

UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

DEPARTAMENTO DE INGENIERIA COMERCIAL

EVALUACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PARA EL LICEO SAN JUAN XXIII

PROYECTO DE TÍTULO PARA OBTENER EL GRADO DE INGENIERÍA
COMERCIAL

AUTORA

BÁRBARA SOFÍA VEGA CONSTENLA
PROFESORA GUÍA

MACARENA GATICA SILVA

VALPARAÍSO, SEPTIEMBRE 2024

CONTENIDO

RESUMEN.....	7
PALABRAS CLAVES	7
ABSTRACT	8
KEYWORDS	8
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1 ORIGEN Y PROPÓSITO DE ESTUDIO	9
1.2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO	12
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	12
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO	12
1.3 ALCANCE DEL ESTUDIO	12
2. ANTECEDENTES.....	14
2.1 MARCO TEORICO	18
3. METODOLOGIA	23
3.1 ENTREVISTA	23
3.1.1 DEFINICIÓN DE ENTREVISTA	23
3.1.2 TIPOS ENTREVISTA	24
3.1.3 PARTES DE LA ENTREVISTA	24
3.1.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ENTREVISTA	26
3.2 ENCUESTA	26
3.2.1 DEFINICIÓN	26
3.2.2 TIPOS ENCUESTA	27
3.2.3 DISEÑO DE LA ENCUESTA.....	28
3.2.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA	30
3.2.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ENCUESTA	31
3.3 FODA	32
3.3.1 DEFINICIÓN DE FODA.....	32
3.3.1 COMPONENTES DEL FODA.....	32
3.3.2 CONSTRUCCIÓN DEL FODA	33
3.3.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL FODA	35
4. APLICACIÓN.....	36
4.1 ANALISIS ENTREVISTA	36
4.2 ANALISIS ENCUESTA	39
4.2.1 DATOS SOCIODEMOSGRÁFICOS.....	40
4.2.2 FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS PLANTA DOCENTE.....	41
4.2.3 DESAFÍOS Y NECESIDADES DE LA PLANTA DOCENTE.....	46

4.2.4 PLAN DE FORMACIÓN LOCAL	50
4.3 FODA PLANTA DOCENTE.....	52
CONCLUSIÓN	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
LINKOGRAFÍA	58
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: “Integrantes de la planta docente del Liceo San Juan XXIII” (Elaboración propia).....	10
Tabla 2: Tabla de ventajas y desventajas de la entrevista (Elaboración propia).	26
Tabla 3: Tabla de ventajas y desventajas de la encuesta (Elaboración propia).	31
Tabla 4: Tabla de ventajas y desventajas del FODA (Elaboración propia).....	35
Tabla 5: “Cuadro comparativo de las respuestas de entrevistas” (Elaboración propia). 38	
Tabla 6: Matriz FODA (Elaboración propia).	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: “Respuestas según género en la encuesta aplicada a la planta docente”.....	40
Gráfico 2: “Respuestas según edad en la encuesta aplicada a la planta docente”.....	41
Gráfico 3: “Respuestas según fortalezas en la encuesta aplicada a la planta docente”.	42
Gráfico 4: “Respuestas según debilidades en la encuesta aplicada a la planta docente”.	43
Gráfico 5: “Respuestas según oportunidades en la encuesta aplicada a la planta docente”.	44
Gráfico 6: “Respuestas según amenazas en la encuesta aplicada a la planta docente”.	45
Gráfico 7: “Respuestas según necesidades o desafíos actuales en la encuesta aplicada a la planta docente”.	47
Gráfico 8: “Respuestas según los recursos o apoyos para la mejora del desempeño laboral en la encuesta aplicada a la planta docente”.....	48
Gráfico 9: “Respuestas según preferencia de estrategias en la encuesta aplicada a la planta docente”.....	50
Gráfico 10: “Respuestas según preferencia modalidades del trabajo colaborativo en la encuesta aplicada a la planta docente”.	51
Gráfico 11: “Respuestas según desafío de implementación en la encuesta aplicada a la planta docente”.	52

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Formación local (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e investigaciones pedagógicas, 2024)	14
Ilustración 2: ¿De qué se trata el trabajo colaborativo? (Plataforma DocenteMÁS, 2024)	21

RESUMEN

Este estudio aborda la necesidad de capacitación y mejora de la práctica docente en el Liceo San Juan XXIII, una institución educativa que atiende a más de 1500 estudiantes con el apoyo de alrededor de 150 funcionarios. El personal docente y no docente, incluyendo equipos administrativos, auxiliares y asistentes de la educación, colabora en el proceso educativo bajo el respaldo de la fundación ODEC y alineado con los objetivos del Ministerio de Educación de Chile, cuya misión es garantizar un sistema educativo inclusivo y de calidad.

El estudio se enfoca en la Formación Local, una estrategia promovida por el CPEIP, que incentiva el trabajo colaborativo y la retroalimentación de prácticas pedagógicas dentro de los tiempos no lectivos.

El objetivo principal de la investigación es analizar las diferentes modalidades de estas estrategias para desarrollar un plan de Formación Local que responda a las necesidades del profesorado del Liceo San Juan XXIII, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje y fortalecer el desarrollo profesional docente.

PALABRAS CLAVES

Educación – Formación local – Desarrollo profesional – Trabajo colaborativo – Retroalimentación prácticas docente

ABSTRACT

This study addresses the need for training and improvement of teaching practices at Liceo San Juan XXIII, an educational institution that serves over 1,500 students with the support of around 150 staff members. Both teaching and non-teaching staff, including administrative teams, support personnel and educational assistants, collaborate in the educational process under the guidance of the ODEC foundation in alignment with the objectives of the Ministry of Education of Chile, whose mission is to guarantee an inclusive and high-quality educational system.

The study focuses on Local Training, a strategy promoted by CPEIP, which encourages collaborative work and feedback on teaching practices during non-teaching hours.

The primary goal of this research is to analyze the various modalities of these strategies to develop a Local Training plan that meets the needs of the teaching staff at Liceo San Juan XXIII, with the aim of enhancing teaching and learning processes, as well as strengthening the professional development of teachers.

KEYWORDS

Education – Local training - Professional development - Collaborative work - Feedback on pedagogical practices

1. INTRODUCCIÓN

1.1 ORIGEN Y PROPÓSITO DE ESTUDIO

El origen del presente estudio surge ante la necesidad de capacitar y mejorar la práctica docente en un establecimiento educacional, el Liceo San Juan XXIII. Liceo que posee dos importantes sedes en las comunas de Quilpué y Villa alemana, las cuales divide dos grandes etapas en la vida escolar, la educación parvularia y enseñanza básica y la enseñanza media.

El Liceo San Juan XXIII, perteneciente a la fundación ODEC (Oficio Diocesano de Educación Católica de Valparaíso), es un colegio particular subvencionado, con una trayectoria de 61 años, apropiándose de su misión que señala estar “ *inspirados en los pensamientos de San Juan XXIII y ofrecen una educación evangelizadora a todos sus estudiantes, promoviendo espacios para desarrollar sus competencias y talentos, siendo agentes de cambio y líderes positivos para la sociedad a la imagen de su patrono*”, reconocido por la comunidad de la provincia de Marga Marga por su prestigio y calidad en la educación. Del mismo modo, se destaca por entregar todos sus valores e ideales a través de un gran grupo humano capacitado y comprometido con la educación.

Actualmente, la planta docente está compuesta por el equipo directivo, el equipo multidisciplinario, los docentes y las asistentes de aula. En la siguiente tabla, se especifican los cargos de los funcionarios según el grupo al que pertenecen:

Equipo directivo	Director
	Subdirectora
	Coordinadora académica
	Inspectores generales
	Jefes de UTP
	Encargados de convivencia
	Orientadores
Equipo multidisciplinario	Psicólogos
	Educadoras diferenciales
	Trabajadores sociales
	Fonoaudióloga
Docentes	Educadoras de párvulos
	Docentes enseñanza básica
	Docentes enseñanza media
Asistentes de la educación	Asistentes de aula

Tabla 1: “Integrantes de la planta docente del Liceo San Juan XXIII” (Elaboración propia).

