor desempeño¹⁷.

3.6 Planificación de las actividades realizadas.

El planes una herramienta de planificación, implementación y evaluación, que sirve de guía para la evaluación institucional, que permite definir y trazar objetivos estratégicos y ordena y articula acciones para alcanzar los objetivos trazados, a partir de su implementación, monitoreo, seguimiento y ajuste continuo¹⁸. Para efecto de este proyecto no se utilizará un modelo de plan ya existente, ya que este se construirá con los miembros de la organización de forma participativa.

A continuación, se presenta la planificación diseñada para cumplir con los objetivos que se planteó esta AFE.

Cuadro N° 1

Planificación para el cumplimiento de los objetivos específicos

Objetivo General:	Diseñar participativamente un plan de acción, desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizajes de una escuela con una categoría de desempeño insuficiente.					
Objetivo Específico N°1	Realizar un diagnóstico, para determinar el nivel de eficacia colectiva docente existente en los grupos de trabajo al interior de la escuela en estudio.					
Acciones	Metas	Indicador	Participantes	Medios de Verificación	Responsables	Nivel de ejecución
Diagnóstico para determinar el nivel de eficacia colectiva existente en los grupos de trabajo al interior de la escuela en estudio.	100% de los docentes diagnosticados	Total, de diagnósticos/total de docentes de la escuela.	Docentes	Cuestionario de diagnóstico de niveles de eficacia colectiva y sus fuentes	Estudiante responsable AFE	100% docentes

¹⁷Hoy, Zhou, Teo & Nie, año 2017. Medición de fuentes de eficacia: Desarrollo y validación de las fuentes del cuestionario de eficacia del profesor (STEQ) para profesores Chinos.

¹⁸ Ministerio de Educación. División de educación general. 2018. Orientaciones para el plan de mejoramiento educativo.

Exposición de resultados del diagnóstico en relación con la eficacia colectiva docente, sus fuentes y resultados de trabajo colaborativo de Evaluación Docente año 2018 – 2019	100% de docentes asiste a la presentación	N° de asistentes a la exposición/N° de docentes de la escuela.	Estudiante responsable AFE Docentes	Análisis de cuestionario diagnóstico sobre eficacia colectiva. Análisis de trabajo colaborativo de evaluación docente	Estudiante responsable AFE	100% de docentes asiste a la exposición de resultados.
Objetivo Específico N°2	Analizar, desde una perspectiva teórica y empírica, las fuentes más relevantes de eficacia colectiva docente y su incidencia en los resultados de aprendizajes.					
Acciones	Metas	Indicador	Participantes	Medios de Verificación	Responsables	Nivel de ejecución
Revisión de la literatura sobre las fuentes de eficacia colectiva y sus fuentes y la incidencia en los resultados de aprendizajes.	Análisis de la teoría de investigaciones de las fuentes de eficacia colectiva en las investigaciones realizadas en estos últimos 5 años.	N° de publicaciones revisadas/N° de publicaciones sobre el tema de investigación en estos últimos 5 años.	Estudiante responsable de AFE	Base de datos científicas	Estudiante responsable de AFE	Realizado
Exposición de forma teórica y empírica la eficacia colectiva y su incidencia en los logros de aprendizaje.	100% de docentes asiste a la presentación.	N° de asistentes a la exposición/N° de docentes de la escuela.	Estudiante responsable AFE Docentes	Fuentes Secundarias. Presentación de Expositor	Estudiante responsable AFE	100% de los docentes asisten a la exposición.
Objetivo Específico N°3	Recopilar y evaluar diseños de planes de mejoramientos de los resultados académicos, que sean pertinentes a la escuela en estudio.					
Acciones	Metas	Indicador	Participantes	Medios de Verificación	Responsables	Nivel de ejecución
Realización de un taller (Trabajo Grupal) para recopilar y evaluar diseños de planes de mejoramientos desde una perspectiva de la eficacia colectiva.	100% de los docentes participan en la recopilación y evaluación de planes de mejoramiento	N° de docentes que participan de la escuela	Estudiante responsable AFE Docentes	Listado de asistencia Informe con la recopilación y evaluación de planes de mejoramiento	Estudiante responsable AFE	100% de los docentes participan en recopilar y evaluar planes de mejoras
Exposición en forma grupal con experiencias exitosas de otras escuelas.	100% de los grupos exponen prácticas exitosas	N° de grupos/N° de exposiciones	Estudiante responsable AFE Docentes	Presentaciones	Estudiante responsable AFE	100% de los docentes exponen prácticas exitosas
Realización de una jornada de trabajo para diseñar por medio de plantilla un plan de mejora, desde la perspectiva de la eficacia colectiva	100% de docentes participan en la Jornada	N° de asistentes a la jornada/N° de docentes de la escuela.	Estudiante responsable AFE Docentes	Plan de mejora	Estudiante responsable AFE	100% de los docentes participa en jornada de trabajo para realizar diseño.

Capítulo 4: Análisis de resultados

4.1 Resultados del diagnóstico

El análisis de resultados se realizó con Informes previos de la evaluación docente de los años 2018 y 2019 de la escuela en cuestión, que el Ministerio de Educación entrega cada año por medio del Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigación pedagógica (CPEIP).

De este informe, se analizó el ámbito de trabajo colaborativo. Además, se realizó un diagnóstico a los docentes para analizar cómo se encuentran desde una perspectiva de la eficacia colectiva docente y sus fuentes. Este análisis corresponde a los datos obtenidos de dos instrumentos que se aplicaron al universo de los docentes de la escuela en estudio. El primer instrumento corresponde al de eficacia colectiva docente “Collective teacher efficacy questionnaire” de los autores: Goddad, Hoy & Woolfolk, año 2000 y el segundo instrumento corresponde al de eficacia colectiva docente y sus fuentes “Sources of teacher efficacy questionnaire” de los autores: Hoy, Zhou, Teo & Nie, año 2017.

4.2 Análisis de resultados de Informe de Evaluación docente.

Todos los años, los docentes de aula de las escuelas municipales de nuestro país, deben evaluarse con el propósito de fortalecer sus prácticas y mejorar la calidad de la educación. La evaluación docente está a cargo del Ministerio de educación por medio del Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigación pedagógica (CPEIP), quien a través de la plataforma docentesmas, entrega los resultados a las escuelas con el propósito de informar cómo se encuentran los docentes de la escuela y en qué área se debe fortalecer.

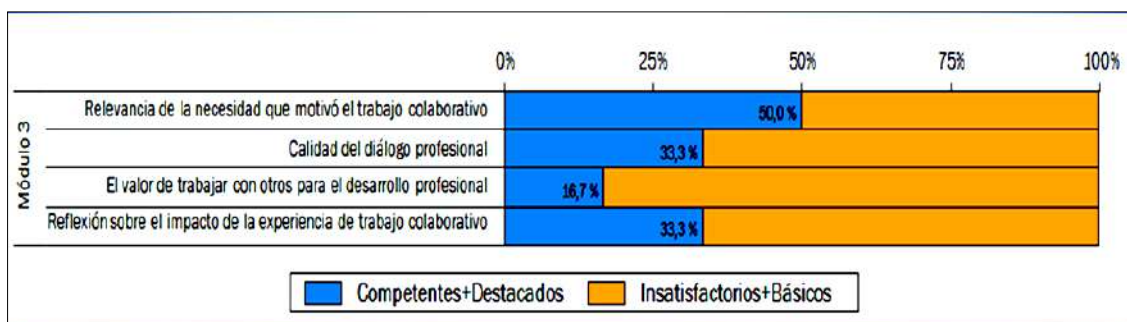
En esta oportunidad, se analizaron los resultados de la evaluación de los docentes de la escuela en cuestión en el ámbito del trabajo colaborativo de los años 2018 y 2019.

La medición del trabajo colaborativo en la evaluación docente se categoriza en cuatro indicadores: relevancia de la necesidad que motivó el trabajo colaborativo, calidad de diálogo profesional, el valor de trabajar con otros para el desarrollo profesional y reflexión sobre el impacto de la experiencia de trabajo colaborativo. Se debe mencionar que este criterio es evaluado a través de un informe escrito por los docentes, describiendo una práctica docente donde realizaron un trabajo colaborativo.

En el año 2018, como se refleja en el gráfico que se presenta a continuación se nota claramente que el indicador con mayor desarrollo corresponde a la **relevancia de la necesidad que motivó el trabajo colaborativo**, donde un 50% de los docentes evaluados se encontraban en categoría de competentes - destacados. En cambio, el indicador donde los docentes evaluados fueron menos en la categoría de competentes – destacados, corresponde al indicador el **valor de trabajar con otros para el desarrollo profesional** con un promedio de 16.7%, lo que indica que existió menos importancia de los docentes de trabajar con otros para el desarrollo profesional.

Gráfico N°1

Distribución de docentes por nivel de desempeño. Módulo 3: Trabajo Colaborativo 2018



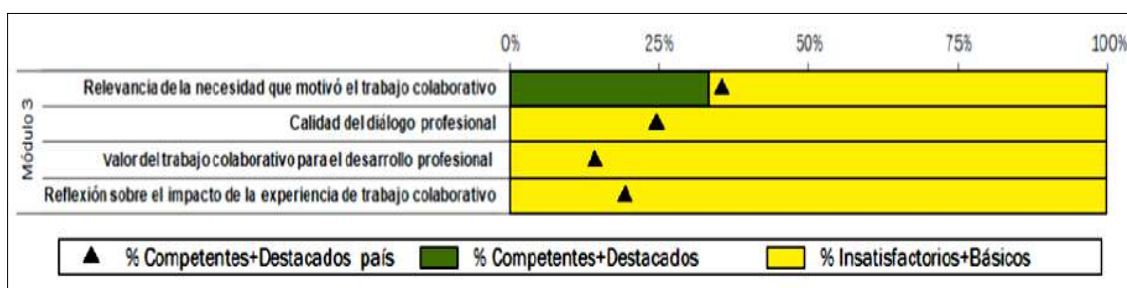
Fuente: Informe de Resultados 2018 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.

En el año 2019 se puede notar en el gráfico que se ve a continuación que los resultados de los indicadores evaluados en comparación al año 2018 del gráfico de arriba, se encuentra más descendidos. Respecto, del indicador **relevancia de la necesidad que motivó el trabajo colaborativo**, el año 2018 el 50% de los docentes se encontraba en categoría de competentes – destacados, en cambio en el año 2019 el 33% de los docentes se encuentran

en categoría de competentes – destacados. Con relación al indicador **calidad del diálogo profesional**, en el año 2018 un 33.3% de los docentes se encontraba en categoría competente – destacado y en el año 2019 ningún docente salió en la categoría de competente- destacados, quedando todos los docentes en este indicador en la categoría de insatisfactorios - básicos. En el indicador de **valor de trabajar con los otros para el desarrollo profesional**, en el año 2018 el 16.7% de los docentes se encontraba en la categoría de competentes - destacados y en el año 2019, ningún docente quedó en esta categoría, saliendo todos en categoría de insatisfactorios – básicos. Finalmente, respecto del indicador **reflexión sobre el impacto de la experiencia de trabajo colaborativo**, en el año 2018 un 33.3% de los docentes estaba en categoría de competentes – destacados y en el año 2019 en este indicador todos los docentes evaluados se encontraron en la categoría de insatisfactorios – básicos.

Gráfico N° 2

Distribución de docentes por nivel de desempeño. Módulo 3 Trabajo Colaborativo 2019.



Fuente: Informe de Resultados 2019 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.

Aun cuando los docentes participan en espacios donde realizan trabajo colaborativo, no perciben que a través de esta práctica pueden realizar un desarrollo profesional y que trabajar con más docentes ayuda a alcanzar aprendizajes. Además, falta analizar los resultados de estas prácticas colaborativas y como estas pueden impactar en el aprendizaje de los estudiantes.

4.3 Análisis de resultados de la medición de eficacia colectiva docente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario de eficacia colectiva docente, que corresponde al diagnóstico realizado a los docentes para determinar el nivel de eficacia colectiva docente existente en los grupos de trabajo al interior de la escuela en estudio.

Cuadro N° 2

Estadísticos globales eficacia colectiva docente

N°	Aseveración	Promedio	Moda
1	Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender	4.8	5
2	Los docentes en esta escuela pueden comunicarse con estudiantes difíciles	4.4	5
3	Los docentes aquí tienen las habilidades necesarias para producir aprendizajes significativos para los estudiantes	4.6	5
4	Los maestros en esta escuela realmente creen que cada niño/a puede aprender	4.6	5
5	Los profesores de esta escuela tienen las herramientas para tratar con los estudiantes con problemas disciplinarios	4.4	4
6	Como docentes de esta escuela, podemos lograr que incluso los estudiantes con mayores problemas se involucren en su trabajo escolar	4.5	5
7	Los docentes en esta escuela previenen el mobbing (bullying, acoso) de manera efectiva	4.6	5
8	Como docentes de esta escuela, manejamos los conflictos de manera constructiva porque trabajamos en equipo	4.6	5
9	En esta escuela, tenemos un conjunto común de reglas y regulaciones que nos permiten manejar problemas con éxito	4.5	5
10	Los docentes de la escuela atienden con éxito las necesidades individuales de los estudiantes	4.4	4
11	En esta escuela, somos capaces de crear un ambiente seguro e inclusivo, aún en las clases más difíciles	4.5	5
12	Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad	4.2	4
RESULTADOS		4.5	5

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la tabla anterior, se puede identificar que la percepción de los docentes se encuentra en promedio de 4.5, en la escala de percepción Likert aplicada, mientras que el dato que más se repite es 5 (moda), lo que indica que la mayoría de los docentes se encuentra totalmente de acuerdo con todas las aseveraciones planteadas.

Además, se pueden identificar las aseveraciones que presentaron mayor y menor preferencia por parte de los docentes, las que se presentan a continuación:

Cuadro N° 3

Aseveración con mayor y menor preferencia de la eficacia colectiva docente

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender	4.8
Menor	Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad	4.2

Fuente: Elaboración propia.

Se puede identificar, según la figura precedente, que la aseveración que tiene mayor preferencia por parte de los docentes, obteniendo el promedio más alto corresponde a *“Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender”*, lo que indica que los docentes de la escuela afirman que buscan distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes en sus estudiantes. Esto se puede afirmar porque en la escuela existen distintas prácticas pedagógicas en donde se trabaja dentro de la didáctica con estrategias y material diferenciado según las necesidades educativas de los estudiantes, existiendo reuniones de trabajo colaborativo de forma semanal entre los docentes y el equipo PIE (Proyecto Integración Escolar).

Por otra parte, la afirmación de menor preferencia corresponde a *“Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad”* lo que indica que las estrategias pedagógicas utilizadas no siempre son efectivas. Esto tiene relación con variables incontrolables que corresponden a falta de capacitación de los docentes en estrategias de enseñanza para desarrollar en los estudiantes habilidades de orden superior, retroalimentación y uso de recursos pedagógicos, permitiendo lograr una enseñanza efectiva, logrando aprendizajes para todos y todas.

4.3.1 Análisis de Creencias de Eficacia colectiva docente.




A continuación, se presenta un análisis de los resultados, desde la perspectiva del grado de arraigo de las creencias que los docentes tienen respecto de cada una de las temáticas consultadas.

Cuadro N° 4

Análisis de creencias de Eficacia colectiva docente de forma global

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0.4%	4.6%	39%	56%

Fuente: Elaboración propia.

-  56% Creencias Arraigadas
-  39.4% Creencias en Tránsito
-  4.6% Creencias Descontextualizadas

Los resultados en análisis de creencias de eficacia colectiva docente de forma global, se puede identificar que el 56% de las percepciones de los profesores están centradas en la posición extrema (5 muy de acuerdo), lo que implica que dichas creencias están arraigadas en estos, identificando claramente que los docentes creen terminantemente en la aseveración que evalúan.

En cambio, en las creencias en tránsito, que son aquellas donde los docentes no tienen una definición categórica de sus respuestas respecto a las aseveraciones que se les presentan (en desacuerdo; en acuerdo) correspondiente a las opciones 2 y 4, se encuentra que suman un 39.4%, indicando que los docentes aún no logran arraigar estas creencias.

En relación con las creencias descontextualizadas que corresponde a la opción 3 (Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo) estas representan un 4.6% reflejando que un bajo porcentaje de docentes presentan desinterés o desconocimiento sobre el contenido que señalan las aseveraciones.

4.4 Análisis de eficacia colectiva docente por dimensiones.

En la eficacia colectiva docente, se identifican 2 dimensiones: análisis de tarea y competencias grupales.

4.4.1 Dimensión análisis de tarea.

Pertenece a la valoración positiva o negativa que realizan los profesores de los recursos contextuales, humanos, materiales, motivacionales y estructural que potencialmente benefician o dificultan la realización de una determinada labor.

Cuadro N° 5
Análisis de tarea

N°	Aseveración	Promedio	Moda
1	Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender	4.8	5
3	Los docentes aquí tienen las habilidades necesarias para producir aprendizajes significativos para los estudiantes	4.6	5
6	Como docentes de esta escuela, podemos lograr que incluso los estudiantes con mayores problemas se involucren en su trabajo escolar	4.5	5
9	En esta escuela, tenemos un conjunto común de reglas y regulaciones que nos permiten manejar problemas con éxito	4.5	5
RESULTADOS		4.6	5

Fuente: Elaboración propia.

Se puede identificar en la tabla que las preferencias de los profesores se encuentran en un promedio de 4.6. También se puede reconocer que todos los docentes se encuentran totalmente de acuerdo, porque su preferencia es por la opción 5 (moda).

A continuación, se presenta la aseveración con mayor y menor preferencia en la dimensión en cuestión, donde se observan dos aseveraciones con resultados iguales que presentan la menor preferencia.

Cuadro N° 6

Aseveración con mayor y menor preferencia de la dimensión análisis de tarea

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender	4.8
Menor	Como docentes de esta escuela, podemos lograr que incluso los estudiantes con mayores problemas se involucren en su trabajo escolar	4.5
	En esta escuela, tenemos un conjunto común de reglas y regulaciones que nos permiten manejar problemas con éxito	4.5

Fuente: Elaboración propia.

Se puede dar cuenta, según el cuadro que la aseveración con mayor preferencia por parte de los profesores corresponde a *“Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender”*, indicando que los docentes buscan distintas formas para realizar el proceso enseñanza – aprendizaje, tanto en estrategias pedagógicas, como motivación al estudiante por aprender.

Al contrario en la aseveración con menores frecuencias nos encontramos con dos aseveraciones que marcaron el mismo promedio, estas son: *“Como docentes de esta escuela, podemos lograr que incluso los estudiantes con mayores problemas se involucren en su trabajo escolar”* y *“En esta escuela, tenemos un conjunto común de reglas y regulaciones que nos permiten manejar problemas con éxito”*, donde se percibe por parte de los docentes las altas expectativas que tienen por sus estudiantes, logrando motivar al proceso aprendizaje, por otro lado el conocimiento de normativas para resolver los problemas.

4.4.2 Análisis de creencias en la dimensión análisis de tarea

En el cuadro siguiente, se presentan los valores de cada una de las creencias que los profesores respondieron según las aseveraciones en la dimensión de análisis de tarea.

Cuadro N° 7

Análisis de creencias de la dimensión análisis de tarea

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0%	6 %	28 %	66 %

Fuente: Elaboración propia.

→ 66% Creencias Arraigadas

→ 28% Creencias en Tránsito

→ 6% Creencias Descontextualizada

En las creencias arraigadas se puede identificar que un 66% de los docentes creen en las aseveraciones mencionadas en esta dimensión en la utilización de recursos en distintos ámbitos.

Con relación a las creencias en tránsito, se identifica que un 28% de los docentes, se encuentran en que aún no logran enraizar las aseveraciones que se indican en esta dimensión.

Observando los datos de las creencias, se puede reconocer que existe solo un 6% en creencias descontextualizadas (ni en desacuerdo/ni de acuerdo) reflejando que en esta dimensión existen 5 docentes del total de la muestra que presentan desinterés o desconocimiento sobre el contenido que señalan las aseveraciones.

4.4.3 Dimensión competencias grupales.

Se entienden las competencias grupales como la valoración positiva o negativa que realizan los profesores en cuanto a la disposición, capacidad y convicción de grupo docentes para desplegar saberes y habilidades favoreciendo u obstaculizando el desempeño de tareas y logros de metas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la dimensión de competencias grupales.

Cuadro N° 8

Competencias grupales

N°	Aseveración	Promedio	Moda
2	Los docentes en esta escuela pueden comunicarse con estudiantes difíciles	4.4	5
4	Los maestros en esta escuela realmente creen que cada niño/a puede aprender	4.6	5
5	Los profesores de esta escuela tienen las herramientas para tratar con los estudiantes con problemas disciplinarios	4.4	4
7	Los docentes en esta escuela previenen el mobbing (bullying, acoso) de manera efectiva	4.6	5
8	Como docentes de esta escuela, manejamos los conflictos de manera constructiva porque trabajamos en equipo	4.6	5
10	Los docentes de la escuela atienden con éxito las necesidades individuales de los estudiantes	4.4	4
11	En esta escuela, somos capaces de crear un ambiente seguro e inclusivo, aún en las clases más difíciles	4.5	5
12	Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad	4.2	4
RESULTADOS		4.5	5

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se puede observar que el promedio en la dimensión de competencias grupales se encuentra en un 4.5. Mientras que el número que se repite en la moda es 5, indicando que la mayoría de los profesores se encuentra totalmente de acuerdo en las aseveraciones mencionadas.

Posteriormente, veremos las aseveraciones con mayor y menor preferencia en la dimensión.

Cuadro N° 9

Aseveración con mayor y menor preferencia de la dimensión competencias grupales

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Los maestros en esta escuela realmente creen que cada niño/a puede aprender	4.6
	Los docentes en esta escuela previenen el mobbing (bullying, acoso) de manera efectiva	4.6
	Como docentes de esta escuela, manejamos los conflictos de manera constructiva porque trabajamos en equipo	4.6
Menor	Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad	4.2

Fuente: Elaboración propia.

Se puede dar cuenta que en esta dimensión existen 3 aseveraciones con la misma preferencia mayor (4.6) las que corresponden a: “Los maestros en esta escuela realmente creen que cada niño/a puede aprender”, “Los docentes en esta escuela previene el mobbing (bullying, acoso) de manera efectiva” y “Como docentes de esta escuela, manejamos los conflictos de manera constructiva porque trabajamos en equipo”. Los que nos indican que en las competencias grupales los docentes tienen altas expectativas en los estudiantes y en los colegas, además, se presenta la importancia de trabajar en conjunto para que la escuela sea un espacio seguro.

La aseveración con menor frecuencia es “Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad”. A pesar de que se encuentra siendo la menor, aún se encuentra sobre 4.

4.4.4. Análisis de creencias en la dimensión competencias grupales.




Seguidamente se presenta el cuadro de análisis de creencias en la dimensión de competencias grupales.

Cuadro N° 10

Análisis de creencias en la dimensión competencias grupales

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0.6 %	3.8 %	45 %	50.6 %

Fuente: Elaboración propia.

-  50.6 % Creencias Arraigadas
-  45.6 % Creencias en Transito
-  3.8 % Creencias Descontextualizadas

En el recuadro anterior se puede observar que un 50.6 % se encuentran en creencias arraigadas, correspondiente a los datos de los extremos 1 y 5, que nos indican que los docentes creen en las aseveraciones que se señalan,

estando en el rango “*Muy de acuerdo*”, sin encontrarse datos en el otro extremo “*Muy en desacuerdo*”.

En las creencias de tránsito, las que son aquellas donde los docentes no tienen bien definidas sus respuestas frente a las aseveraciones que se presentan nos encontramos con un 45.6 %, representadas en los datos N°2 y N°4 (En desacuerdo y En acuerdo), donde “En desacuerdo” es por debajo de 1.

En las creencias descontextualizadas, que es la que se encuentra en el centro (Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo), nos encontramos con un porcentaje de 3.8 %, dato que representa que un porcentaje mínimo de los docentes desconocen o no se interpretan con las aseveraciones que se señalan.

4.5 Análisis de eficacia colectiva docente y sus fuentes.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico para determinar el nivel de Eficacia colectiva y sus fuentes.

Cuadro N° 11

Estadísticos globales de eficacia colectiva docente y sus fuentes

ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA DE DOMINIO		promedio	moda
13	Tenemos un excelente desempeño docente	4	4
14	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3.6	4
15	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4.25	4
16	Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza	3.9	4
17	Enseñamos bien los contenidos de enseñanza	4.1	4
18	Enseñamos bien los contenidos difíciles	3.65	4
Resultados por fuente		3.91	4
ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA VICARIA		promedio	moda
19	Ver a nuestros colegas enseñar bien nos empuja a enseñar mejor	4.7	5
20	Ver a nuestros colegas enseñar bien sobre ciertos temas nos ayuda a imaginarnos enseñando esa materia de la misma manera	4.55	5
21	Buscamos activamente colegas competentes como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4.7	5
22	Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese concepto	4.1	5

23	Nos resulta más motivador si vemos que nuestros colegas enseñan bien	4.7	5
24	Evaluamos constantemente nuestras capacidades de enseñanza en relación con nuestros colegas	4.3	4
	Resultados por fuente	4.50	5
	ASEVERACIÓN DE LA FUENTE PERSUASIÓN SOCIAL	promedio	moda
25	Nuestros alumnos nos han dicho que nos respetan como buenos maestros	4.65	5
26	Nuestros alumnos nos han expresado que nos admiran por nuestras buenas habilidades de enseñanza	4.45	5
27	Nuestros padres y/o apoderados nos han dicho que somos buenos maestros	4.8	5
28	Nuestros padres y/o apoderados nos han elogiado por nuestras capacidades de enseñanza	4.6	5
29	Entre colegas nos hemos dicho que somos buenos maestros	4.4	5
30	Entre colegas nos hemos elogiado por nuestras buenas habilidades de enseñanza	4.35	5
31	La directora de nuestra escuela nos ha dicho que somos buenos enseñando	4.65	5
32	La directora de nuestra escuela nos ha dicho que tenemos talento para enseñar	4.5	5
	Resultados por fuente	4.55	5
	ASEVERACIÓN DE LA FUENTE ESTIMULACIÓN PSICOLÓGICA	promedio	moda
33	La enseñanza nos hace sentir relajado	4.2	4
34	La enseñanza nos proporciona motivación para trabajar	4.85	5
35	Nos sentimos vivos cuando enseñamos	5	5
36	Pensamos más claro cuando enseñamos	4.9	5
37	Nos sentimos agradados cuando enseñamos	4.9	5
38	Nos energizamos cuando enseñamos	4.85	5
	Resultados por fuente	4.78	5
	Totalde las fuentes	4.43	5

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla Estadísticos globales de la Eficacia colectiva docente y sus fuentes la preferencia de los docentes se encuentra en un promedio de 4.43 y en una moda de 5, siendo esta la que más se repite y demostrando que existe en la mayoría de los docentes encontrándose muy de acuerdo con las afirmaciones planteadas.

Con relación a las aseveraciones que tuvieron mayor y menor preferencias podemos observar claramente en el siguiente cuadro que la afirmación “*Nos sentimos vivos cuando enseñamos*” es la de mayor preferencia donde la

totalidad de los docentes afirma estar muy de acuerdo. En cambio, la de menor preferencia corresponde a la afirmación “*Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza*” con un promedio de 3.6 identificando que no siempre se logra el éxito en la enseñanza.

Cuadro N° 12

Aseveración con mayor y menor preferencia de la eficacia colectiva docente y sus fuentes

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Nos sentimos vivos cuando enseñamos	5
Menor	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3.6

Fuente: Elaboración propia.

4.5.1 Análisis de Creencias Eficacia colectiva docente y sus fuentes




A continuación, se interpretan los valores de cada una de las creencias que los docentes respondieron según las aseveraciones de forma global.

Cuadro N° 13

Análisis de creencias de Eficacia colectiva docente y sus fuentes de forma global

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0.38%	7.11%	35.57%	56.92%

Fuente: Elaboración propia.

-  56.92% Creencias Arraigadas
-  35.95% Creencias en Tránsito
-  7.11% Creencias Descontextualizadas

Se puede identificar nuevamente que las creencias arraigadas que corresponden a los extremos (1 y 5) solamente tenemos datos en uno de los extremos con un 56.92%, correspondiente a “Muy de acuerdo”, siendo un dato importante por considerar. En las creencias en tránsito existe una sumatoria de 35.95%, existiendo la posibilidad que estas afirmaciones se puedan modificar a

través de una modalidad de trabajo con los docentes tipo capacitación y talleres.

4.6 Análisis de resultados por fuentes

A continuación, se presenta análisis de las cuatro fuentes de eficacia colectiva, las que se denominan: Experiencia de dominio, experiencia vicaria, persuasión social y estimulación psicológica.

4.6.1 Fuente: Experiencia de dominio (logros anteriores).

La fuente experiencia de dominio es considerada una de las fuentes de mayor importancia, porque tiene relación con los logros anteriores que han tenido los docentes (Éxitos y fracasos).

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la fuente experiencia de dominio.

Cuadro N° 14

Experiencia de dominio

	ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA DE DOMINIO	promedio	moda
13	Tenemos un excelente desempeño docente	4	4
14	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3.6	4
15	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4.25	4
16	Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza	3.9	4
17	Enseñamos bien los contenidos de enseñanza	4.1	4
18	Enseñamos bien los contenidos difíciles	3.65	4
	Resultados por fuente	3.91	4

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que el valor que se repite con mayor frecuencia (moda) corresponde a 4 y el promedio de la fuente experiencia de dominio pertenece a un 3.91%. Muestra que es la fuente con los resultados en promedio y moda más bajos que las otras fuentes, siendo una variable controlable, por tanto, se debe fortalecer sus prácticas de enseñanza y estrategias metodológicas con la

finalidad de modificar y mejorar estas aseveraciones y lograr mejorar su desarrollo profesional docente.