No obstante, el liceo cuenta además con el apoyo de cargos administrativos, auxiliares de mantenimiento y aseo, TENS y otros asistentes de la educación (diferentes de los asistentes de aula), teniendo alrededor de 150 funcionarios, colaborando de manera directa o indirecta en el proceso educativo de los más de 1500 estudiantes matriculados.

Por otro lado, es importante considerar y contrastar como es la educación en Chile y que puntos importantes se deben adoptar para que todos los establecimientos educacionales, puedan cumplir con las normas y leyes actuales establecidas. Según la misión del MINEDUC (Ministerio de Educación), ésta debe *“asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación, desde la educación parvularia hasta la educación superior”*, es por ello que se realizan constantemente evaluaciones y capacitaciones docentes, con el fin de puedan adaptarse a las nuevas necesidades de los estudiantes, enriquecerse de nuevas estrategias y metodologías de enseñanza, mejorar sus prácticas pedagógicas, etc.

Dentro del marco de las evaluaciones docentes en los establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado, existe desde hace unos años la controversial “Carrera

Docente”, carrera que se define como *“un recorrido de desarrollo profesional que busca reconocer la experiencia, competencias y conocimientos alcanzados por los profesionales de la educación, incentivando la mejora permanente”* según el CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas) y a la que el liceo ingresó desde hace muy poco tiempo, siendo éste el segundo año en el que los docentes se someten a la compleja evaluación. La carrera docente, tiene el objetivo de contribuir en la constante mejora de la educación en el país ante la evolución y las nuevas necesidades de la sociedad, siendo una de las razones por las que el Liceo San Juan XXIII, no quiso quedarse fuera de esta gran oportunidad.

Por otra parte, en el transcurso de los años, también han surgido una serie de acciones que permiten la mejora en el desarrollo de la práctica docente y el trabajo colaborativo que lo enmarca, como por ejemplo la “Formación Local” que se enfoca principalmente en el desarrollo profesional docente, el cual el CPEIP lo define como *“el conjunto de acciones de desarrollo profesional docente que ocurren dentro de la escuela o liceo, a través de la implementación de estrategias de trabajo colaborativo y/o de retroalimentación de prácticas pedagógicas, con el objetivo de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, en aspectos que son prioritarios para la comunidad educativa.”*

La “Formación local” promueve en los tiempos no lectivos, dos significativas estrategias. La primera engloba el “trabajo colaborativo” en lo que se pueden desarrollar acciones tales como: comunidades de aprendizaje profesional, estudio de clases, club de video y la investigación acción. Por otra parte, encontramos la “retroalimentación de prácticas pedagógicas” tale como: las caminatas pedagógicas, el coaching entre pares, las visitas al aula y las rondas instruccionales.

En el presente estudio, se expone de manera informativa y comparativa las diferentes modalidades de las estrategias para implementar un plan de formación local para el desarrollo profesional docente del Liceo San Juan XXIII, en base a las necesidades de los mismos docentes del establecimiento.

1.2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

- Evaluar las opciones de implementación para un plan de formación local para el desarrollo profesional docente del Liceo San Juan XXIII.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO

- Identificar las necesidades del cuerpo docente para la implementación de un plan de formación local para el desarrollo profesional.
- Analizar la viabilidad de las estrategias de implementación del plan de formación local, el “trabajo colaborativo” y la “retroalimentación de prácticas pedagógicas” con las necesidades del Liceo San Juan XXIII.
- Evidenciar la modalidad de implementación para el desarrollo de un plan de formación local según las necesidades del cuerpo docente del Liceo San Juan XXIII, a través de los análisis de los instrumentos utilizados en el estudio.

1.3 ALCANCE DEL ESTUDIO

En el presente estudio, el alcance de la evaluación de acciones que se pueden implementar en el área de la educación con lo que respecta a la “formación local”, específicamente en el Liceo San Juan XXIII, aborda varios aspectos relevantes los que apuntan a seleccionar una “nueva” y adecuada estrategia que permita desarrollar potencialmente el desempeño de los docentes y su práctica en un establecimiento educacional. Algunos aspectos en consideración recaen en un contexto organizacional (replanteamiento de una estructura horizontal e identificación de agentes que generen un mayor impacto), el conocimiento de las modalidades tanto de trabajo colaborativo como de retroalimentación pedagógica, la participación y capacitación del cuerpo docente (participación variada según áreas y la función que desempeña), la evaluación y el seguimiento constante del plan de formación local idóneo para el establecimiento, entre otros.

En Chile, según la reforma constitucional actual *“La educación básica y la educación media son obligatorias...”* Por otra parte, según el objetivo de desarrollo sostenible número 4 (Educación de calidad), proyecta que ésta debe garantizar una *“educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”*. Tomando en cuenta lo anterior, junto con otras leyes, reformas y acciones varias, en Chile la educación es considerada un tema de gran relevancia en donde tanto su evolución como seguimiento, implica un gran trabajo y desafío el cual se proyecta a un mediano y largo plazo.

Dentro de la evolución y seguimiento, podemos encontrar un instrumento denominado “Plan Local de formación para el desarrollo profesional docente” el cual a su vez, pertenece al PME (Plan de Mejoramiento Educativo) de cada establecimiento, y como señala el CPEIP *“cada diseño debe ser liderado por el director y aprobado por el sostenedor”*, lo que deja en evidencia la importancia de conocer el contexto en que se desenvuelven profesionalmente los docentes y las necesidades que surgen ante la ardua labor que desarrollan día a día.

2. ANTECEDENTES

En el marco legal de la educación en Chile, existe una serie de importantes normativas que definen el foco de los establecimientos educacionales escolares en la actualidad. Dentro de esas normativas, se puede destacar algunas como: la “Ley de inclusión escolar”, la “Ley SEP” y la “Ley General de Educación”, que han causado gran impacto en la educación chilena en los últimos años, dejando en evidencia su evolución con la finalidad de lograr su cometido *“asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad...”*

Por otro lado, una de las evaluaciones docentes relevantes y de gran controversia mencionadas anteriormente, es la Carrera docente, la cual trae beneficios para quienes se evalúan como: una mejor remuneración, nuevas oportunidades laborales y la posibilidad de un aprendizaje continuo.

Ahora bien, dentro de muchas innovadoras opciones que se pueden poner en marcha para el mejoramiento de la educación, existe el plan de formación local para el desarrollo profesional docente, el cual ofrece la implementación de estrategias que involucran principalmente el trabajo colaborativo y la retroalimentación de prácticas pedagógicas.



Ilustración 1: Formación local (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e investigaciones pedagógicas, 2024)

Tal como se puede observar en la ilustración n°1, el plan de formación local promueve diferentes modalidades de trabajo que permitirían fortalecer y desarrollar las prácticas pedagógicas de los docentes. Dentro de ellas se encuentran modalidades que implican un trabajo de equipo, formando comunidades de aprendizaje profesional, creando un “club de video”, desarrollar la investigación acción dentro del contexto en que se desenvuelven, o hasta estudiar los casos de cada clase o el conjunto de éstas. Por otra parte, otras prácticas pedagógicas que implican la retroalimentación entre pares, se encuentran las visitas al aula, las rondas instruccionales, las caminatas pedagógicas y el conocido “coaching entre pares”.

Para un mejor entendimiento, es importante tener en claro en que consiste cada estrategia y en su defecto los pro y contra de las posibles modalidades a implementar en el establecimiento.

1. Trabajo colaborativo, se define como una estrategia que promueve la cooperación, la interacción y el apoyo mutuo para el aprendizaje en conjunto entre los docentes del mismo establecimiento educacional, con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas a través de experiencias y reflexiones de manera sistemática y organizada.

Dentro de las modalidades que se plasmaran en el presente estudio se encuentran las siguientes:

- a) Comunidades de aprendizaje profesional: las que se entienden como grupos de docentes que se reúnen regularmente para intercambiar ideas y colaborar en la mejora de sus prácticas de enseñanza. Estas comunidades facilitan el aprendizaje conjunto y el apoyo mutuo, ayudando a los docentes a desarrollar nuevas habilidades y estrategias pedagógicas a través del trabajo en equipo.
- b) Estudio de clases: considerado como un proceso en el que los docentes analizan en detalle una clase específica que han impartido recientemente. Por lo general, se revisan aspectos como la planificación, la ejecución y la respuesta de los estudiantes, con el objetivo de identificar qué funcionó bien y qué se puede mejorar. El propósito de analizar una clase está enfocado a ayudar a los docentes

reflexionando sobre sus prácticas y poder de esta forma, realizar ajustes que mejoren la calidad de enseñanza.