Cuadro N° 15

Aseveración con mayor y menor preferencia de fuentes experiencia de dominio

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4.25
Menor	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3.6

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que la aseveración con mayor promedio corresponde a *“tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos”* con un promedio de 4.25 en respuestas que estaban de acuerdo que tienen buenas estrategias de enseñanza. En cambio, la de menor preferencia corresponde a la afirmación *“Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza”* con un promedio de 3.6 indicando que, aunque tengan buenas estrategias de enseñanza no siempre han tenido éxito con la enseñanza, por tanto, se debe seguir capacitando el desarrollo de habilidades de enseñanzas diferenciadas para los diferentes ritmos de aprendizajes de los estudiantes.

4.6.2 Análisis de creencias, fuente experiencia de dominio

Cuadro N° 16


Análisis de creencias de la fuente Experiencia de dominio

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	1.66%	18.33%	60.83%	19.16%

Fuente: Elaboración propia.

 19.16% Creencias Arraigadas

 62.5% Creencias en Tránsito

 18.33% Creencias Descontextualizadas

Se puede concluir que las creencias de los docentes en la fuente de experiencia de dominio se encuentran en tránsito con una sumatoria de un 62.5% las que se pueden modificar en un futuro, con capacitaciones debido a que corresponde a una variable controlable, mejorando así sus prácticas de enseñanzas. Con relación a las creencias arraigadas solo nos encontramos

con un promedio de 19.16% y en las creencias descontextualizadas con un promedio de 18.33%.

4.6.3 Fuente: Experiencia vicaria.

La experiencia vicaria está relacionada con observar las experiencias exitosas de otros y al mismo tiempo que sean modeladas por otros.

En la tabla a continuación, se puede observar los resultados obtenidos de la fuente de experiencia vicaria.

Se identifica en la tabla que las preferencias se encuentran en un promedio de 4.50. Además, se puede observar que el valor que más se repite es 5 (moda) siendo solo una 4. Indicando que la mayoría de los docentes se encuentra muy de acuerdo con las afirmaciones realizadas.

Cuadro N° 17

Análisis de fuente experiencia vicaria

N°	ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA VICARIA	promedio	moda
19	Ver a nuestros colegas enseñar bien nos empuja a enseñar mejor	4.7	5
20	Ver a nuestros colegas enseñar bien sobre ciertos temas nos ayuda a imaginarnos enseñando esa materia de la misma manera	4.55	5
21	Buscamos activamente colegas competentes como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4.7	5
22	Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese concepto	4.1	5
23	Nos resulta más motivador si vemos que nuestros colegas enseñan bien	4.7	5
24	Evaluamos constantemente nuestras capacidades de enseñanza en relación con nuestros colegas	4.3	4
	Resultados por fuente	4.50	5

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la aseveración con mayor y menor preferencia de la fuente de experiencia vicaria, se puede notar que existen 3 afirmaciones que se encuentran con el mismo promedio mayor correspondiente a un 4.7, que corresponden a las aseveraciones: *“Ver a nuestros colegas enseñar bien nos*

empuja a enseñar mejor”, “Buscamos activamente colegas competentes como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza”, “Nos resulta más motivador si vemos que nuestros colegas enseñan bien”. Existiendo un promedio significativo que le interesa aprender y observar las prácticas de sus docentes para aprender y motivarse.

Cuadro N° 18

Aseveración con mayor y menor preferencia de la fuente experiencia vicaria

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Ver a nuestros colegas enseñar bien nos empuja a enseñar mejor	4.7
	Buscamos activamente colegas competentes como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4.7
	Nos resulta más motivador si vemos que nuestros colegas enseñan bien	4.7
Menor	Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese concepto	4.1

Fuente: Elaboración propia.

En cambio, solo tenemos una aseveración con la preferencia más baja, con un promedio de 4.1 que corresponde a la afirmación: *“Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese concepto”.*

4.6.4 Análisis de creencias, experiencia vicaria.

A continuación, se muestra el análisis de creencias de la fuente experiencia vicaria.

Cuadro N° 19


Análisis de creencias de la fuente Experiencia vicaria

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0%	1.66%	33.3%	65%

Fuente: Elaboración propia.

 65% Creencias Arraigadas

 33.3% Creencias en Tránsito

 1.66% Creencias Descontextualizadas

En la tabla presentada se puede identificar que el 65% de las afirmaciones se encuentran en creencias arraigadas, encontrando ese porcentaje solo en la creencia “*Muy de acuerdo*”. Pasa lo mismo en la sumatoria de las creencias en tránsito donde solo tenemos porcentaje en la creencia “*En acuerdo*” con un 33% correspondiente a las conductas que podemos modificar. En cambio, en las creencias descontextualizadas solo nos encontramos con un porcentaje de 1.66% de docentes que se encuentran con desconocimiento o desinterés de las afirmaciones de la fuente experiencia vicaria.

4.6.5 Fuente: Persuasión Social.

Es donde se puede mejorar la ideología de los grupos de personas de sus capacidades para lograr las metas. Por medio de talleres, conversaciones, desarrollo profesional docente, retroalimentaciones.

Por consiguiente, se muestran los resultados obtenidos de la fuente persuasión social.

Cuadro N° 20

Análisis de fuente persuasión social

N°	ASEVERACIÓN DE LA FUENTE PERSUASIÓN SOCIAL	promedio	moda
25	Nuestros alumnos nos han dicho que nos respetan como buenos maestros	4.65	5
26	Nuestros alumnos nos han expresado que nos admiran por nuestras buenas habilidades de enseñanza	4.45	5
27	Nuestros padres y/o apoderados nos han dicho que somos buenos maestros	4.8	5
28	Nuestros padres y/o apoderados nos han elogiado por nuestras capacidades de enseñanza	4.6	5
29	Entre colegas nos hemos dicho que somos buenos maestros	4.4	5
30	Entre colegas nos hemos elogiado por nuestras buenas habilidades de enseñanza	4.35	5
31	La directora de nuestra escuela nos ha dicho que somos buenos enseñando	4.65	5
32	La directora de nuestra escuela nos ha dicho que tenemos talento para enseñar	4.5	5
	Resultados por fuente	4.55	5

Elaboración: Fuente propia.

Se puede identificar, que el promedio de esta fuente corresponde a un 4.55 donde todas las aseveraciones tienen el valor que se repite con mayor frecuencia a 5 (moda). Lo que podemos inferir que constantemente se está fortaleciendo la convicción de los grupos, de sus capacidades para lograr las metas.

Con relación a la afirmación con mayor y menor preferencia se identifican las siguientes:

Cuadro N° 21

Aseveración con mayor y menor preferencia de la fuente persuasión social

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Nuestros padres y/o apoderados nos han dicho que somos buenos maestros	4.8
Menor	Entre colegas nos hemos elogiado por nuestras buenas habilidades de enseñanza	3.35

Fuente: Elaboración propia.

Con un promedio de 4.8 se encuentra la afirmación con mayor frecuencia que corresponde a “*Nuestros padres y/o apoderados nos han dicho que somos buenos maestros*” y con un promedio de 3.35 la aseveración con menor frecuencia “*Entre colegas nos hemos elogiado por nuestras buenas habilidades de enseñanza*”.

4.6.6 Análisis de Creencias, fuente persuasión social.


Cuadro N° 22

Análisis de creencias de la fuente persuasión social

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0%	6.25%	33%	61.25%

Fuente: Elaboración propia.

 61.25% Creencias Arraigadas

 33% Creencias en Tránsito

 6.25% Creencias Descontextualizadas

La tabla demuestra que se encuentra un porcentaje de un 61.25% de creencias arraigadas, con un 33% de creencias en tránsito y un 6.25 de creencias

descontextualizadas. Nuevamente no se encontró respuesta alguna en los valores de “en desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

4.6.7 Fuente: Estimulación psicológica.

La estimulación psicológica tiene que ver con la resistencia de los equipos frente a la presión. Soportando mejor la presión, si las personas de esta organización creen fuertemente en sus capacidades. Logrando así mejorar los momentos de crisis sin afectar el desempeño de sus funciones.

Respecto a esta fuente, se muestra en la siguiente tabla su promedio y moda para su posterior análisis.

Cuadro N° 23

Análisis de fuente estimulación psicológica

N°	ASEVERACIÓN DE LA FUENTE ESTIMULACIÓN PSICOLÓGICA	promedio	moda
33	La enseñanza nos hace sentir relajado	4.2	4
34	La enseñanza nos proporciona motivación para trabajar	4.85	5
35	Nos sentimos vivos cuando enseñamos	5	5
36	Pensamos más claro cuando enseñamos	4.9	5
37	Nos sentimos agradados cuando enseñamos	4.9	5
38	Nos energizamos cuando enseñamos	4.85	5
	Resultados por fuente	4.78	5

Fuente: Elaboración propia.

En la fuente de la estimulación psicológica, se encuentra un promedio de 4.78 en los resultados de las aseveraciones que pertenecen a esta y con un valor que más se repite de 5 (moda). Esta fuente es la obtuvo el promedio mayor entre las cuatro.

Por consiguiente, se visualizan en la siguiente tabla las aseveraciones con mayor y menor frecuencia.

Cuadro N° 24

Aseveración con mayor y menor preferencia de la fuente estimulación psicológica

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Nos sentimos vivos cuando enseñamos	5
Menor	La enseñanza nos hace sentir relajado	4.2

Fuente: Elaboración propia.

La afirmación que tiene mayor promedio corresponde a “*Nos sentimos vivos cuando enseñamos*”, correspondiendo a la aseveración donde un 100% de los docentes que respondieron, informaron estar “muy de acuerdo”. En cambio, a la aseveración con menor preferencia corresponde a “*La enseñanza nos hace sentir relajado*” con un promedio de un 4.2.


4.6.8 Análisis de Creencias, fuente estimulación psicológica.

Cuadro N° 25

Análisis de creencias de la fuente estimulación psicológica

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0%	2.5%	16.7%	80.83%

Fuente: Elaboración propia.

 80.83% Creencias Arraigadas

 16.7% Creencias en Tránsito

 2.5% Creencias Descontextualizadas

En las creencias arraigadas, un porcentaje de un 80.83% siendo las creencias arraigadas más altas en comparación con las otras fuentes. En las creencias de tránsito nos encontramos con un porcentaje de un 16.7%. En relación con las creencias descontextualizadas, donde su porcentaje es de un 2.5%.

4.7 Resumen de análisis de todas las fuentes.

Con relación a la tabla que se presenta a continuación, se identifica un resumen de cada una de las fuentes.

Cuadro N° 26

Cuadro de resumen de las fuentes de la eficacia colectiva docente

Fuentes de la eficacia colectiva y sus fuentes	Preferencias					
	1	2	3	4	5	Total
Experiencia de dominio	0%	1.66%	18.33%	60.83%	19.16%	100%
Experiencia Vicaria	0%	0%	1.66%	33.3%	65%	100%
Persuasión Social	0%	0%	6.25%	32.5%	61.25%	100%
Estimulación Psicológica	0%	0%	2.5%	16.66%	80.83%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro se puede claramente identificar, que la fuente de experiencia de dominio es la que se encuentra con preferencias menos radicadas, en comparación a las otras fuentes. Además, nos demuestra que la preferencia de acuerdo es el porcentaje más alto en comparación a las otras fuentes, por tanto, como se encuentran en creencias en tránsito se deberán trabajar.

En la fuente de experiencia vicaria, se presencia una mayoritaria preferencia en un 65% estar *“Muy de acuerdo”* y luego un 33.3% en estar *“de acuerdo”*. Siendo un porcentaje muy menor en no estar *“ni de acuerdo/ni en acuerdo”* con un 1.66%.

Del mismo modo, ocurre en la fuente persuasión social, donde las preferencias van de mayor a menor desde estar *“muy de acuerdo”*, *“de acuerdo”* y *“ni de*

acuerdo/ni en desacuerdo”, no presentando preferencias en “muy en desacuerdo” y en “desacuerdo”.

La fuente de la estimulación psicológica señala la mayor preferencia en los docentes en estar “muy de acuerdo” con un 80.83% indicando que esas afirmaciones se encuentran arraigadas. Estando un porcentaje de 2.5% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, en donde se puede presentar un desconocimiento o desinterés por los docentes ante estas aseveraciones.

4.8 Resultados de las actividades realizadas.

Respecto a las actividades realizadas nos encontramos con: exposición de resultados del diagnóstico, Exposición de eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes, taller para docentes, exposiciones por parte de los docentes y una jornada de trabajo, las que se detallan a continuación.

4.8.1 Exposición de resultados del diagnóstico.

En septiembre del año 2020, se realizó a todos los docentes de la escuela Hermana María Goretti, la exposición del diagnóstico realizado por medio de un cuestionario Google de eficacia colectiva docente, eficacia colectiva y sus fuentes (Escala de eficacia colectiva docente (Collective teacher efficacy) y el segundo instrumento denominado Sources of Teacher Efficacy Questionnaire (STEQ). Se adjunta anexo 1, encuesta realizada a los docentes.

Al mismo tiempo se les presentaron los resultados obtenidos en la evaluación docente de los años 2018 y 2019 del Ministerio de educación por medio del Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigación pedagógica (CPEIP).

Esta exposición de resultados se realizó de forma virtual por plataforma zoom, donde por medio de una presentación se fueron demostrando los resultados obtenidos.

Se adjunta anexo 2, correspondiente a la presentación.

4.8.2 Exposición de eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes.

En mayo del año 2021, se realiza a los docentes de la escuela Hermana María Goretti, una exposición de forma teórica y empírica de la eficacia colectiva docente, la eficacia colectiva y sus fuentes y la relación que tiene esta perspectiva con el trabajo colaborativo que realizan los docentes. Dentro de esta exposición se identificaron definiciones y la relación por medio de ejemplos en sus prácticas pedagógicas, pero por sobre todo como incide esta forma de trabajo en los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

Esta exposición se realizó de forma virtual, por medio de plataforma zoom.

Se adjunta anexo 3 correspondiente a la presentación y el anexo 3.1 donde se incluyen evidencias fotográficas de la realización de esta actividad.

4.8.3 Taller docente

En mayo de 2021, se realiza un taller de trabajo grupal con los docentes de la escuela Hermana María Goretti, cuyo objetivo fue recopilar y evaluar diseños de planes de mejoramiento desde una perspectiva de la eficacia colectiva, que tenían que ver con prácticas exitosas que pueden servir de iniciativas para la escuela en estudio.

El trabajo grupal por subsectores, como la escuela es pequeña y tiene un nivel por curso, se realizó por sub-ciclo, de forma virtual, en grupos de trabajo por medio de la plataforma zoom.

Se adjunta anexo N° 4, donde se muestra la pauta de trabajo diseñada como parte de la metodología utilizada en el taller.

4.8.4 Exposición de los docentes.

También en el mes de mayo 2021, se desarrolló una jornada en donde los docentes de la escuela Hermana María Goretti, exponen por medio de presentaciones en PPT en forma grupal a sus pares la investigación que cada

equipo realizó sobre experiencias exitosas de mejora en escuelas. Los temas escogidos por los grupos fueron los siguientes:

Grupo N°1: Eficacia colectiva y sus logros. Referencia: Volante, P. (2010) Influencia Instruccional de la Dirección Escolar en los Logros Académicos. Investigación Doctoral, Escuela de Psicología. El poder de la eficacia colectiva. Artículo traducido y adaptado por Claudia Llorente y Paulo Volante.

Grupo N°2: Sistema de trabajo participativo que favorece los aprendizajes. Experiencia de la escuela Radimadi, la Unión. Libro: Se puede. Agencia de la calidad.

Grupo N°3: Observación y retroalimentación para mejorar las prácticas de aula. Experiencia del colegio Kalem, Aysén. Libro: Se puede. Agencia de la calidad.

Las presentaciones por los grupos fueron realizadas de forma virtual, por medio de plataforma zoom.

Se adjunta anexo N°5 con las presentaciones (PPT) de los grupos y capturas fotográficas de las participaciones.

4.8.5 Jornada de trabajo.

La primera semana de junio se realizó una jornada de trabajo con los docentes, de los mismos grupos anteriores, que consta de 3 partes: en la primera parte se les entrega una planilla a los grupos de confección propia, donde debían incluir acciones relacionadas con el mejoramiento del trabajo colaborativo con una perspectiva de la eficacia colectiva. La segunda parte de la jornada consistió en compartir las propuestas de acciones de mejora a los otros grupos, de manera de retroalimentar las acciones de los otros grupos. En la tercera instancia, los grupos analizaban la retroalimentación entregada por sus pares y reflexionaban con las sugerencias, decidiendo posteriormente la aceptación o

no de las sugerencias. Para terminar, se exponían las propuestas finales de cada grupo.

Se debe mencionar que dos de estas acciones que debían realizar estaban enfocadas al trabajo colaborativo y una al autocuidado.

Esta jornada se realizó de forma virtual.

Se adjunta anexo N° 6, que corresponden a las planillas de trabajo que elaboró cada uno de los grupos con sus propuestas.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN

Implicancias prácticas para la organización en estudio

Luego de haber realizado un diagnóstico en relación a la eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes y al mismo tiempo analizando los resultados obtenidos en los años 2018 y 2019 en la evaluación docente, se realiza un plan de trabajo con los docentes de la escuela Hermana María Goretti, para de forma conjunta y participativa, diseñar un plan de acción que favorezca los aprendizajes de los estudiantes, mediante el trabajo colaborativo desde una perspectiva de la eficacia colectiva docente.

Se debe destacar que según el análisis de resultados del diagnóstico de eficacia colectiva y sus fuentes se percibe, por parte de los docentes que falta fortalecer

el reconocimiento como grupo, de prácticas y/o experiencias exitosas de otros y el trabajo entre colegas y/u otro estamento de la comunidad, elogiando las buenas habilidades de enseñanza.

Se logró percibir, además, que a los docentes les cuesta soportar la presión de la escuela, afectando su desempeño, por lo tanto, es de importancia primordial mantener un apoyo psicoemocional, para proteger la estabilidad en la salud mental de los miembros del equipo. Es por eso que, dentro de la propuesta de los docentes para fortalecer su salud mental, se encuentran los auto cuidados, para lograr en ellos un bienestar, emocional, social y físico, logrando cultivar la calidad de vida.

Con los resultados obtenidos en el análisis de datos, se acordó en conjunto con los docentes diseñar un plan de acción, que se enfoque en dos áreas: gestión pedagógica y gestión de convivencia escolar.

A continuación, se presenta el diseño de plan de acción enfocado en el trabajo colaborativo desde una perspectiva de la eficacia colectiva docente, para ser trabajado con los profesores de la escuela Hermana María Goretti:

Objetivo General: Implementar participativamente un plan de acción, desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente, en el área gestión pedagógica y convivencia escolar, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizajes mediante el trabajo colaborativo y el autocuidado.					
Área: Gestión pedagógica					
Objetivo: Fortalecer el trabajo colaborativo de los docentes de la escuela Hermana María Goretti, con el propósito de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente.					
Acción	Meta	Indicador	Participantes	Medios de verificación	Responsables
<p>Nombre: Acompañamiento entre pares</p> <p>Descripción: Acompañamiento al aula entre pares de los grupos de sub-ciclo, con la finalidad de observar estrategias pedagógicas, analizar y retroalimentar. (Relatos cotidianos de la Goretti, veo, pienso y me pregunto, retroalimentación a estudiantes, etc.)</p> <p>Resultados esperados: Enriquecimiento de prácticas docentes.</p>	100% de Sub ciclo 2 y 3 realizan trabajo colaborativo de acompañamiento entre pares	N° de acompañamientos planificados por sub-ciclo/N° de acompañamientos realizados por sub-ciclo.	Docentes de 2° y 3° ciclo.	Actas de acuerdos. Acompañamientos al aula. Retroalimentación entre pares. Registros de acompañamientos realizados	Equipo Directivo
<p>Nombre: Alineamiento de ciclo enfocado en el proceso</p>	Plan de 1° ciclo con enfoque en lecto-escritura.	N° de acciones realizadas/N° de acciones planificadas.	Docentes sub-ciclo 1°	Acta de confección del Plan de acción. Compromisos. Seguimientos.	Equipo Directivo

lecto-escritura					
Descripción: Trabajo colaborativo desde kínder a 2° básico, para implementar el plan de la iniciación de la lectura y escritura inicial, con experiencias y estrategias metodológicas.					
Resultados esperados: Mejorar calidad de diálogo. Mejorar prácticas pedagógicas articuladas.					
Nombre: Experiencias exitosas-evaluación docente.	3 exposiciones de docentes de la escuela o de otra comunidad educativa, que compartan su experiencia exitosa en la evaluación docente	N° de exposiciones planificadas / N° de exposiciones realizadas.	Expositores y Docentes de la escuela.	Presentaciones. Asistencia.	Equipo Directivo
Descripción: Compartir experiencias exitosas de la evaluación docente por parte de los colegas.					
Resultados esperados: Logros de mejores resultados en la evaluación docente y en los indicadores estadísticos de la escuela.					
Nombre: Encuestas de satisfacción a los estudiantes y a los apoderados.	Encuesta de forma trimestral al 85% de los apoderados y estudiantes.	N° de encuestas programadas trimestrales/N° de encuestas trimestrales realizadas	Docentes Estudiantes Apoderados	Formulario Google	Equipo Directivo
Descripción: Realizar de forma trimestral consulta a los apoderados y estudiantes de la labor pedagógica.					
Resultados Esperados: Obtener una retroalimentación por parte de los apoderados y estudiantes para realizar mejoras en el plan de					

acción pedagógico.					
Área: Convivencia Escolar					
Objetivo: Promover el autocuidado en los docentes de la escuela Hermana María Goretti, para entregar apoyo emocional y estabilidad mental en tiempos de pandemia.					
Acción	Meta	Indicador	Participantes	Medios de verificación	Responsables
Nombre: Terapia de la risa.	100% de participación de los docentes	N° de taller programado/N° de taller realizado	Docentes de la escuela.	Asistencia	Equipo de Convivencia Escolar.
Descripción: Taller cuyo fin sea reír.					
Resultados esperados: Estabilidad emocional.					
Nombre: Lejos de la rutina.	100% de participación de los docentes	N° de taller programado/N° de taller realizado	Docentes de la escuela.	Asistencia	Equipo de Convivencia Escolar.
Descripción: Juegos y dinámicas grupales.					
Resultados esperados: Fortalecer la convivencia de la comunidad educativa. Fortalecer la confianza y empatía entre pares.					
Nombre: La hora de los computadores caídos.	100% de participación de los docentes	N° de taller programado/N° de taller realizado	Docentes de la escuela.	Asistencia	Equipo de Convivencia Escolar.
Descripción: Desconexión total del trabajo pedagógico diario. Con actividades como: yoga, zumba, karaoke.					
Resultados esperados: Bajar el nivel de estrés. Recargar energía.					

Implicancias prácticas para las políticas públicas

En el año 2009, en Chile el Ministerio de Educación instauró el decreto N° 170 en el que se estableció la obligatoriedad de otorgar horas a los docentes para realizar trabajo colaborativo bajo la modalidad de la co-enseñanza, en los establecimientos que presenten el Programa de Integración Escolar. Este programa está enfocado con mayor énfasis en los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales¹⁹. Este decreto obliga a los profesionales de educación especial a entregar apoyos en la sala de clases regular. Es por eso por lo que se le entrega horas que están asignadas para trabajo colaborativo entre los docentes de educación especial y profesores de educación regular. Por tanto, a partir del decreto N° 170, se logra implementar formas de trabajo colaborativo.

El problema es que es solo para los establecimientos que tienen incorporado el programa de integración escolar.

Por su parte, la Ley N° 20.903 (2016), indica que el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica son dos elementos claves para potenciar el desarrollo profesional docente, el que debe ser promovido desde el sostenedor y el equipo directivo, no explicitando el número de horas no curriculares que deben disponerse para este fin

Se debe tener claro que para que exista trabajo colaborativo, se debe entregar a los docentes las horas no curriculares necesarias para que entre pares puedan desarrollar un trabajo eficiente, logrando cumplir con los estándares de aprendizaje que deben tener los estudiantes.

¹⁹ Rodríguez Rojas, F. Ossa Cornejo, C. (2014).

CONCLUSIONES

El objetivo general de esta AFE (actividad formativa equivalente), correspondía a diseñar participativamente un plan de acción, desde la perspectiva de la eficacia colectiva docente, para contribuir al mejoramiento de los resultados de aprendizajes de una escuela con una categoría de desempeño insuficiente. En relación a este objetivo se puede identificar en el trabajo realizado, que existió por parte de los docentes una gran disposición a la participación y colaboración para llevar a cabo un plan de trabajo, logrando cumplir a cabalidad con la creación de un diseño de un plan de acción que cumpliera con el objetivo presentado.

Los docentes que participaron en las actividades desarrolladas en torno a esta AFE encontraron que fue de gran aporte, conocer la importancia de un trabajo colaborativo bajo la perspectiva de la eficacia colectiva docente.

Ante lo anterior, se puede mencionar que del análisis de datos resultantes de la aplicación de los instrumentos de medición de la eficacia colectiva docente de Goddad, Hoy y Woolfolk (2000) y de sus fuentes de Hoy, Zhou, Teo y Nie (2017), se puede arribar a las siguientes conclusiones:

1. Existe un nivel de eficacia colectiva docente alto, con un 56% de las creencias arraigadas, donde los docentes perciben que tienen competencias grupales, mientras que un 40% de los docentes percibe en menor medida que tiene las competencias necesarias para la enseñanza, logrando desarrollar habilidades en los estudiantes.
2. En relación a las fuentes de eficacia colectiva docente, se pudo identificar, respecto de la experiencia de dominio, que los docentes perciben que deben fortalecer sus conocimientos y estrategias para lograr mejores competencias en su desempeño docente, porque en la mayoría de los indicadores del instrumento de medida asociados a esta fuente, las preferencias no se concentran en los niveles extremos de la escala, lo que indica que las creencias de los profesores en este ámbito se encuentran en tránsito.
3. En cuanto a la fuente de experiencia vicaria, se puede percibir un alto nivel de preferencias concentradas en los extremos de la escala, por lo

que puede interpretarse que las creencias de los profesores se encuentran arraigadas con un 65% en este ámbito.

4. Respecto de la fuente de eficacia colectiva *Persuasión social*, el grado de concentración de las creencias de un 61,25% en los extremos, muestra que los docentes tienen creencias arraigadas en este ámbito, siendo mayor aún en la fuente de *estimulación psicológica*, la que alcanzó un grado de concentración de 80,83 % de las preferencias en los extremos.
5. Independiente de estos resultados con un nivel alto en eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes, se percibe por parte de los docentes que aún se debe mejorar y buscar espacios para continuar fortaleciendo el trabajo colaborativo con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas y lograr mejores aprendizajes en los estudiantes. Además, creen que es primordial seguir preocupándose de su bienestar en salud mental, donde deben estar en constantes auto cuidados con el propósito de poder enfrentar los altos niveles de estrés a los que se encuentran expuestos día a día.

Con los resultados del diagnóstico, se permitió lograr que esta actividad formativa equivalente, se realizara de la forma en que estaba programada, donde se destaca la voluntad, participación y colaboración de los docentes de la escuela en cuestión cumpliendo con todas las actividades realizadas, con el fin de realizar un trabajo colaborativo que los lleve a diseñar un plan de acción que les permita fortalecer sus prácticas docentes.

Finalmente, se debe mencionar que, en esta AFE, existieron distintas limitaciones que se relacionan con las condiciones externas que se están viviendo en el mundo, así como en el país, relacionados con la pandemia COVID 19, lo que implicó la realización de modificaciones en el proceso del cumplimiento de las tareas planificadas. Estas estaban programadas para ser realizadas de forma presencial, debiendo realizarse de manera virtual, con algunas dificultades menores de conexión de algunos docentes, sin embargo, esto no perjudicó el logro del objetivo final.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia de la Calidad. (2019). Informe Resultados Educativos. Categoría de Desempeño. Escuela Municipal Hermana María Goretti.
- Arévalo, A. Núñez, M. (2016). Buscando comprender la dimensión de lo colaborativo. Los profesores hablan. Profesión Docente. Docencia N°60.
- Bandura, A. (1986). Capítulo N°4: Aprendizaje Cognitivo Social.
- Blanco, R. Aguerro, G. Calvo, G. Cares, G. (2008). Eficacia escolar y factores asociados.
- Castro, F. Castro, J. (2013). MANUAL PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS DE GESTIÓN EDUCACIONAL. F.
- Cerda, A. López, I. (2016). El grupo de aprendizaje entre pares una posibilidad de favorecer el cambio de las prácticas cotidianas de aula. Recuperado del sitio web: www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2016.
- División de educación general. Ministerio de Educación. Innovación pedagógica y trabajo colaborativo entre docentes. Pauta de evaluación de la colaboración: una propuesta para analizar la calidad de la colaboración en nuestros equipos.
- División de educación general. Ministerio de Educación. Innovación pedagógica y trabajo colaborativo entre docentes. Planilla de definición de proyectos: una propuesta para desarrollar prototipos de innovación pedagógica.
- División de educación general. Ministerio de Educación. Innovación pedagógica y trabajo colaborativo entre docentes. Set de estrategias de colaboración: desarrollando el hábito de colaborar en la comunidad escolar.
- Docentesmás. (2018). Informe de Resultados 2018 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.
- Docentesmás. (2019). Informe de Resultados 2019 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.
- Docentesmás. Trabajo Colaborativo. Recuperado del Sitio Web: [docentesmás.cl/portafolio/trabajo colaborativo](http://docentesmás.cl/portafolio/trabajo%20colaborativo).
- Fernández, P. Díaz, P (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo España.
- Gallegos, V. (2012). El rol del liderazgo en el desarrollo de la Eficacia Colectiva en procesos de Cambio Organizacional. ENEFA Proceedings.