- c) Club de video: se comprende como grupos de docentes que se reúnen para ver y analizar videos de clases grabadas (previamente determinadas). Durante esas reuniones, los docentes deben discutir sobre lo observado, compartir ideas sobre cómo mejorar y ofrecer una retroalimentación constructiva sobre las prácticas pedagógicas. El “club de video” ayuda a los docentes a reflexionar sobre su enseñanza y a aprender de las experiencias de sus colegas, siendo éste un trabajo colaborativo.
 - d) Investigación acción: es conocido por ser un estudio/investigación sobre un caso, identificando uno o más problemas y reflexionando y analizando posibles soluciones para poner en práctica. La investigación acción como trabajo colaborativo, implica planificar, actuar, observar y reflexionar sobre las estrategias implementadas en el aula, con el objetivo de mejorar continuamente su enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
2. Retroalimentación de prácticas pedagógicas, se define como un “proceso estructurante” en el que los docentes reciben sugerencias y comentarios sobre su desempeño pedagógico dentro del aula y sus métodos de enseñanza entorno al aprendizaje de los estudiantes del establecimiento educacional al que pertenecen.

Dentro de las modalidades que se plasmaran en el presente estudio se encuentran las siguientes:

- a) Caminatas pedagógicas: consisten en “visitas” que realizan los mismos docentes a las aulas de sus colegas para observar sus clases y prácticas pedagógicas. Durante estas visitas, los docentes observan diferentes factores en cuanto a la práctica pedagógica de su par para luego, a través de una conversación “no tan estructurada”, compartir lo observado y ofrecer una retroalimentación constructiva.
- b) Visitas al aula: se entienden como observaciones realizadas por colegas o “supervisores” en las clases de un docente. Durante estas visitas, se analiza cómo

se lleva a cabo la enseñanza, la forma en que interactúan con los estudiantes junto a la forma que utilizan los recursos educativos. Posteriormente, se proporciona una retroalimentación con el fin de ayudar al docente a mejorar y fortalecer su desarrollo profesional.

- c) Coaching entre pares: se conoce como una práctica donde dos o más docentes trabajan juntos para mejorar sus habilidades y prácticas de enseñanza, a través de la observación mutua, el intercambio de ideas y la retroalimentación, de esta forma apoyarse entre sí para aprender nuevas estrategias pedagógicas y mejorar su desempeño en el aula.
- d) Rondas instruccionales: pueden entenderse como sesiones regulares en las que un grupo de docentes, junto con un “líder o facilitador”, se reúnen para analizar y discutir sobre prácticas de enseñanza específicas. Durante las llamadas rondas, se revisan casos de estudio, se comparten experiencias y se reflexiona sobre estrategias efectivas, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza y fomentar el desarrollo profesional continuo.

Al comprender o al menos tener en consideración lo que implica cada estrategia y modalidad, facilita la acción de dimensionar en que consiste implementar cada una de ellas. No obstante, con la vaga comprensión de cada concepto no se logra abordar las dificultades o desafíos que pudiesen presentarse en el intento de ejecución, por lo que, en el presente estudio, a través de la aplicación de algunos instrumentos de investigación, se pretende conocer las necesidades de la planta docente, además de seleccionar la estrategia y modalidad más adecuada en relación a las características identificadas en el personal del Liceo San Juan XXIII.

2.1 MARCO TEORICO

▪ Educación:

La educación en todo el mundo tiene múltiples definiciones pues se considera como un proceso, orientación, una acción, desarrollo, transferencia de conocimiento, experiencias, habilidades, etc. La importancia de entender el significado de este concepto es de gran relevancia pues es la base de todo lo que comprende el presente estudio. Para ello consideraremos algunas definiciones de la educación de famosos y relevantes autores

“La educación es el influjo previsor, directriz y formativo de los hombres maduros sobre el desarrollo de la juventud, con miras a hacerla participar de los bienes que sirven de fundamento a la sociedad”. (Willmann, 1903).

“La educación es el proceso de vivir una reconstrucción continua de experiencias. Es el desarrollo de todas aquellas capacidades en el individuo que le permitirán controlar su entorno y realizar sus posibilidades.” (John Dewey, 1938)

“La educación es la vía para reformar al hombre social.” (Jaques Rousseau, 1972).

“La educación es una acción producida según las exigencias de la sociedad, inspiradora y modelo, con el propósito de formar a individuos de acuerdo con su ideal de hombre en sí”. (Coppermann, 1978).

“La meta principal de la educación es crear hombres que sean capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente de repetir lo que otras generaciones han hecho; hombres que sean creativos, inventores y descubridores. La segunda meta de la educación es la de formar mentes que sean críticas, que puedan verificar y no aceptar todo lo que se les ofrece.” (Jean Piaget, 1984).

▪ Plan de formación local:

La Formación Local se define como “el conjunto de acciones de desarrollo profesional docente que ocurren dentro de la escuela o liceo, a través de la implementación de estrategias de trabajo colaborativo y/o de retroalimentación de prácticas pedagógicas, con el objetivo de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, en aspectos que son prioritarios para la comunidad educativa. La evidencia muestra que estos procesos son fundamentales, pues las y los docentes aprenden

preferentemente en sus escuelas y a partir de la reflexión sobre su propia práctica.” (CPEIP, 2024).

Por otra parte, se puede complementar para el entendimiento del plan que la “Formación Local refiere al desarrollo profesional docente que ocurre en la escuela, aprovechando sus recursos humanos y materiales, y los liderazgos de los equipos directivos y docentes.” (Ayuda MINEDUC, 2024).

▪ **Desarrollo profesional docente:**

Generalmente cuando se refiere al concepto de desarrollo, éste se asocia al crecimiento, al progreso o la mejora de algo (dentro de otros muchos conceptos). Es importante considerar que el desarrollo profesional dentro del marco de la educación se refiere a la “mejora” del desempeño laboral de profesionales de la educación, especialmente quienes ejercen la pedagogía. A continuación, nos centraremos en algunas definiciones según autores dentro de últimas décadas:

“Considera que el desarrollo profesional es una actividad permanente y sistemática que se lleva a cabo a lo largo de la vida laboral de un docente, e incluye una variedad de experiencias formativas como talleres, seminarios, investigación y colaboración con colegas. El objetivo es que los docentes se mantengan actualizados con los avances en la pedagogía y las demandas del contexto educativo.” (Villegas-Reimers, 2003)

“Define el desarrollo profesional docente como el proceso mediante el cual los profesores mantienen, amplían y profundizan sus conocimientos, habilidades y cualidades personales necesarias para alcanzar una enseñanza eficaz. También incluye el compromiso del docente con su desarrollo personal, profesional y la mejora continua de sus prácticas.” (Day, 2005)

“Señala que el desarrollo profesional docente no se limita solo a la capacitación técnica, sino que también implica un crecimiento personal y colectivo que favorece una reflexión crítica sobre la práctica educativa, promoviendo la transformación de la escuela y la mejora de los resultados de los estudiantes.” (Imbernón, 2010)

Por otra parte, podemos incorporar al proceso de entendimiento y contextualización del concepto que “La Ley 20.903, que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional que ha emprendido nuestro país con el fin de garantizar el derecho a una educación inclusiva y de calidad para todos y

todas” (promulgada en el año 2016 con una actualización en marzo del presente año), en donde básicamente, se quiere asegurar el apoyo al desempeño y el aumento de la valoración profesional docente, transformando una serie de procesos en materia de la profesionalidad, entre ellos, promover el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo.

▪ Trabajo colaborativo

Entendiéndose en el presente estudio que el trabajo colaborativo es una de las estrategias a implementar dentro de otras alternativas en el plan de formación local, es importante encontrarle sentido al concepto a través de definiciones plasmadas en el tiempo por diferentes autores.

Si bien, Vygotsky no utilizó particularmente el concepto de “trabajo colaborativo”, en 1978 planteó la importancia del aprendizaje en grupal y la interacción social en el desarrollo cognitivo de las personas. Vygotsky planteaba además un enfoque socio-constructivista, en el que definió que el aprendizaje era *“un proceso colectivo que se enriquece a través de la colaboración y el intercambio de ideas entre individuos.”*

Por otra parte, algunos autores definen directamente el trabajo colaborativo como:

“Una forma de trabajo en la que los profesionales de la educación comparten ideas, estrategias y responsabilidades en un entorno de apoyo mutuo.” (Hargreaves, 2003)

“Un proceso en el que los miembros de un equipo intercambian conocimientos y aprenden mutuamente para resolver problemas complejos.” (González y Escudero, 2006)

“Es una estrategia que promueve la cooperación entre docentes para mejorar la práctica educativa. Permite compartir experiencias, reflexionar sobre las prácticas pedagógicas y diseñar estrategias de enseñanza más efectivas.” (Imbernón, 2010)

En lo que respecta a Chile y la educación, en la plataforma de “DocenteMÁS”, se puede encontrar diferentes y relevantes contenidos sobre el desarrollo profesional, dentro de ello lo que consideran el trabajo colaborativo como *“una oportunidad para ser agentes de cambio en sus escuelas y aprender lo que no sería posible si no es con otros”* y que además, *“involucra aquellas experiencias de aprendizaje en que se dialoga y reflexiona con otros acerca de las prácticas que impactan en el aprendizaje de estudiantes, niños y niñas.”*

¿De qué se trata el Trabajo Colaborativo?

Es una metodología que involucra:



Ilustración 2: ¿De qué se trata el trabajo colaborativo? (Plataforma DocenteMÁS, 2024)

Así como se puede apreciar en la ilustración n°2, la plataforma contiene múltiples informaciones y recursos formativos que permiten el desarrollo profesional y elementos que preparan al docente para las evaluaciones a las que se someten cada cierto periodo. Dentro de ello, responder ¿qué es? O ¿por qué es importante el trabajo colaborativo?, de manera de generar reflexión y potenciar las capacidades profesionales de todos los y las docentes a nivel nacional.

▪ Retroalimentación de prácticas pedagógicas

Al igual que el “trabajo colaborativo”, la retroalimentación de prácticas pedagógicas en este estudio se presenta como una de las estrategias del plan de formación local. Es por eso que, de la misma forma, se requiere de exponer el concepto desde diferentes perspectivas, pero que señalen un mismo propósito.

“La información proporcionada por un agente, como un profesor, compañero o experiencia, sobre aspectos del desempeño de uno. Tiene como objetivo aclarar las metas del aprendizaje y proporcionar orientación para mejorar las prácticas docentes y, en última instancia, el aprendizaje de los estudiantes” (Hattie y Timperley, 2007).

Brookhart (2008), manifestaba que “la retroalimentación efectiva debe ser específica, constructiva y oportuna. En la práctica pedagógica, debe centrarse en

mejorar las estrategias de enseñanza del docente y ayudarles a reflexionar sobre su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, guiando hacia una mejora continua.”

En el 2008 también Shute define la retroalimentación en la enseñanza como un “proceso informativo y correctivo que orienta al docente sobre la efectividad de su enseñanza y los cambios necesarios para mejorar. La retroalimentación debe ser clara, útil y directamente relacionada con las prácticas pedagógicas observadas para promover el desarrollo profesional del docente.”

“Una parte fundamental de la evaluación docente, donde el objetivo no es solo calificar, sino proporcionar información útil para mejorar la calidad de la enseñanza.”
(Danielson, 2013)

El CPEIP facilita múltiples recursos y contenido que permite enriquecer profesionalmente a docentes y cualquier otro profesional de la educación. Dentro de ello revela en didácticos documentos información respecto a cada estrategia y modalidad del plan de formación local, es así como obtenemos una de las definiciones de lo que se entiende como retroalimentación de prácticas pedagógicas, la que comprende *“cualquier comunicación que este recibe sobre su enseñanza, basada en algún tipo de interacción con su trabajo, la que puede ser proporcionada por medio de discusiones informales o como parte de un proceso estructurado.”* (OECD, 2014)

3. METODOLOGIA

Para llevar a cabo la “evaluación de un plan de formación local para el desarrollo profesional docente para el Liceo San Juan XXIII” se utilizaron instrumentos de investigación y estudio que permitiesen obtener datos tanto cuantitativos como cualitativos y analizar de esta manera, la o las mejores estrategias de implementación para el establecimiento educacional y su planta docente, a través de sus necesidades, desafíos, y aparentes fortalezas y debilidades que los caracterizan, del mismo modo, tantear en el mundo de la educación, las oportunidades y amenazas a los que se pudiesen enfrentar actualmente.

Los instrumentos analizados son la entrevista y la encuesta, los cuales demuestran confiabilidad y validez en cuanto al contenido abordado.

Para conocer y comprender de mejor manera de que tratan dichos instrumentos se expondrá en gran detalle algunos aspectos de cada uno, de este modo entender el análisis de datos del siguiente capítulo.

3.1 ENTREVISTA

3.1.1 DEFINICIÓN DE ENTREVISTA

La entrevista es un instrumento de estudio de índole cualitativo, considerado un recurso flexible y dinámico, que sirve principalmente para la recolección de información e importantes antecedentes de personas, a través de una “conversación” personal. Según Lanuez y Fernández (2024), la entrevista es un *“método empírico basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema”*.

3.1.2 TIPOS ENTREVISTA

Para que este instrumento de estudio sea más apropiado ante la necesidad del investigador, existen distintos tipos de entrevistas, en lo que cada una se destaca y posee características que permiten interactuar con el entrevistado de manera más eficiente en cuanto a obtener la información requerida. Dentro de esos tipos se puede encontrar:

- a) Entrevista estructurada: este tipo de entrevista se caracteriza por poseer preguntas específicas y/o predeterminadas las cuales se han seleccionado previamente para recabar la información requerida de parte del entrevistado.
- b) Entrevista no estructurada o abierta: a diferencia de una entrevista de tipo estructurada, la no estructurada no cuenta con preguntas específicamente previamente planeada, a pesar de contar con una “pauta general” para abordar temas previamente seleccionados. Por el contrario, obtiene resultado de respuesta tras una conversación más fluida con el entrevistado.
- c) Entrevista semiestructurada: se basa en una serie de preguntas específicas, pero con la posibilidad de que dentro del proceso existan instancias de “improvisación”, combinando el tipo de entrevista estructurada y la no estructurada. Este tipo de entrevista tiene como principal objetivo obtener datos cualitativos que sean de utilidad para el propósito de estudio.

3.1.3 PARTES DE LA ENTREVISTA

Se puede considerar el proceso de la aplicación de este instrumento en cuatro principales partes:

- a) Preparación de la entrevista: en esta primera parte, se debe definir en primer lugar el objetivo del porqué se aplica este instrumento, para luego definir la estructura de la entrevista y diseñar las preguntas que se llevarán a cabo y a quien serán dirigidas (selección de participantes)

- b) Realización de la entrevista: ejecutar el instrumento a través de tres importantes momentos: la introducción (saludo, presentación, dar a conocer el propósito de la ampliación y crear un ambiente de comodidad y confianza entre el entrevistador y el entrevistado), el desarrollo (donde se llevan a cabo las preguntas y la interacción verbal entre los sujetos) y el cierre de la entrevista (agradecimiento por la colaboración y confianza, palabras de cierre y término de la conversación).
- c) Registro de la entrevista: durante la aplicación del instrumento, es importante registrar tanto las preguntas determinadas como las respuestas del entrevistado, los detalles de la conversación o bien, comentarios anexos que pudiesen agregar los participantes de la entrevista. Estos registros pueden ser grabaciones tanto de audio como de video, (siempre se tenga el consentimiento del entrevistado), o bien, notas realizadas por el entrevistador, las cuales quedan a su propio criterio en cuanto a la importancia de las reflexiones o momentos dentro de la dinámica de la sesión.
- d) Análisis de la entrevista: luego de llevar a cabo la entrevista, se procede a analizar la información recabada para posteriormente extraer conclusiones que determinen o respalden el propósito del estudio. Parte del análisis de la entrevista corresponde a la transcripción de la grabación realizada (ya haya sido por audio o video) sin manipular las palabras del entrevistado o emitir juicios o ideas que alteren la respuesta. Por otra parte, el codificar, interpretar y finalmente generar un “informe” que describan las conclusiones obtenidas y relaten de manera fidedigna los hallazgos presentados.