- Gallegos, V. López, P. (2019). Influencia del Liderazgo Distribuido y de la Eficacia Colectiva sobre el Compromiso Organizacional Docente.
- Gamazo, A. Martínez, F. Olmos, S. Rodríguez, María José (2018). Revista de educación N° 379. Evaluación de factores relacionados con la eficacia escolar en PISA 2015. Un análisis multinivel.
- Goddard, R.D, Hoy, W & Woolfolk Hoy, A. (2000). Collective Teacher efficacy.
- Herrera, M. Busot, I. Fuenmayor, D. (2009). Eficacia Colectiva percibida de docentes universitarios. Encuentro Educacional, Universidad del Zulia.
- Hernández, R. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 6° Edición.
- Hernández, R. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 6° Edición. CAPITULO 4: ESTUDIO DE CASO. Centro de Recursos en línea: Material Complementario.
- Hoi, C. Zhou, M. Teo, T. Nie, Y. (2017) Measuring efficacy sources: Development and validation of the Sources of Teacher Efficacy Questionnaire (STEQ) FOR Chinese teachers”.
- Horn, A. Murillo, M. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. Psicoperspectivas, individuo y sociedad.
- Ley N° 20.529, (2011). Sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización.
- Ley N° 20.903, (2016). Crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas.
- López, P. Osorio, F. Gallegos, V. Cáceres, M. (2016). Liderazgo Escolar y Eficacia Colectiva en escuelas Públicas de Bogotá.
- López, P. Gallegos, V. (2014). Prácticas de Liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral docentes.
- Ministerio de Educación. (2014). Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus sostenedores.
- Ministerio de Educación. (2018). Orientaciones para el plan de mejoramiento educativo 2018.
- Ministerio de Educación. (2015). Política Nacional de Convivencia Escolar.
- Ministerio de Educación. (2018). Sistema Nacional de evaluación de resultados de aprendizaje.

- Ministerio de Educación. (2019). Trabajo colaborativo y desarrollo profesional en la escuela.
- Prieto Navarro, L. (2019). La autoeficacia colectiva del profesorado como motor de cambio.
- Rodríguez, F. Ossa, C (2014). Valoración del trabajo colaborativo entre profesores de escuela básicas de Tomé, Chile.
- Salanova, M. (2004). Laudatio al profesor Albert Bandura. Grupo de Investigación Wont. Universitat Jaume I. 2004.
- Santos, M. Godás, A. Del Mar, M. Moledo, L. y Gómez, J. (2010). Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: revisión de un instrumento de medida. Universidad de Santiago.
- Vaillant, D. (2013). Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo.
- Vaillant, D (2014). Formación inicial del profesorado en América Latina: dilemas centrales y perspectivas.
- Vaillant, D. (2016). Trabajo Colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Política Educativa. Docencia N°60.

ANEXOS

Anexo N° 1: Encuesta de Eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes.

Encuesta eficacia colectiva docente y sus fuentes

Estimadas y estimados docentes, junto con saludarles, les invito a colaborar con este estudio relacionado con conocer cómo se desarrolla en nuestra escuela, el trabajo colaborativo, a través del diagnóstico de la eficacia colectiva docente y cómo se origina esta. El objetivo es, a partir del diagnóstico, diseñar planes de mejora que nos permitan mejorar en nuestras prácticas de trabajo en equipo

***Obligatorio**

1. Su cargo corresponde a *

Marca solo un óvalo.

- Docente Tutor
- Docente Asignatura
- Docente Pier

2. Su edad se encuentra en el rango de *

Marca solo un óvalo.

- 20 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 a 59 años
- 60 o más

Se invita a contestar este cuestionario marcando solo una alternativa de la escala de calificaciones, aquella que mejor represente su percepción sobre el tema consultado

1= Muy en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= ni en desacuerdo/ni en acuerdo 4= en acuerdo 5= muy de acuerdo

3. 1. Los maestros aquí no se dan por vencido si un estudiante no quiere aprender *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. 2. Los docentes en esta escuela pueden comunicarse con estudiantes difíciles *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. 3. Los docentes aquí tienen las habilidades necesarias para producir aprendizaje significativos para los estudiantes *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. 4. Los maestros en esta escuela realmente creen que cada niño/a puede aprender *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 5. Los profesores de esta escuela tienen las herramientas para tratar con los estudiantes con problemas disciplinarios *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. 6. Como docentes de esta escuela, podemos lograr que incluso los estudiantes con mayores problemas se involucren en su trabajo escolar *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 7. Los docentes en esta escuela previenen el mobbing (bulling, acoso) de manera efectiva *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. 8. Como docentes de esta escuela, manejamos los conflictos de manera constructiva porque trabajamos en equipo *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 9. En esta escuela, tenemos un conjunto común de reglas y regulaciones que nos permiten manejar problemas con éxito *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. 10. Los docentes de la escuela atienden con éxito las necesidades individuales de los estudiantes *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 11. En esta escuela, somos capaces de crear un ambiente seguro e inclusivo, aún en las clases más difíciles *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 12. Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de las habilidades que se desea desarrollar en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 13. Tenemos un excelente desempeño docente *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 14. Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 15. Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. 16. Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 17. Enseñamos bien los contenidos de enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. 18. Enseñamos bien los contenidos difíciles *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. 19. Ver a nuestros colegas enseñar bien nos empuja a enseñar mejor *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. 20. Ver a nuestros colegas enseñar bien sobre ciertos temas nos ayuda a imaginarnos enseñando esa materia de la misma manera *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. 21. Buscamos activamente colegas competentes como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. 22. Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese concepto *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. 23. Nos resulta más motivador si vemos que nuestros colegas enseñan bien *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. 24. Evaluamos constantemente nuestras capacidades de enseñanza en relación con nuestros colegas *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. 25. Nuestros alumnos nos han dicho que nos respetan como buenos maestros *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 26. Nuestros alumnos nos han expresado que nos admiran por nuestras buenas habilidades de enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. 27. Nuestros padres y/o apoderados nos han dicho que somos buenos maestros *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. 28. Nuestros padres y/o apoderados nos han elogiado por nuestras capacidades de enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. 29. Entre colegas nos hemos dicho que somos buenos maestros *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. 30. Entre colegas nos hemos elogiado por nuestras buenas habilidades de enseñanza *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. 31. La directora de nuestra escuela nos ha dicho que somos buenos enseñando *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. 32. La directora de nuestra escuela nos ha dicho que tenemos talento para enseñar *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 33. La enseñanza nos hace sentir relajado *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. 34. La enseñanza nos proporciona motivación para trabajar *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. 35. Nos sentimos vivos cuando enseñamos *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. 36. Pensamos más claro cuando enseñamos *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. 37. Nos sentimos agradados cuando enseñamos *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

40. 38. Nos energizamos cuando enseñamos *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

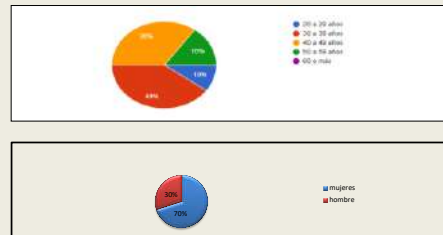
Anexo N°2: Presentación resultados de diagnóstico



Resultados Trabajo Colaborativo
Cuestionario de Eficacia Colectiva y
sus fuentes de los docentes de la
escuela Hermana María Goretti



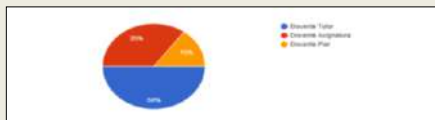
Antecedentes demográficos



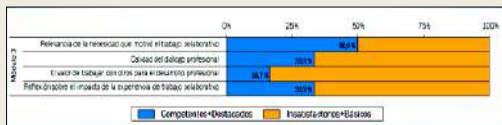
Trabajo Colaborativo Docente

Las prácticas colaborativas en las instituciones educativas son efectivas pues “tienen que ver con lo que hacen los docentes y directivos cuando trabajan juntos para desarrollar prácticas efectivas de aprendizaje, analizan lo que acontece realmente en las aulas”

• Calvo (2013)

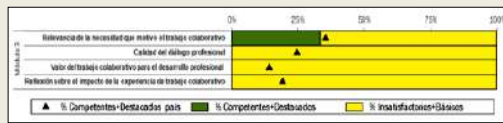


Distribución de docentes por nivel de desempeño. Módulo 3: Trabajo Colaborativo 2018.



Fuente: Informe de Resultados 2018 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.

Distribución de docentes por nivel de desempeño. Módulo 3 Trabajo Colaborativo 2019.



Fuente: Informe de Resultados 2019 Evaluación Docente, Escuela Hermana María Goretti.

Eficacia Colectiva Docente

Proviene de la teoría Social Cognitiva, de Bandura. No debemos olvidar que los individuos deben trabajar en forma interdependiente para lograr los resultados deseados. Bandura (1986), no se limitó a la Eficacia Individual en su Teoría Social Cognitiva.

Reconoció que muchos logros sólo son posibles a través de un esfuerzo social interdependiente y propuso el concepto de Eficacia Colectiva para caracterizar a aquella percepción que sirve de forma similar a la autoeficacia y que opera en el mismo sentido pero respecto de los equipos de trabajo.

Estadísticos globales eficacia colectiva docente

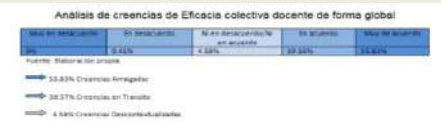
Nº	Afirmación	Promedio	Moda
1	Los profesores en esta escuela se esfuerzan por aprender.	4.8	5
2	Los docentes en esta escuela pueden comunicarse con sus colegas de otras escuelas.	4.6	5
3	Los docentes en esta escuela tienen las habilidades necesarias para producir aprendizaje significativo para los estudiantes.	4.6	5
4	Los docentes en esta escuela realmente creen que cada niño/a puede aprender.	4.6	5
5	Los profesores de esta escuela tienen las herramientas para tratar con los estudiantes con problemas de aprendizaje.	4.35	4
6	Cuando docentes de esta escuela, podemos lograr que incluso los estudiantes con mayores problemas se involucren en su trabajo escolar.	4.5	5
7	Los docentes en esta escuela se motivan al estudiar (lectura, cursos de manera autónoma).	4.6	5
8	Cuando docentes de esta escuela, manejan los conflictos de manera constructiva porque tratan de ser empáticos.	4.6	5
9	En esta escuela, tenemos un conjunto común de reglas y regulaciones que nos permiten manejar problemas de disciplina.	4.5	5
10	Los docentes de la escuela necesitan contacto las necesidades individuales de los estudiantes.	4.35	4
11	En esta escuela, somos capaces de crear un ambiente seguro e inclusivo, donde los clases más débiles.	4.5	5
12	Los docentes de esta escuela tienen muchos de las habilidades que se desean tener en esta en los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad.	4.5	4
MESES ASESORÍA		4.68	5

Fuente: Elaboración propia.

Aseveración con mayor y menor preferencia de la eficacia colectiva docente

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Los profesores en esta escuela se esfuerzan por aprender, no quieren aprender.	4.8
Menor	Los docentes de esta escuela tienen éxito en la enseñanza de los estudiantes que son débiles. Responder con los estudiantes, incluso para aquellos con baja capacidad.	4.35

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Eficacia Colectiva Docente y sus fuentes

Nº	Afirmación	Promedio	Moda
13	Tenemos un excelente desempeño docente.	4	4
14	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza.	3.6	4
15	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos.	4.25	4
16	Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza.	3.9	4
17	Enseñamos bien los contenidos de enseñanza.	4.1	4
18	Enseñamos bien los contenidos difíciles.	3.65	4
Resúmenes por fuente		3.91	4

Fuente: Elaboración propia.

Aseveración con mayor y menor preferencia de la eficacia colectiva docente y sus fuentes

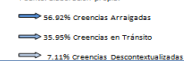
Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Los profesores en esta escuela se esfuerzan por aprender, no quieren aprender.	5
Menor	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza.	3.6

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de creencias de Eficacia colectiva docente y sus fuentes de forma global

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0.38%	7.11%	92.51%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Experiencia de dominio.

La fuente experiencia de dominio es considerada una de las fuentes de mayor importancia, porque tiene relación con los logros anteriores que han tenido los docentes (Éxitos y fracasos).

Experiencia de dominio

Nº	Aseveración de la fuente experiencia de dominio	Promedio	Moda
13	Tenemos un excelente desempeño docente.	4	4
14	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza.	3.6	4
15	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos.	4.25	4
16	Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza.	3.9	4
17	Enseñamos bien los contenidos de enseñanza.	4.1	4
18	Enseñamos bien los contenidos difíciles.	3.65	4
Resúmenes por fuente		3.91	4

Fuente: Elaboración propia.

Muestra que es la fuente con los resultados en promedio y moda más bajos que las otras fuentes, donde se debe fortalecer sus prácticas de enseñanza y estrategias metodológicas con la finalidad de modificar y mejorar estas aseveraciones.

Aseveración con mayor y menor preferencia de fuentes experiencia de dominio

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,29
Menor	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3,9

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de creencias de la fuente Experiencia de dominio

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	1,66%	19,33%	60,93%	19,16%

Fuente: Elaboración propia.

- ➡ 19,16% Creencias Arraigadas
- ➡ 62,49% Creencias en Tránsito
- ➡ 19,33% Creencias Descontextualizadas

Fuente: Experiencia vicaria.

La experiencia vicaria está relacionada con observar las experiencias exitosas de otros y al mismo tiempo que sean modeladas por otros.

Análisis de fuente experiencia vicaria

ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA VICARIA	promedio	moda
13. Ver a nuestros colegas enseñar bien nos ayuda a enseñar mejor	4,7	4
14. Ver a nuestros colegas enseñar bien nos ayuda a mejorar nuestras estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,85	5
15. Buscamos activamente colegas con prácticas como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4,7	5
16. Nos resulta más motivador ir a verlos que nuestras colegas enseñan bien	4,3	4
17. Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese contenido	4,1	3
18. Escuchamos bien los comentarios de nuestros colegas cuando enseñamos un contenido	4,3	4
Resultados por fuente	4,59	4

Fuente: Elaboración propia.

Existiendo un promedio significativo en los docentes, que le interesa aprender y observar las prácticas de sus docentes para aprender y motivarse.

Aseveración con mayor y menor preferencia de la fuente experiencia vicaria

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Ver a nuestros colegas enseñar bien nos ayuda a enseñar mejor	4,7
	Buscamos activamente colegas con prácticas como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4,7
	Nos resulta más motivador ir a verlos que nuestras colegas enseñan bien	4,3
Menor	Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese contenido	4,1

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de creencias de la fuente Experiencia vicaria

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0%	1,66%	33,3%	65%

Fuente: Elaboración propia.

- ➡ 65% Creencias Arraigadas
- ➡ 33,3% Creencias en Tránsito
- ➡ 1,66% Creencias Descontextualizadas

Eficacia Colectiva Docente y sus fuentes

ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EFICACIA COLECTIVA DOCENTE	promedio	moda
13. Tenemos un excelente desempeño docente	4,7	4
14. Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3,9	4
15. Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,25	4
16. Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza	3,9	4
17. Enseñamos bien los contenidos de enseñanza	4,1	4
18. Enseñamos bien los contenidos académicos	3,65	4
Resultados por fuente	3,91	4

Fuente: Elaboración propia.

Aseveración con mayor y menor preferencia de la eficacia colectiva docente y sus fuentes

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Nos sentimos vivos cuando enseñamos	5
Menor	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3,6

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de creencias de Eficacia colectiva docente y sus fuentes de forma global

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0,98%	7,11%	35,97%	56,92%

Fuente: Elaboración propia.

- ➡ 56,92% Creencias Arraigadas
- ➡ 35,95% Creencias en Tránsito
- ➡ 7,11% Creencias Descontextualizadas

Fuente: Experiencia de dominio.

La fuente experiencia de dominio es considerada una de las fuentes de mayor importancia, porque tiene relación con los logros anteriores que han tenido los docentes (Éxitos y fracasos).

Experiencia de dominio

ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA DE DOMINIO	promedio	moda
13. Tenemos un excelente desempeño docente	4,7	4
14. Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3,6	4
15. Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,25	4
16. Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza	3,9	4
17. Enseñamos bien los contenidos de enseñanza	4,1	4
18. Enseñamos bien los contenidos académicos	3,65	4
Resultados por fuente	3,91	4

Fuente: Elaboración propia.

Muestra que es la fuente con los resultados en promedio y moda más bajos que las otras fuentes, donde se debe fortalecer sus prácticas de enseñanza y estrategias metodológicas con la finalidad de modificar y mejorar estas aseveraciones.

Aseveración con mayor y menor preferencia de fuentes experiencia de dominio

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,29
Menor	Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3,9

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de creencias de la fuente Experiencia de dominio

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	1,66%	19,33%	60,93%	19,16%

Fuente: Elaboración propia.

- ➡ 19,16% Creencias Arraigadas
- ➡ 62,49% Creencias en Tránsito
- ➡ 19,33% Creencias Descontextualizadas

Fuente: Experiencia vicaria.

La experiencia vicaria está relacionada con observar las experiencias exitosas de otros y al mismo tiempo que sean modeladas por otros.

Análisis de fuente experiencia vicaria

ASEVERACIÓN DE LA FUENTE EXPERIENCIA VICARIA	promedio	moda
13. Ver a nuestros colegas enseñar bien nos ayuda a enseñar mejor	4,7	4
14. Ver a nuestros colegas enseñar bien nos ayuda a mejorar nuestras estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,85	5
15. Buscamos activamente colegas con prácticas como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4,7	5
16. Nos resulta más motivador ir a verlos que nuestras colegas enseñan bien	4,3	4
17. Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese contenido	4,1	3
18. Escuchamos bien los comentarios de nuestros colegas cuando enseñamos un contenido	4,3	4
Resultados por fuente	4,59	4

Fuente: Elaboración propia.

Existiendo un promedio significativo en los docentes, que le interesa aprender y observar las prácticas de sus docentes para aprender y motivarse.

Aseveración con mayor y menor preferencia de la fuente experiencia vicaria

Preferencia	Aseveración	Promedio
Mayor	Ver a nuestros colegas enseñar bien nos ayuda a enseñar mejor	4,7
	Buscamos activamente colegas con prácticas como modelos para nuestro comportamiento de enseñanza	4,7
	Nos resulta más motivador ir a verlos que nuestras colegas enseñan bien	4,3
Menor	Ver a nuestros colegas enseñar bien un tema difícil nos hace creer que también podemos enseñar bien ese contenido	4,1

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de creencias de la fuente Experiencia vicaria

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/ni en acuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
0%	0%	1,66%	33,3%	65%

Fuente: Elaboración propia.

- ➡ 65% Creencias Arraigadas
- ➡ 33,3% Creencias en Tránsito
- ➡ 1,66% Creencias Descontextualizadas

Fuente: Persuasión Social.

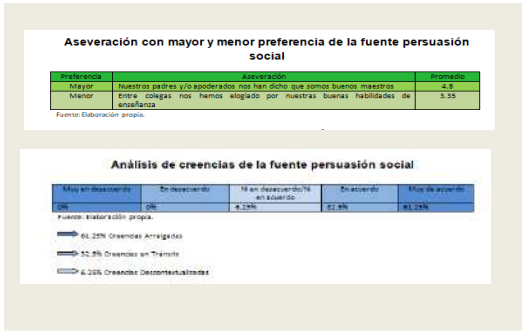
Es donde se puede mejorar la ideología de los grupos de personas de sus capacidades para lograr las metas. Por medio de talleres, conversaciones, desarrollo profesional docente, retroalimentaciones.

Análisis de fuente persuasión social

ASEVERACIÓN DE LA FUENTE PERSUASIÓN SOCIAL	promedio	moda
13. Tenemos un excelente desempeño docente	4,7	4
14. Siempre hemos tenido éxito con la enseñanza	3,6	4
15. Tenemos buenas estrategias de enseñanza cuando enseñamos	4,25	4
16. Tenemos lo que necesitamos para tener éxito en la enseñanza	3,9	4
17. Enseñamos bien los contenidos de enseñanza	4,1	4
18. Enseñamos bien los contenidos académicos	3,65	4
Resultados por fuente	3,91	4

Fuente: Elaboración propia.

Lo que podemos inferir que constantemente se está fortaleciendo la convicción de los grupos, de sus capacidades para lograr las metas.

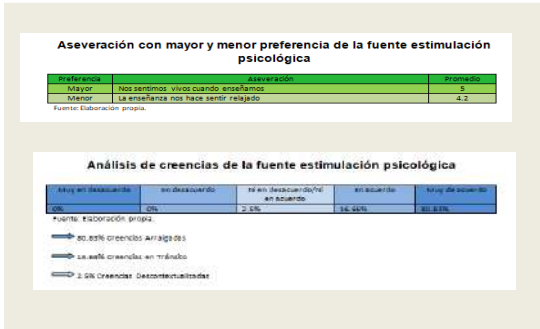


Fuente: Estimulación psicológica.

La estimulación psicológica tiene que ver con la resistencia de los equipos frente a la presión. Soportando mejor la presión, si las personas de esta organización creen fuertemente en sus capacidades. Logrando así mejorar los momentos de crisis sin afectar el desempeño de sus funciones.



Esta fuente es la obtuvo el promedio mayor entre las cuatro.



Anexo N° 3: Presentación eficacia colectiva docente y eficacia colectiva y sus fuentes. “Trabajo colaborativo con enfoque en eficacia colectiva.

Trabajo Colaborativo con enfoque en la Eficacia Colectiva
Doris Oliver Rodríguez

Contexto: Bajo resultados en los estudiantes en evaluaciones estandarizadas



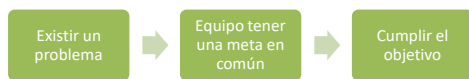
Marzo 2016: se promulga la Ley 20903

- Crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas.
- La ley N° 20.903, TÍTULO II del proceso de acompañamiento profesional local. Párrafo 1 de la formación local para el desarrollo profesional, en su artículo 18 B (2016:9) señala que:
La formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto **fomentar el trabajo colaborativo** y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica.

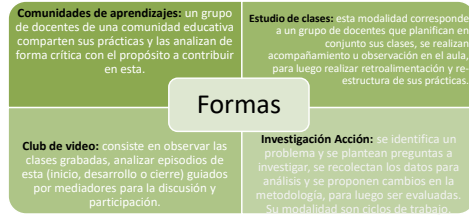
Trabajo Colaborativo



En el trabajo colaborativo debe:



Formas de análisis de trabajo colaborativo



- Valliant (2016) señala que las prácticas que se realizan en el aula son complicadas y las contingencias del día a día, lleva a los docentes a solucionar situaciones que se le presentan de forma individual. En cambio, si este accionar se aborda de forma colaborativa, se obtendrán mayores posibilidades de acertar con soluciones que beneficien los aprendizajes.

Para concluir

- Es un trabajo colectivo, con incidencia en el aula.
- Debe existir un problema.
- Tener un objetivo por cumplir.
- Tiene que estar planificado.
- Se requiere tiempo permanente para analizar y reflexionar.
- Seguimiento y monitoreo constante.
- Debe tener evaluaciones de procesos.

Eficacia Colectiva Docente

Tiene su sustento en la categoría social del ser humano.

- Teoría Social Cognitivo de A. Bandura (1986)

La percepción de la Eficacia Colectiva es un fenómeno organizacional.

- Captura la capacidad de desempeño de un sistema social como un todo.

¿Qué es la Eficacia Colectiva?

Creencias de un grupo en sus capacidades conjuntas para organizar y ejecutar el curso de acción requerido para producir niveles dados de logro.

Bandura, 2001:14

¿Qué son las creencias?

- Las creencias constituyen la base de nuestra vida, el terreno sobre que acontece, porque ellas nos ponen delante lo que para nosotros es la realidad misma.
- Toda nuestra conducta, incluso la intelectual, depende de cuál sea el sistema de nuestras creencias auténticas. En ellas "vivimos, nos movemos y somos"

Eficacia Colectiva Docente

Tiene que ver con los principios ideológicos que tienen por medio de conocimiento y/o experiencias con respecto a su capacidad de práctica, para resolver funciones que son propias de su labor, logrando influir positivamente en los aprendizajes de los estudiantes, obteniendo un impacto en el logro académico.

Pregunta para reflexionar

¿Cuáles serían nuestras creencias, como docentes de la escuela Hermana María Goretti?

Eficacia Colectiva y su relación con el Desempeño Organizacional



Importancia del estudio de la Eficacia Colectiva

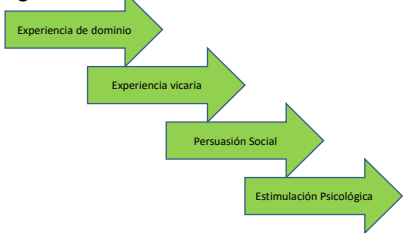


Cómo medir la Eficacia Colectiva

Por dimensiones:

- Unidad:** Esta dimensión hace referencia a mantener una comunicación grupal fluida, que incluya una actitud positiva en relación a las acciones que se han planteado cumplir.
- Persistencia:** Tiene que ver con la superación de los obstáculos que se pueden presentar en un grupo. Los integrantes de este grupo buscan la forma de mantenerse en las metas propuestas a pesar de las dificultades que se le presenten.
- Habilidad:** Tiene relación con las capacidades que tiene el grupo de lograr los objetivos propuestos.
- Esfuerzo:** está ligada directamente con la motivación que tienen los integrantes del grupo para cumplir los objetivos.
- Preparación:** Esta ligada directamente con la planificación que debe realizar el grupo para cumplir con el objetivo propuesto, teniendo la mejor disposición para cumplir la tarea.

Por categorías:



Experiencia de dominio

- Se considera una de las más poderosas fuentes de información para el desarrollo de la eficacia ya que se genera en las personas la percepción de que si se ha tenido ciertas experiencias, esta se puede replicar en futuras experiencias.
- En sentido contrario si se ha fallado anteriormente, se tiende a pensar que **suscederá lo mismo** en nuevas experiencias y la eficacia disminuye (Goddard, 2004).
- Por otro lado, la eficacia podría aumentar si se ha tenido éxito, en el evento que el grupo no lo atribuya a causas internas o controlables por el sujeto, como la habilidad o esfuerzo, sino a causas externas como la suerte o por la intervención de otros (Virtue y Schultz, 2002).

Recordemos nuestro diagnóstico:

Alumnos	Asistencia	Promedio
Máximo	Presente todos los días de clase	2.5
Mínimo	Siempre faltando días con las actividades	1.0

En desacuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	En acuerdo	Máximo	Mínimo
100%	0%	100%	0%	100%	0%

100% 100% 100% 100% 100% 100%

Experiencia vicaria

- Lo que las personas y grupos observan con las experiencias ajenas **modeladas** por otros.
- Si lo que a los hacen se parece al modelo exitoso, la eficacia tendrá a aumentar.
- Por el contrario si el modelo con el que se comparan es pobre o no ha tenido buenos resultados, la eficacia disminuirá.
- Dutton y Freedman (1965), señalan que aprender de otras organizaciones es una forma de aprendizaje vicario para la organización, y puede ser más efectivo que realizar un aprendizaje de primera mano.

Recordemos nuestro diagnóstico:

Alumnos	Asistencia	Promedio
Máximo	En la mayoría de las actividades de clase	2.5
Mínimo	Siempre faltando días con las actividades de clase	1.0

En desacuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	En acuerdo	Máximo	Mínimo
100%	0%	100%	0%	100%	0%

100% 100% 100% 100% 100% 100%

Persuasión Social

- Puede fortalecer la motivación de las personas o grupos de sus capacidades para lograr las metas, por ejemplo: conversaciones, talleres, oportunidades de desarrollo profesional y retroalimentación acerca de los logros pueden impactar a las personas a mejorar su desempeño.
- Un gran sentido de capacidad de grupo establece una fuerte presión para un buen desempeño colectivo.
- Por ejemplo: Los profesores nuevos son socializados por la organización y aprenden rápidamente acerca de qué aspectos de la cultura de su colegio (Frey y Saccubini, 1990).

Recordemos nuestro diagnóstico:

Alumnos	Asistencia	Promedio
Máximo	En la mayoría de las actividades de clase	2.5
Mínimo	Siempre faltando días con las actividades de clase	1.0

En desacuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	En acuerdo	Máximo	Mínimo
100%	0%	100%	0%	100%	0%

100% 100% 100% 100% 100% 100%

Estimulación Psicológica

- Ya sea ansiedad o excitación, puede afectar la percepción de eficacia, aumentándola o generando una sensación de incompetencia. Goddard (2004).
- Esto dependerá de la **reacción** de los miembros de la organización frente a la presión.
- Si los miembros de la organización tienen una fuerte creencia en sus capacidades podrán soportar la presión y los momentos de crisis sin afectar el normal desempeño de sus funciones.