3.1.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ENTREVISTA

VENTAJAS	DESVENTAJAS
▪ Obtención de información detallada sobre la opinión, experiencias y percepciones del sujeto entrevistado. ▪ Flexibilidad de adaptación ante la necesidad emergente, dentro de la entrevista, de indagar sobre el tema base de estudio. ▪ La interacción “entrevistador - entrevistado”, permite la recolección de la información verbal junto a la observación del lenguaje corporal, emociones y entonación en cada una de las respuestas.	▪ Inversión de tiempo y posible incursión en costos para llevar a cabo la reunión con el entrevistado. ▪ Al ser un instrumento de estudio cualitativo, el análisis de los datos puede estar influenciado por la subjetividad en la interpretación de las respuestas. ▪ El éxito de la entrevista podría depender de las capacidades del entrevistador para la obtención de respuestas coherentes en torno a cada pregunta expuesta.

Tabla 2: Tabla de ventajas y desventajas de la entrevista (Elaboración propia).

3.2 ENCUESTA

3.2.1 DEFINICIÓN

La encuesta es considerada un instrumento de estudio para investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas, con el principal objetivo de recolectar datos de manera sistemática y confiable, a través de un listado de preguntas que permitan expresar opiniones, intereses, experiencias, características y conocimiento a un grupo selecto de personas.

Autores como Lanuez y Fernández (2014) consideran este instrumento como una “*entrevista por cuestionario*”, un método empírico a través de un formulario impreso o digital, con el propósito de obtener respuestas sobre el tema de investigación.

3.2.2 TIPOS ENCUESTA

Los tipos de encuesta recaen en diferentes categorías, así como: según su aplicación, el tipo de preguntas y según su objetivo.

Al momento de realizar una encuesta como instrumento de estudio o investigación, es importante tener en consideración tanto sus categorías como la muestra a la que se aplicará dicho instrumento, de esta manera la construcción de la encuesta será pensada en la facilidad y precisión de la obtención de los datos que se requieren.

En cuanto a la entrevista según modo de aplicación, se encuentran:

- a) Encuesta presencial (o cara a cara): consisten básicamente en el encuentro directo entre dos personas (encuestado - encuestador), en donde el encuestado contesta las preguntas establecidas en la encuesta.
- b) Encuesta telefónica: al igual que en la encuesta presencial, el encuestado contesta naturalmente las preguntas, con la diferencia de que la forma es vía telefónica, por lo cual las dos personas no interaccionan presencialmente, sino que a través de una conversación a la distancia.
- c) Encuesta en línea: este tipo de encuesta ha facilitado el trabajo del encuestador o investigador detrás de un estudio ya que, a través de un cuestionario digital, puede abarcar una gran cantidad de personas en un tiempo menor. La tecnología y el internet permiten en este caso, distribuir y configurar las preguntas para ser contestadas de manera fácil, rápida y segura.

En cuanto a la categoría “tipo de preguntas”, se puede centrar en solo dos opciones:

- a) Preguntas abiertas: este tipo de preguntas proporciona la instancia de que el encuestado exprese respuestas “libres”, lo que permite una percepción o visión mas profunda sobre el tema abordado en la encuesta.
- b) Preguntas cerradas: este tipo de preguntas son predefinidas y el encuestado tiene la opción de elegir entre 2 o más opciones de respuesta.

En cuanto a los objetivos de investigación se puede clasificar en:

- a) Encuestas descriptivas: tienen como objetivo recolectar datos cuantitativos sobre una situación o grupo, y describir de algún modo las características y conductas de una población determinada.
- b) Encuestas explicativas: tienen como objetivo determinar las causas o identificar las variables que intervienen en una situación o grupo específico. Se utilizan generalmente para probar una hipótesis y explicar un fenómeno de estudio.
- c) Encuestas exploratorias: tienen como objetivo obtener información sobre un tema desconocido o con carencia de datos. Generalmente se utilizan para la formulación de una hipótesis y/o como una investigación preliminar.
- d) Encuestas correlacionales: tienen como objetivo evaluar la relación o correlación entre dos o más variables. A través de este tipo de encuesta, se puede entender la relación entre ciertos factores de una población.
- e) Encuestas evaluativas: tienen como objetivo evaluar los resultados de una intervención realizada en una población. Por lo general, sirven para medir la efectividad de la intervención realizada, por ejemplo, una encuesta de satisfacción.

3.2.3 DISEÑO DE LA ENCUESTA

Se puede considerar el proceso de la aplicación de este instrumento en cuatro principales partes:

- a) Definición del objetivo: Es importante que inicialmente dentro de la investigación se tengan la declaración de los objetivos de estudio. Junto con ello, los instrumentos utilizados deben corresponder a dichos objetivos. ¿Cuál es el propósito de la encuesta que se quiere realizar?, es una importante interrogante que se emite al comienzo de la construcción del instrumento, para luego tomar

decisiones que respondan al contenido de las preguntas, la población objetivo y el método de recolección de datos.

- b) Determinar población y muestra: Una vez definido los objetivos, se requiere de determinar a quien estará dirigida la encuesta y quienes la contestarán ¿todos o solo una parte? Si la encuesta está dirigida a toda la población es importante asegurarse que todos puedan contestarla, por lo contrario, si es solo una parte de la población, se requiere de identificar y seleccionar la muestra a la que se le aplicará el instrumento, asegurándose que la cantidad de respuestas cumpla con estándares mínimos de validez de resultados.
- c) Diseño del cuestionario: esta parte corresponde a la redacción de las preguntas de la encuesta, teniendo en consideración que éstas deben ser claras, concisas y por ningún motivo inducir a algún tipo de preferencia en la respuesta. Por otra parte, procurar que, tanto en la cantidad de preguntas como el tipo de éstas, puedan entregar la información que se requiere.
- d) Revisión de la estructura de la encuesta/cuestionario: parte del diseño del instrumento es su revisión o aplicación “piloto” para la corroboración de que éste no tenga inconvenientes al ser aplicado a la población o muestra determinada. Algunas consideraciones para tener en cuenta son la ortografía, la coherencia y cohesión de las preguntas, la lógica y la cantidad de las preguntas.

Luego de la construcción y revisión de la encuesta, ésta podría aplicarse sin ninguna dificultad. Para luego recolectar todos los datos y poder analizarlos posteriormente.

3.2.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

El análisis de los resultados tras la recolección de datos es una parte crucial dentro del estudio, dado que la interpretación y validez de los datos permitirán general futuras conclusiones dentro de proceso investigativo. Es por esto, que es importante tener en cuenta algunos factores para que el hallazgo y cierre de todo sea, preciso, relevante, pero por sobre todo válido y de fiar.

Dentro de esos factores se pueden describir los siguientes:

- a) Calidad de datos: se verifica que las respuestas de los encuestados sean completas y consistentes en relación con las preguntas establecidas en la encuesta.
- b) Representatividad de la muestra: conocer la totalidad de la población y contemplar si la cantidad de participantes de la muestra es representativa para evitar sesgo o la invalidez del estudio.
- c) Análisis de la confiabilidad y validez del instrumento: la encuesta debe considerarse como un instrumento confiable, es decir, que las respuestas de los encuestados sean consistentes y completas. Por otra parte, considerar la validez de las respuestas. Si bien, existen diversas pruebas estadísticas para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, también puede considerarse la precisión y relevancia de los resultados para los objetivos de investigación establecidos.
- d) Análisis de distribución de las respuestas: este factor considera la distribución de las respuestas de manera de relacionar o identificar patrones o bien, la variabilidad de las respuestas en ciertas preguntas. Generalmente, se utiliza medidas estadísticas de tendencia central para definir una visión en cuanto a las preferencias de los participantes de estudio.

- e) Consideración del margen de error: para que el análisis de los resultados sea válido, es importante considerar además el margen de error que indica principalmente la posible variabilidad debido al tamaño de la muestra en relación con la población. “Cuanto mayor sea la muestra, menos será el margen de error”.
- f) Nivel de confianza: este último factor considerado en el presente estudio, indica la probabilidad de que los datos obtenidos tras la aplicación del instrumento reflejen realmente la realidad de la población.