Recordemos nuestro diagnóstico:

Alumnos	Asistencia	Promedio
Máximo	Presente todos los días de clase	2.5
Mínimo	Siempre faltando días con las actividades de clase	1.0

En desacuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	En acuerdo	Máximo	Mínimo
100%	0%	100%	0%	100%	0%

100% 100% 100% 100% 100% 100%

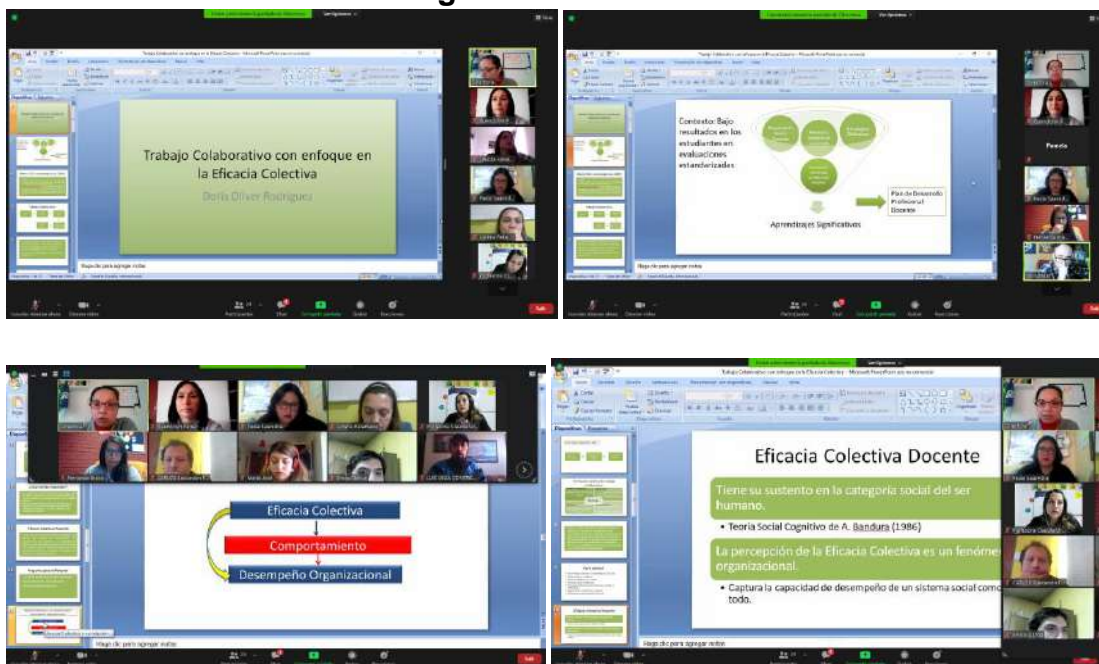
Para concluir

Los profesores que trabajan bajo la eficacia colectiva docente, tienen altas expectativas en sus estudiantes y confían que pueden lograr sus aprendizajes, motivándose para conseguir un objetivo en común que es lograr aprendizajes para todas y todos. Trabajar colaborativamente consigue lograr enfrentar las dificultades en sus esfuerzos de mejora y busca de forma conjunta estrategias creativas para mejorar la enseñanza.

Grupos por ciclo

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
<ul style="list-style-type: none"> Patricia Acuña Claudia Urrutia Giselle Rebolledo Gloria Quintana Viviana Tapia María José Toro 	<ul style="list-style-type: none"> Guendolyn Pérez Patricia Retamal Ignacio Flores Pamela Núñez Carlos Astorga Gonzalo Navarro 	<ul style="list-style-type: none"> Karina Barra Emilio García Paula Saavedra Lorena Retamales Claudia Canales Luis Vega

Anexo N° 3.1: Evidencia fotográfica.



Anexo N° 4: Pauta de trabajo.

Trabajo en grupo

Integrantes del grupo	Guendolyn Pérez Pamela Nuñez Carlos Astorga Gonzalo Navarro Patricia Retamal Ignacio Flores
Fecha	14/05/2021
Título y autor del texto:	
Sistema de trabajo participativo que favorece los aprendizajes. Agencia de la Calidad.	
Síntesis del texto:	
Se presenta los antecedentes del establecimiento con una contextualización y reseña del mismo. A partir de ello se explica que se instauró un sistema y modalidad de trabajo, que buscaba mejorar los aprendizajes de los niños, mediante TC y reflexión de toda la comunidad escolar. El sistema se basó en 4 componentes: 1. Organización y construcción de metas educativas, con la participación de equipos de aula y comunidad educativa. 2. La producción de información pedagógica relevante. 3. La reflexión y toma de decisiones colaborativas. 4. Seguimiento e institucionalización de iniciativas. Posteriormente, se señala cómo fue avanzando el sistema propuesto y los facilitadores que tuvo para que, finalmente, se compartan ciertas conclusiones.	
Prácticas pedagógicas mencionadas:	
1. Sistema de trabajo participativo que favorece los aprendizajes. 2. Producción de información pedagógica 3. Reflexión y toma de decisiones colaborativa 4. Seguimiento e institucionalización de iniciativas	
Reflexión: ¿Qué prácticas relacionadas con el trabajo colaborativo les gustaría que se realizaran en la escuela Hermana María Goretti? ¿Cómo les gustaría fortalecer la eficacia colectiva en la escuela?	
Reuniones semanales que tengan más impacto, que, con más miembros de la escuela, se reflexione y se tomen decisiones colaborativamente, respecto a la gestión pedagógica. Que se redistribuya y deleguen las responsabilidades en la ejecución de las decisiones tomadas colaborativamente. Liderazgo distributivo. Trabajar en duplas de trabajo, como se hizo el 2020 Llegar a tener un lenguaje común en la escuela	

Anexo N° 5: Presentación de exposiciones docentes por grupos.

Grupo N° 1



¿Qué es la eficacia colectiva?

"Creencia compartida de un grupo en las capacidades conjuntas para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados niveles de logro" Albert Bandura.

Autoeficacia Docente.

"Las percepciones de los profesores sobre su actividad institucional y sus creencias sobre su rol en la mejora del aprendizaje de los estudiantes." Albert Bandura.

John Hatie (2009).

Analiza una serie de factores en el aprendizaje de los y las estudiantes. Consignando la eficacia colectiva de los y las docentes como el factor que más influye en el aprendizaje escolar



2

Prácticas pedagógicas mencionadas:

- ◆ Prácticas de liderazgo en profesores y estudiantes.
- ◆ Delegar responsabilidades en los estudiantes.
- ◆ Profesores comprometidos. (Valorar los aportes de todos los actores de la educación)
- ◆ Apoyo extra para desarrollar habilidades deficientes en los estudiantes.



4

¿Cómo fortalecer en nuestra escuela...

El Trabajo Colaborativo

- ◆ Participación activa y comprometida de todos los miembros de la escuela.
- ◆ Desarrollar interacciones entre pares basadas en estrategias pedagógicas.
- ◆ Compartir experiencias en formas y técnicas de nuestras prácticas pedagógicas.

La Eficacia Colectiva.

- ◆ Establecer relaciones con la realización de actividades de colaboración entre pares. (compromiso)
- ◆ Compartir prácticas pedagógicas exitosas en el aula virtual.



5

Prácticas para el trabajo colaborativo

- ◆ Realizar reuniones para establecer lineamientos para las clases virtuales..
- ◆ Compartir conocimientos y estrategias de trabajo en aula virtual.
- ◆ Visitas de docentes a clases online.
- ◆ Coordinar aprendizajes para años correlativos.
- ◆ Confiar en el colega de trabajo.
- ◆ Vocabulario acorde a las edades de los estudiantes



6



MUCHAS GRACIAS!!!

- ◆ Viviana Tapia.
- ◆ Claudia Urrutia.
- ◆ Gloria Quintana.
- ◆ Giselle Rebolledo.
- ◆ María José Toro.
- ◆ Patricia Acuña.



7

Grupo N° 2

Escuela Radimadi, La Unión

“Sistema de trabajo participativo que favorece los aprendizajes”

31 de mayo 2021




Integrantes

- Patricia Retamales
- Gonzalo Navarro
- Guendolyn Pérez
- Ignacio Flores
- Pamela Núñez
- Carlos Astorga




Escuela Radimadi, La Unión
(Región de los Lagos)



A partir de un cambio en el equipo directivo, la Escuela Radimadi comenzó a desarrollar una forma de trabajo sistemática que nos permite conocer prácticas pedagógicas, favoreciendo el que hacer dentro del aula, enfocado en la mejora constante, logrando la participación de toda la comunidad educativa, de manera comprometida, participativa y colaborativa.

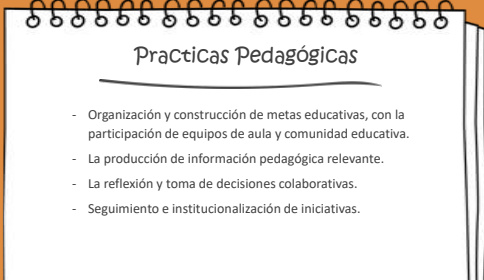
Nos presentan diversas prácticas y experiencia pedagógicas implementadas en el establecimiento.

Escuela Radimadi, La Unión
(Región de los Lagos)




- Reseña histórica de la escuela.
- Datos de matrícula
- Docentes
- Índice de vulnerabilidad

Prácticas Pedagógicas




- Organización y construcción de metas educativas, con la participación de equipos de aula y comunidad educativa.
- La producción de información pedagógica relevante.
- La reflexión y toma de decisiones colaborativas.
- Seguimiento e institucionalización de iniciativas.

Prácticas Pedagógicas




- Organización y construcción de metas educativas, con la participación de equipos de aula y comunidad educativa.
- La producción de información pedagógica relevante.

Prácticas Pedagógicas



- La reflexión y toma de decisiones colaborativas.
- Seguimiento e institucionalización de iniciativas.

Reflexión



¿Qué prácticas relacionadas con el trabajo colaborativo les gustaría que se realizaran en la escuela Hermana María Goretti ?

Grupo N° 3

Observación y retroalimentación para mejorar las prácticas de aula

*Paula Saavedra
 Claudia Canales
 Lorenza Riquelme
 Verónica Sotoca
 Emilia García
 Luis Vega*

Antecedentes

- El texto evidencia la experiencia de la entidad educativa Colegio Kalen de la ciudad de Aysén.
- Colegio rural fundado el año 2003, con una matrícula de 906 estudiantes aproximadamente; creado como respuesta a las inquietudes de los apoderados como continuidad a una escuela de lenguaje a cargo del mismo sostenedor.
- El colegio desde siempre ha evidenciado altas expectativas de sus estudiantes y búsqueda en la mejora de los mismos; planteándose como objetivo fortalecer las estrategias pedagógicas de los docentes.
- Dentro de ellas ha sido la observación y retroalimentación para mejorar las prácticas de aula.

Objetiva

- Mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes, a través de un sistema de observación y retroalimentación de clases, que entregue información útil y pertinente para su desarrollo profesional.

Componentes de la práctica.

Esta práctica se compone de 4 etapas.

1. Diagnóstico y organización de roles y tareas para la observación de aula

- Se realiza una observación preliminar de bloques completos de clases. Mediante esto, se realiza un diagnóstico, que llevará a la elección de los docentes y las clases que serán observadas frecuentemente y los que serán con menos frecuencia, esto a través de información concreta:
 - Identificación de fortalezas y brechas de mejora.
 - Apoyos recibidos, que han sido impactos positivos en las prácticas pedagógicas.
 - Cursos o asignaturas, que hayan implementado estrategias o programas específicos.
 - Manejo didáctico y de contenidos.
 - Rendimiento académico y comportamiento de estudiantes.
- La observación la realiza un profesional validado en el tema (jefe de departamento); UTP otras asignaturas.

2. Observación de aula para la mejora en dos modalidades

Esta práctica incluye apoyo a la preparación de la enseñanza, es decir, la revisión por parte de los jefes de departamento, de las planificaciones e instrumentos de evaluación y el material educativo que elaboren los docentes, siendo el UTP quien da visto final.

- Observación con un foco de atención.**
 - 15 a 30 minutos.
 - Foco definido previamente. Aspectos menos logrados.
 - Se utiliza pauta, dividida en apartados de 5 minutos.
- Observación extensa y participante.**
 - Se observa toda la clase.
 - Situaciones especiales y en coordinación con docente.
 - Se realiza co-docencia o colaboración en alguna tarea específica.

3. Retroalimentación y toma de acuerdos para la mejora

- Entrevista individual entre el observador y el docente observado, para entregar retroalimentación efectiva.
- Como es labor prioritaria el observador tiene tiempo asignado para prepararla.
 - Se destacan aspectos positivos de la clase y desempeño docente.
 - Se propende a que el docente reconozca el grado de aprendizaje de sus estudiantes y las posibles dificultades.
 - Propicia que el docente busque soluciones para las dificultades.
 - Se revisa donde introducir las soluciones en la planificación.
 - Se acuerdan estrategias a usar.
 - Se coordina la nueva observación

4. Monitoreo y seguimiento de los acuerdos suscritos

- Se realiza una nueva observación, dando especial atención a la implementación de lo acordado en la retroalimentación.
- Se agenda nueva entrevista de retroalimentación.
- De ser necesario se realiza nuevamente una observación.
- Al detectarse estrategias pedagógicas efectivas, se realiza la transferencia a los demás docentes en horas de trabajo por departamentos.

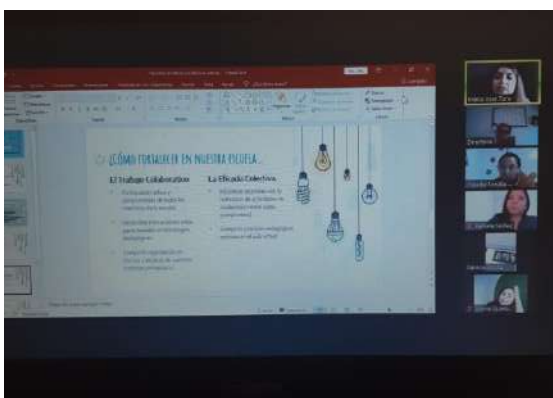
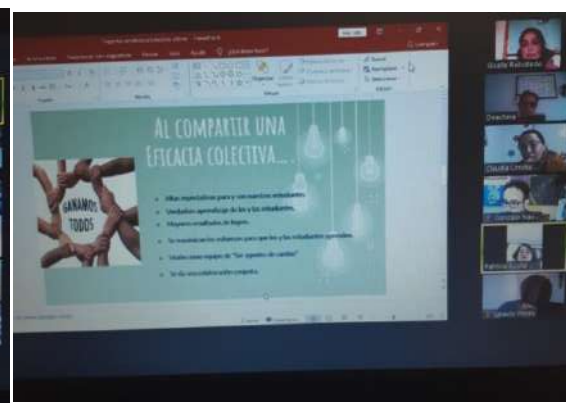
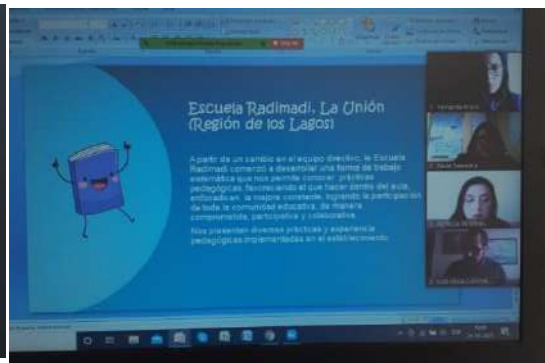
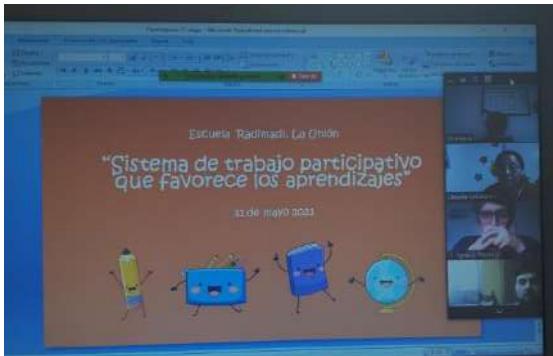
- El texto leído informa lo importante que es la implementación de la observación de clase como una práctica constructiva valorando el rol del docente, buscando mejorar la enseñanza aprendizaje a través de la reflexión. Menciona la importancia de un trabajo continuo, ordenado y perseverante definido en cuatro etapas: organización de los profesores y clases a observar a través de un proceso de diagnóstico con criterios claros, la observación de las clases realizada en diferentes modalidades, proceso de retroalimentación con criterios definidos y sistema de monitoreo y seguimiento para hacer cumplir los cambios acordados. Todo lo anterior basado en un cambio de mentalidad de toda la comunidad escolar y de una cultura de compromiso y responsabilidad de los distintos integrantes de la comunidad educativa con el proyecto educativo, de altas expectativas y buen trato.