3.2.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ENCUESTA

VENTAJAS	DESVENTAJAS
▪ Instrumento eficiente para la recolección de datos en gran cantidad en un corto periodo de tiempo. ▪ El diseño de preguntas es único, por lo que a todos los encuestados se les aplica las mismas preguntas. ▪ Se puede aplicar en diferentes formatos (presencial, online, telefónico, etc).	▪ Riesgo de no tener el alcance esperado de respuestas tras una baja participación. ▪ Si las preguntas realizadas en la encuesta son cerradas, la capacidad de expresión del encuestado se puede ver limitada. ▪ Problemas de accesibilidad en caso de la encuesta sea “online”, lo que provocaría sesgo en los resultados.

Tabla 3: Tabla de ventajas y desventajas de la encuesta (Elaboración propia).

3.3 FODA

3.3.1 DEFINICIÓN DE FODA

El FODA es utilizado principalmente como un instrumento estratégico con el fin de identificar y evaluar de manera acertada los factores externos e internos que pudiesen afectar a una empresa. Reconocer las fortalezas y debilidades como las oportunidades y amenazas que pudiesen afectar positiva o negativamente a una organización.

Hill y Westbrook (1997) consideran el análisis FODA como una *“técnica de gestión estratégica que organiza los datos y conocimientos de una empresa, ayudando a desarrollar planes basados en las fortalezas y debilidades internas, así como en las oportunidades y amenazas externas.”*

Otros autores también consideran el FODA como una herramienta de organización, planificación, formulación de estrategias, etc, de manera que colabore con la mejora del desempeño de los trabajadores de una institución, a través de la orientación de la toma de decisiones estratégicas luego de su análisis.

3.3.1 COMPONENTES DEL FODA

- a) Fortalezas: son aspectos positivos de una organización los cuales otorgan en cierto modo ventajas competitivas en un mercado. Por lo general, las fortalezas se asocian a las capacidades o habilidades presentes en una empresa, del mismo modo, los recursos que pueden poseer y que permiten un mejor desempeño laboral. La identificación de éstas tiene como objetivo maximizar el rendimiento frente a las oportunidades a la que se enfrenta una institución.
- b) Oportunidades: son aspectos positivos pero externos a una organización que, al ser aprovechados, colaboran favorablemente con una mejora en el rendimiento, generando un crecimiento o ventaja competitiva. Además, al ser identificadas junto con las fortalezas de una empresa, permite ajustar las estrategias para el cumplimiento de sus objetivos.

- c) Debilidades: son aspectos negativos de una organización los cuales otorgan en cierto modo, dificultades en su desempeño. Pueden identificarse como semblantes que necesitan ser mejorados para evitar obstáculos que se interpongan en el cumplimiento de los objetivos de una institución.
- d) Amenazas: son aspectos negativos pero externos que afectan directa o indirectamente a una organización, convirtiéndose en un riesgo sino se identifican ni abordan correctamente, poniendo en peligro la estabilidad, el rendimiento o desempeño y hasta la supervivencia de una empresa.

3.3.2 CONSTRUCCIÓN DEL FODA

a) Recolección de información

- Evaluación interna: este tipo de evaluación corresponde a identificar los factores internos positivos y negativos de una organización, factores o elementos que pueden afectar el desempeño de los integrantes de ésta. Algunas técnicas de recolección de información son: la revisión de informes o datos internos, las encuestas y/o entrevistas internas con empleados, el análisis de recursos (tangibles e intangibles) y capacidades que posee la organización, la evaluación del desempeño de los procesos internos, el análisis de las competencias del personal, entre otras.

Una evaluación interna de la organización otorga una visión amplia y clara de las fortalezas y debilidades, lo que permite una mejor y más acertada “toma de decisiones” en cuanto a que herramientas pudiesen mejorar el desempeño de los empleados y que otras pudiesen seguir potenciándose.

- Evaluación externa: este tipo de evaluación corresponde a identificar los factores externos positivos y negativos presentes en el entorno donde opera una organización, factores o elementos que no pueden ser controlados directamente, pero al ser identificados pueden utilizarse favorablemente para un mejor desempeño laboral. Algunas técnicas de recolección de información son: el análisis del entorno macroeconómico, el análisis de competencia, la tendencia del

mercado y/o del consumidor, el análisis político y regulatorio, el análisis tecnológico, los factores sociales y culturales, entre otras.

Una evaluación externa del entorno donde opera una organización otorga una visión más acertada de un ambiente cambiante, lo que permite utilizarlo como una ventaja competitiva al considerar estos factores que pueden perjudicar o ser una oportunidad de mejora respecto al rendimiento de una organización.

b) Creación matriz o cuadro FODA

Para crear una matriz o cuadro FODA, se requiere considerar ciertos “pasos clave” para llevar a cabo una construcción exitosa. Dentro de esos, se deben considerar algunos tales como: definir el objetivo de análisis, realizar un análisis interno, realizar un análisis externo, identificar factores y organizar la matriz con los factores identificados en una “tabla” o cuadrante.

Luego de ubicar los factores dentro de la matriz, se puede dar inicio al siguiente y último paso del análisis del FODA, el análisis y el desarrollo de estrategia basados en éste.

c) Análisis: En esta última etapa, se debe de analizar cuadrante por cuadrante, factor por factor, de manera que se pueda evaluar y plantear estrategias que permitan potenciar y mejorar aquellos elementos considerados positivos, y por el contrario, minimizar y/o superar aquellos elementos considerados negativos o amenazantes, según sea cada caso.

Por otro lado, desarrollar estrategias según la relación de los cuadrantes: cuadrante FO (fortalezas - oportunidades), cuadrante DA (debilidades - amenazas), cuadrante DO (debilidades - oportunidades) y cuadrante FA (fortalezas - amenazas).

Es importante tener en cuenta que el análisis FODA, requiere de una evaluación y monitoreo permanente y constante, pues los factores van cambiando y puede que las estrategias necesiten de algún ajuste para continuar con el plan de acción.

3.3.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL FODA

VENTAJAS	DESVENTAJAS
▪ Facilidad y simplicidad tanto para aplicarlo como para entenderlo. ▪ Permite tener una amplia visión del escenario donde opera una organización (interna y externamente). ▪ Es un instrumento versátil (se aplica en diferentes contextos e instituciones) ▪ Es una herramienta que facilita la toma de decisiones considerando los diferentes factores identificados.	▪ Requiere de criterio para priorizar los elementos o factores identificados. ▪ Se debe aplicar regularmente pues no considera factores dinámicos o cambiantes, ▪ Sirve para identificar problemas sin proporcionar directamente las soluciones. ▪ Riesgo de obtener un análisis superficial al no ser aplicado correctamente.

Tabla 4: Tabla de ventajas y desventajas del FODA (Elaboración propia).

4. APLICACIÓN

4.1 ANALISIS ENTREVISTA

En el presente estudio se realizaron un total de 3 entrevistas de tipo estructurada a funcionarios pertenecientes de la planta docente del Liceo San Juan XXIII:

- Carlos Olave Murúa, Mg. en Gestión Educacional y actual director.
- Valeria Lizana Vargas, Coordinadora académica.
- Rodrigo Palma Acevedo, Mg. en Liderazgo y Gestión en Organizaciones Escolares, actual profesor de enseñanza media y asesor en el equipo técnico encargado en el desarrollo del plan de formación local del colegio.

El propósito de las entrevistas realizadas tiene como objetivo conocer una amplia visión que permitiese identificar aspectos tales como el desempeño general de la planta docente del liceo, sus principales fortalezas y debilidades, además de analizar algunas oportunidades y amenazas que pudiesen presentarse actualmente en el contexto escolar. Por otra parte, establecer una mirada en cuanto a la proyección de la educación en el Liceo San Juan XXIII a un plazo de 5 años con una implementación de un plan de formación local que promueva de manera constante el desarrollo profesional de los docentes.