Conclusiones

Al conocer de este proyecto, podemos concluir que puede ser implementado en la Escuela Hermana María Goretti, teniendo en consideración:

- Debe existir un cambio de paradigma o mentalidad de cada docente.
- No debe existir temor a los cambios.
- Establecer a los estudiantes como foco principal y dejar egos profesionales.
- Se debe tener la voluntad de crear departamentos por asignatura y elegir quien dirija esos departamentos.
- Tener la disposición para ser observados constantemente en la práctica pedagógica y retroalimentados, propendiendo a estrategias pedagógicas efectivas.
- Tener los horarios necesarios para el trabajo colaborativo que necesita la implementación de un proyecto como el descrito.
- Tener en consideración que el proyecto generará cambios a largo plazo y no inmediatos.

Anexo N° 5.1: Evidencias fotográficas de las exposiciones docentes.



**Anexo N° 6: Planilla de trabajo en Jornada docente.
PARTICIPATIVA DE PLAN DE MEJORA**

Integrantes del grupo Carlos Astorga Ignacio Flores Pamela Núñez Gonzalo Navarro Guendolyn Pérez Patricia Retamal
--

Antecedentes		
Informes de resultados	Descripción	Aspectos por mejorar
Resultados 2019 obtenido de docentes evaluados por el Sistema de Evaluación del desempeño profesional docente (Área trabajo colaborativo).	El informe arroja que en el área de trabajo colaborativo los docentes obtuvieron resultados básicos e insatisfactorios, por lo que es un área por mejorar. ²⁰	Calidad del diálogo profesional: -Diálogo centrado en aspectos pedagógicos. -Reflexión en conjunto a partir de la necesidad detestada. Valor del trabajo colaborativo: -La experiencia de trabajo colaborativo enriquece la práctica docente. Reflexión sobre el impacto: -Análisis de los resultados de la experiencia.
Resultados Diagnóstico de Eficacia Colectiva Docente obtenido de los profesores del establecimiento por medio de un instrumento tipo encuesta con escala de likert, que identifica las competencias grupales y análisis de tareas. Dic. 2020	Se identifica en el análisis de resultados del instrumento que el 56% los docentes perciben que tienen competencias grupales. Además, el 40% de los docentes percibe en menor medida que tiene las competencias necesarias para la enseñanza, logrando desarrollar habilidades en los estudiantes.	1. Se sugiere según análisis: Capacitaciones en competencias de enseñanza.
Resultados Diagnóstico de fuentes de eficacia colectiva docentes del establecimiento. Dic. 2020	Experiencia de dominio Según el análisis de esta fuente, solo el 19% de los docentes percibe que cree firmemente que	2. Se sugiere capacitaciones para fortalecer desempeño docente.

²⁰ Descripción detallada en anexo 1.

	tienen competencias en su desempeño docente.	
	Experiencia vicaria Según análisis de esta fuente, un 33% de los docentes percibe que falta fortalecer el reconocer como grupo prácticas y/o experiencias exitosas de otros.	Se sugiere según análisis: 3. Acompañamiento al aula. 4. Acompañamiento entre pares. 5. Análisis de clases. 6. Análisis de experiencias de escuelas exitosas.
	Persuasión social De acuerdo con el análisis de esta fuente un 33% de los profesores percibe que falta fortalecer el trabajo entre colegas y/u otro estamento de la comunidad, elogiando las buenas habilidades de enseñanza.	Se sugiere según análisis: 7. Acompañamiento entre pares. 8. Análisis de clases. 9. Opinión de satisfacción de los padres y/o apoderados. 10. Opinión de satisfacción de los estudiantes.
	Estimulación Psicológica. Según análisis de esta fuente el 16% de los docentes percibe que le cuesta soportar la presión de la escuela, afectando su desempeño.	Se sugiere según análisis: 11. Autocuidados.
Acciones de Mejora		
De acuerdo con los aspectos a mejorar señalados u otros que ustedes puedan detectar, propongan y planifiquen 3 acciones para mejorar en esos aspectos. Se debe recordar que algunos aspectos a mejorar se encuentran contemplados en el Plan de Desarrollo Profesional Docente.		
Nombre ACCIÓN 1	Proyecto: Relatos cotidianos de la Goretti.	
Descripción de propuesta y consideraciones para la implementación (tiempo, recursos humanos y materiales, clasificación de grupos, etc.)	12. Trabajar proyecto unificado, en todas las asignaturas con el fin de fortalecer las habilidades de orden superior. 13. Modelaje para la elaboración de los relatos. 14. De primero a cuarto básico se elaborará comics, cuentos breves, fábula. 15. De quinto a octavo se realizará micro relatos, cuentos breves y crónicas.	

	16. El tiempo utilizado será de dos veces al mes. 17. Recurso y materiales para utilizar: (internet, power point, material fungible)
Resultados esperados en el impacto de los aprendizajes de los estudiantes.	18. Actitudinal: 19. Aumentar adherencia en la participación. 20. Procedimental: 21. Fortalecer las prácticas de acompañamiento al aula. 22. Seguir pautas para la elaboración de relatos. 23. Conceptual: 24. Intercambio docente en el modelaje. 25. Producción de relatos.
Evaluación de la acción.	26. Acta de reuniones quincenales. 27. Registro de co- docencia. 28. Encuesta de satisfacción de los estudiantes.
Nombre ACCIÓN 2	Veo, pienso y me pregunto.
Descripción de propuesta y consideraciones para la implementación (tiempo, recursos humanos y materiales, clasificación de grupos, etc.)	29. Se presenta una acción o hecho, que interpele a los estudiantes para que ellos se pregunten sobre esa situación.
Resultados esperados en el impacto de los aprendizajes de los estudiantes.	30. Esperamos que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico.
Evaluación de la acción.	31. Bitácora de diálogos.
Nombre ACCIÓN 3	Lejos de la rutina.
Descripción de propuesta y consideraciones para la implementación (tiempo, recursos humanos y materiales, clasificación de grupos, etc.)	32. Juegos y dinámicas grupales, una vez al mes. (juegos de salón)
Resultados esperados en el impacto de los aprendizajes de los estudiantes.	33. Fortalecer la convivencia de la comunidad educativa. 34. Fortalecer la confianza y empatía entre pares.
Evaluación de la acción.	35. Encuesta de satisfacción.

Retroalimentación de pares²¹	
Las propuestas son acordes a las necesidades educativas de nuestra comunidad. Se felicita por la creatividad de las propuestas.	
Cambios posteriores a retroalimentación²²	
Cambios en propuesta N° 1	Incorporar a kínder con actividades de lenguaje oral y artístico Actividades con libros sin palabras.
Cambios en propuesta N°2	Desarrollar habilidades del lenguaje, como inferencias, analogías que sean transversales en todos los cursos. Crear pauta de preguntas institucionales para desarrollar las habilidades de orden superior.
Cambio en propuesta N°3	No hay cambios.
Reflexión grupal final del proceso de planificación	
De acuerdo con la retroalimentación observada en el grupo no se generaron grandes cambios, sin embargo, debemos incorporar a kínder con actividades de lenguaje oral y artístico.	

PARTICIPATIVA DE PLAN DE MEJORA

Integrantes del grupo
Paula Saavedra, Karina Barra, Luis Vega, Emilio García, Claudia Canales y Lorena Retamales

Antecedentes		
Informes de resultados	Descripción	Aspectos para mejorar
Resultados 2019 obtenido de docentes evaluados por el Sistema de Evaluación del desempeño profesional docente (Área trabajo	El informe arroja que en el área de trabajo colaborativo los docentes obtuvieron resultados básicos e insatisfactorios, por lo que es un área	Calidad del diálogo profesional: -Diálogo centrado en aspectos pedagógicos.

²¹En esta etapa otro grupo, debe retroalimentar las acciones propuestas.

²²El grupo puede acoger uno, alguno o todos los cambios propuestos por el equipo de pares.

colaborativo).	para mejorar. ²³		<p>-Reflexión en conjunto a partir de la necesidad detestada.</p> <p>Valor del trabajo colaborativo:</p> <p>-La experiencia de trabajo colaborativo enriquece la práctica docente.</p> <p>Reflexión sobre el impacto:</p> <p>-Análisis de los resultados de la experiencia.</p>
Resultados Diagnóstico de Eficacia Colectiva Docente obtenido de los profesores del establecimiento por medio de un instrumento tipo encuesta con escala de Likert, que identifica las competencias grupales y análisis de tareas. Dic. 2020	Se identifica en el análisis de resultados del instrumento que el 56% los docentes perciben que tienen competencias grupales. Además, el 40% de los docentes percibe en menor medida que tiene las competencias necesarias para la enseñanza, logrando desarrollar habilidades en los estudiantes.	36.	Se sugiere según análisis: Capacitaciones en competencias de enseñanza.
Resultados Diagnóstico de fuentes de eficacia colectiva docentes del establecimiento. Dic. 2020	Experiencia de dominio Según el análisis de esta fuente, solo el 19% de los docentes percibe que cree firmemente que tienen competencias en su desempeño docente.	37.	Se sugiere capacitaciones para fortalecer desempeño docente.
	Experiencia vicaria Según análisis de esta fuente, un 33% de los docentes percibe que falta fortalecer el reconocer como grupo prácticas y/o experiencias exitosas de otros.	38. 39. 40. 41.	Se sugiere según análisis: Acompañamiento al aula. Acompañamiento entre pares. Análisis de clases. Análisis de experiencias de escuelas exitosas.

²³ Descripción detallada en anexo 1.

Persuasión social	Se sugiere según análisis:
De acuerdo con el análisis de esta fuente un 33% de los profesores percibe que falta fortalecer el trabajo entre colegas y/u otro estamento de la comunidad, elogiando las buenas habilidades de enseñanza.	<p>42. Acompañamiento entre pares.</p> <p>43. Análisis de clases.</p> <p>44. Opinión de satisfacción de los padres y/o apoderados.</p> <p>45. Opinión de satisfacción de los estudiantes.</p>
Estimulación Psicológica.	Se sugiere según análisis:
Según análisis de esta fuente el 16% de los docentes percibe que le cuesta soportar la presión de la escuela, afectando su desempeño.	<p>46. Autocuidados.</p>

Acciones de Mejora

De acuerdo con los aspectos a mejorar señalados u otros que ustedes puedan detectar, propongan y planifiquen 3 acciones para mejorar en esos aspectos. Se debe recordar que algunos aspectos a mejorar se encuentran contemplados en el Plan de Desarrollo Profesional Docente.

Nombre ACCIÓN 1	Departamentos por asignatura
Descripción de propuesta y consideraciones para la implementación (tiempo, recursos humanos y materiales, clasificación de grupos, etc.)	<p>-Implementación de departamentos por asignatura a nivel escuela.</p> <p>-Incorporación de profesionales idóneos con la experticia dentro de la disciplina.</p> <p>-Incorporación de un encargado del antes mencionado que se suma al grupo humano, con mirada visionaria, con propuestas concretas y metodología efectiva.</p> <p>-tiempo: inicio año académico2022</p> <p>-materiales: infraestructura y dependencia de la escuela.</p>
Resultados esperados en el impacto de los aprendizajes de los	<p>Mayores y mejores aprendizajes por parte de cada uno de los estudiantes de la escuela.</p> <p>Medición cuantitativa al término del año 2022 y comparación</p>

estudiantes.	con evaluaciones realizadas años anteriores.
Evaluación de la acción.	Trimestral cualitativas los dos primeros trimestres Cuantitativa a fin del año 2022
Nombre ACCIÓN 2	Autocuidado “Terapia de la Risa”
Descripción de propuesta y consideraciones para la implementación (tiempo, recursos humanos y materiales, clasificación de grupos, etc.)	-Realización de un taller de auto cuidado cuyo fin primero y último sea reír y sacar a los profesionales de la dinámica diaria, mediante el análisis de videos, canciones, etc que los adentre en el mundo de la risa y humor. -Incorporación de un profesional idóneo como por ejemplo actor, que maneje técnica y estrategias para el logro del objetivo señalado -Tiempo: año 2021 (trimestre II y III) -Materiales: plataformas virtuales (2021)
Resultados esperados en el impacto de los aprendizajes de los estudiantes.	Sacar a los profesionales de la rutina diaria, es decir, un quiebre.
Evaluación de la acción.	Encuesta de satisfacción
Nombre ACCIÓN 3	Experiencias exitosas-evaluación docente
Descripción de propuesta y consideraciones para la implementación (tiempo, recursos humanos y materiales, clasificación de grupos, etc.)	Compartir experiencias exitosas de la evaluación docente por parte de colegas. Tiempo: primer periodo del año académico 2022 Recursos: docentes con resultados exitosos en la evaluación docente. (portafolio, entrevista, prueba de conocimientos y clase grabada) Materiales: Powerpoint, horarios asignados semanalmente
Resultados esperados en el impacto de los aprendizajes de los estudiantes.	Logro de mejores resultados en la evaluación docente y en los indicadores estadísticos de la escuela.
Evaluación de la acción.	Resultados de la evaluación docente año 2022 que se obtendrá el año 2023

Retroalimentación de pares²⁴

1.- En atención a la realidad de nuestra escuela, proponemos cambiar la idea de departamento por asignatura por la de coordinaciones temáticas.

2.- Consideramos pertinente la propuesta.

Cambios posteriores a retroalimentación²⁵

Cambios en
propuesta N°1

Continuamos con nuestra propuesta, enfatizando que los departamentos a implementar serán en el área de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática.

Cambios en
propuesta N°

Agradecemos valorar nuestra propuesta.

Cambio en propuesta
N°

Reflexión grupal final del proceso de planificación

Agradecemos la instancia de reflexión grupal, hemos disfrutado y aprendido en ella.

Como profesionales, poseemos altas expectativas de nuestra comunidad educativa y por ello pensamos en acciones que van en directa relación con nuestros avances profesionales, incorporando departamentos pertinentes propendiendo a las mejoras en los aprendizajes de nuestros estudiantes, sin dejar de lado instancias de autocuidado, tan necesarias, más aún en el contexto que vivimos a nivel país.

²⁴ En esta etapa otro grupo, debe retroalimentar las acciones propuestas.

²⁵El grupo puede acoger uno, alguno o todos los cambios propuestos por el equipo de pares.