Si analizamos las respuestas de manera individual, la entrevista correspondiente al director del establecimiento se refleja como una persona comprometida con las acciones que permitan acceder a una educación de calidad, y que reconoce tanto los logros alcanzados como los desafíos que aún persisten. Éste enfatiza en la importancia de que los docentes tengan un trabajo colaborativo y una reflexión constante, considerando además la innovación como un pilar en el desarrollo profesional. Por otro lado, también reconoce algunas debilidades y/o amenazas que requieren ser abordadas, así como el estrés y otros factores que afectan a la salud mental de los profesores, junto a la falta del reconocimiento social de su profesión. En cuanto a la proyección a “largo plazo”, establece generar una educación diversa, inclusiva y que promueva el desarrollo integral de todos y todas las estudiantes del Liceo San Juan XXIII.

Respecto a lo que se logra obtener de la entrevista con Valeria Lizana, ésta logra revelar que, en opinión de la coordinadora académica, la plancha del liceo tiene una base sólida en términos de conocimiento disciplinar y un fuerte compromiso con la educación de los estudiantes, a pesar de enfrentar desafíos estructurales que dificultan su desarrollo profesional, en los que se encuentran como agravantes la falta de tiempo, financiamiento y la carga laboral y emocional de los docentes. Por otro lado, ella destaca las oportunidades que resultan beneficiosas, así como el trabajo colaborativo y la implementación del plan de formación, el cual se plantea en este estudio, pero que con la “apropiación y naturalización” de este tipo de estrategias, se podrían mejorar y fortalecer aún más las prácticas pedagógicas.

Y, por último, la entrevista realizada a Rodrigo revela una postura reflexiva, crítica pero constructiva hacia su propio entorno laboral, en donde identifica fortalezas como el fuerte compromiso profesional y el “ajuste” a la carga horaria, mientras que en las debilidades considera una resistencia al cambio y las tensiones interpersonales entre pares. Con lo que respecta al plan de formación local, el docente lo considera como una gran oportunidad para mejorar las prácticas pedagógicas, siempre que se trabaje la “resistencia al cambio” y todo equipo docente logre apropiarse de la estrategia, siendo la modalidad preferente para él, el coaching entre pares.

Luego de revisar entrevista por entrevista, y respuesta por respuesta, con el fin de simplificar visualmente el macro análisis de los resultados, se creó un cuadro comparativo que pudiese exponer las similitudes o diferencias en cuanto a las respuestas de los tres entrevistados, participantes de este estudio. No obstante, cabe señalar que se consideraron solo “extractos” o conceptos que engloben una opinión o respuesta, y no la totalidad de ésta como se puede observar en la siguiente tabla:

Entrevistados	Carlos	Valeria	Rodrigo
Cargo	Director	Coordinadora académica	Docente y asesor equipo técnico
Fortalezas y debilidades (planta docente)	F: creciente enfoque en el trabajo colaborativo y la reflexión constante de las prácticas pedagógicas. D: carga laboral excesiva, falta de tiempo y elevado nivel de estrés.	F: dominio disciplinar de los docentes. D: falta de accesos a oportunidades de desarrollo profesional.	F: compromiso con el desarrollo profesional continuo. D: resistencia al cambio de parte del equipo docente.
Oportunidades y amenazas (planta docente)	O: capacidad de mejora y creación de espacios de colaboración. A: amenazas a la salud mental, estrés y falta de valoración social al trabajo docente.	O: deseo de aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades. A: carga emocional de los docentes en su quehacer diario.	O: mayor flexibilidad en la carga académica. A: presión externa que afecta al bienestar emocional.
Desempeño profesional (planta docente)	Valoración positiva.	Valoración positiva.	Valoración positiva.
Plan de formación local (opinión)	Recurso positivo.	Recurso positivo.	Recurso positivo.
Desafío de implementación	Mantener el impulso hacia la mejora continua.	Apropiación y valoración del proceso.	Resistencia al cambio.
Estrategia de implementación	Retroalimentación pedagógica.	Trabajo colaborativo.	Retroalimentación pedagógica.
Proyección a largo plazo	Educación transformadora de vidas y que brinde diversas oportunidades.	Apropiación del trabajo colaborativo.	Fortalecimiento de la sinergia y la confianza profesional entre los docentes.

Tabla 5: “Cuadro comparativo de las respuestas de entrevistas” (Elaboración propia).

Si comparamos las respuestas según cada criterio se puede concluir que, si bien existen algunas diferencias de opinión entre los entrevistados entorno a la identificación de factores en la planta docente, existe una concordancia en la percepción tanto del desempeño docente como el de la implantación de un plan de formación local, y que si

bien en cierto modo, no son textualmente los mismos desafíos de implementación de la estrategia, son opiniones que apuntan a debilidades que se pueden abordar con un mismo plan de acción. Además, en consideración de la proyección del liceo a largo plazo, los tres se basan en una educación de calidad, pero a enfocándose en diferentes elementos, transformación, apropiación y confianza.

4.2 ANALISIS ENCUESTA

El tipo de encuesta aplicada fue seleccionada de manera que pudiese entregar la mayor información posible, principalmente respecto al contexto en donde se desenvuelven laboralmente el personal del Liceo San Juan XXIII, por lo que se considera de tipo descriptiva.

Por otro lado, para facilitar el trabajo de análisis y abordar en poco tiempo la gran cantidad de trabajadores del liceo, la encuesta fue realizada a través de un “formulario Google” (online), la cual fue compartida a través de diferentes canales tecnológicos. En cuanto al tipo de preguntas realizadas, fueron de tipo “cerradas”, lo que simplificó la interpretación de las respuestas, dejando en evidencia las preferencias y las alternativas de menor “interés” de los encuestados.

El tamaño de la población corresponde a alrededor de **95 integrantes** de la planta docente, que con un **nivel del 95% de confianza** y un **margen de error del 8%**, deja como **tamaño de la muestra** a un total de 59 personas. Con el fin de cumplir los parámetros de la validez y confiabilidad del estudio, la encuesta se cerró son 59 respuestas, en las que participaron un 13,6% correspondiente al equipo directivo, un 25,4% a docentes de enseñanza básica, un 6,8% a asistentes de aula, un 39% a docentes de enseñanza media, un 8,5% al equipo multidisciplinario y un 6,8% pertenecientes a la educación parvularia.

4.2.1 DATOS SOCIODEMOSGRÁFICOS

Los resultados de la muestra indican algunos datos sociodemográficos, así como lo son el género y la edad, en donde puede observarse en los siguientes gráficos circulares los porcentajes de participación de las mujeres (64,4%) y los hombres (35,6%) pertenecientes a la planta docente, además el rango etario en el que se encuentran.

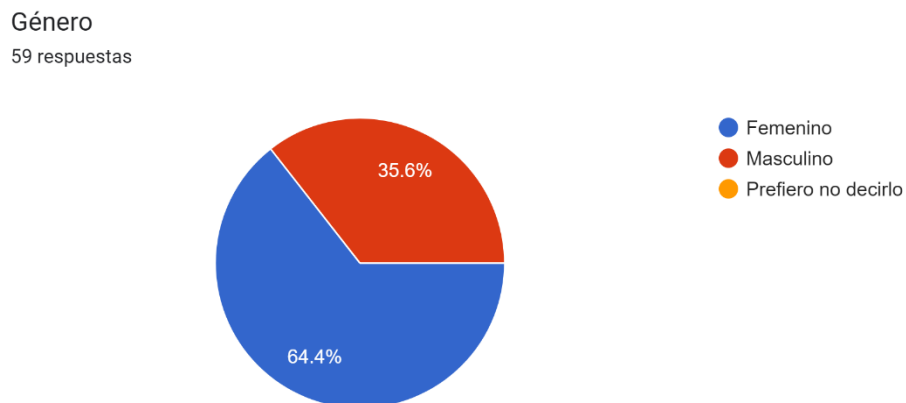


Gráfico 1: “Respuestas según género en la encuesta aplicada a la planta docente”.

En cuanto a las respuestas de la edad de los participantes, se determinó opciones con un rango de 9 años, a excepción de la opción de quienes tenían 60 años o más.

Tras las 59 respuestas de los participantes de la encuesta, se concluyó que los datos analizados provienen de personas que tienen entre 30 y 49 años (67,8%), uniendo dos rangos etarios en este resultado (“30 a 39 años” y “40 a 49 años”), lo que se sirve para inferir que son personas que tienden a tener: experiencia profesional, desarrollo de sus habilidades y la necesidad de tener una estabilidad laboral.

Edad
59 respuestas

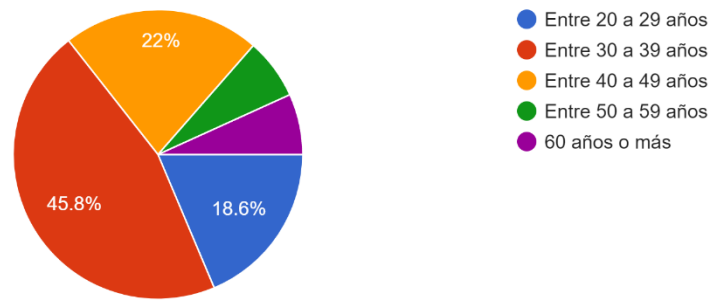


Gráfico 2: “Respuestas según edad en la encuesta aplicada a la planta docente”.

Por otra parte, el 18,6% corresponde a personas entre 20 y 29 años, quienes generalmente se encuentran en sus primeros años de carrera laboral, aplicando su rol profesional desde hace no muchos años, con tendencia hacia la innovación, la búsqueda de la experiencia, el interés por el aprendizaje y una alta capacidad de adaptabilidad. El porcentaje restante en cuanto a las respuestas de la encuesta corresponde al 6,8% de personas que tienen 60 años o más, quienes están por lo general en sus últimos años laborales. Del mismo modo, un 6,8% quienes tienen entre 50 y 59 años.

4.2.2 FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS PLANTA DOCENTE

Luego de las preguntas sociodemográficas, la encuesta tiene formuladas preguntas en relación con las fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas presentes en la planta docente, además de interrogaciones en relación con las necesidades o desafíos en el desempeño laboral personal de los funcionarios y los posibles recursos que pudiesen apoyar a la mejora continua de aquellas necesidades identificadas.

Como factores internos (fortalezas y debilidades) se obtienen los siguientes resultados:

Con el fin de realizar un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) y siendo la "fortaleza" un factor interno que da una ventaja...e actual del establecimiento? (Elija como máximo 4)

59 respuestas

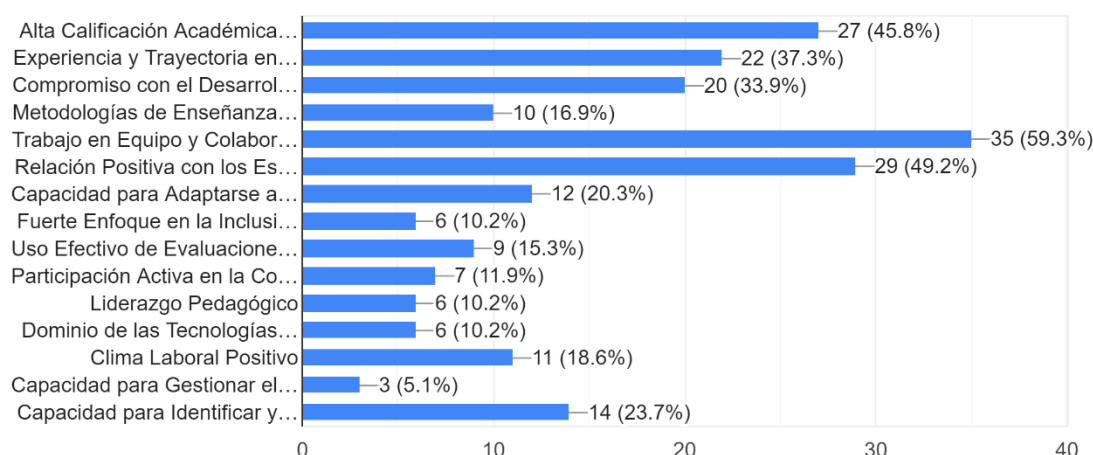


Gráfico 3: “Respuestas según fortalezas en la encuesta aplicada a la planta docente”.

De las anteriores respuestas sobre las “fortalezas”, se logra definir una tendencia en los siguientes criterios:

- 1) Trabajo en equipo y colaboración (59,3%)
- 2) Relación positiva con los estudiantes (49,2%)
- 3) Alta calificación académica y profesional (45,8%)
- 4) Experiencia y trayectoria en la enseñanza (37,3%)
- 5) Compromiso con el desarrollo profesional continuo (33,9%)

El resto, corresponde a criterios con un porcentaje inferior al 24%. Entre ellos encontramos “capacidad para identificar y apoyar a estudiantes con dificultades” con un 23,7%; “capacidad de adaptarse a cambios curriculares” con un 20,3%; “clima laboral positivo” con un 18,6%; “metodologías con enseñanzas innovadores” con un 16,9%; “uso efectivo a evaluaciones para mejorar la enseñanza” con un 15,3%; “participación activa en la comunidad escolar” con un 11,9%; “fuerte enfoque en la inclusión y diversidad”, “liderazgo positivo” y “dominio de las tecnologías educativas” con un 10,2%; y por último con solo un 5,1% “capacidad para gestionar el aula”.

En conclusión, podemos destacar como fortalezas un equipo de trabajo cohesionado y comprometido con la educación, con una relación positiva con sus estudiantes y con un alto nivel de profesionalismo. No obstante, se debe el considerar fortalecer o reforzar el

desarrollo profesional continuo que permita mantenerse vigente y capacitado para los cambios y nuevas tendencias relacionadas con la educación y la tecnología.

En cuanto a las “debilidades”, se observa lo siguiente:

Con el fin de realizar un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) y siendo la "debilidad" un factor interno que limita el dese... actual del establecimiento? (Elija como máximo 4)

59 respuestas

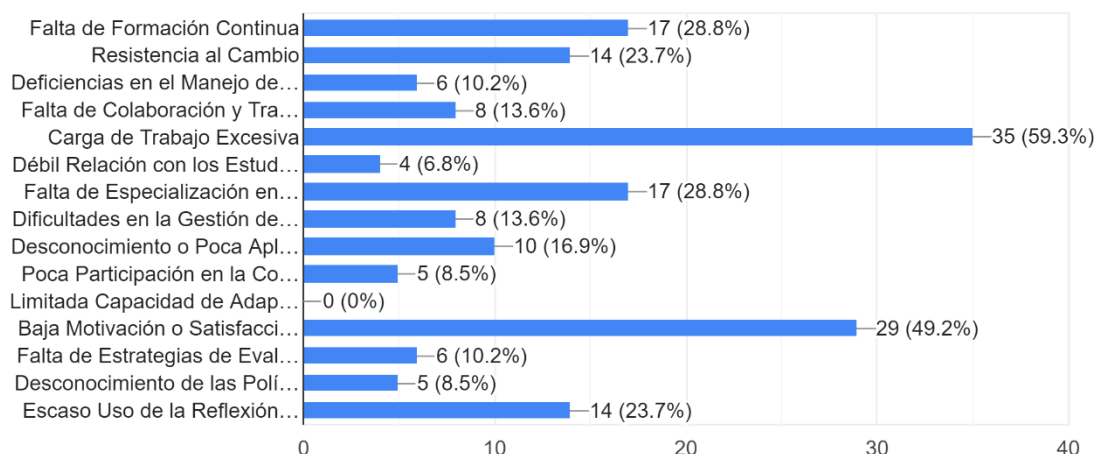


Gráfico 4: “Respuestas según debilidades en la encuesta aplicada a la planta docente”.

De las anteriores respuestas, se logra definir una tendencia en los siguientes criterios:

- 1) Cargo de trabajo excesiva (59,3%)
- 2) Baja motivación o satisfacción laboral (49,2%)
- 3) Falta de formación continua (28,8%)
- 4) Falta de especialización en áreas específicas (28,8%)
- 5) Resistencia al cambio (23,7%)
- 6) Escaso uso de la reflexión crítica (23,7%)

El resto, corresponde a criterios con un porcentaje inferior al 17%. Entre ellos “desconocimiento o poca aplicación de estrategias inclusivas” con un 16,9%; “falta de colaboración y trabajo en equipo”, “dificultades en la gestión del aula” ambos con un 13,6%; “falta de estrategias de evaluación innovadoras” y “deficiencias en el manejo de tecnologías educativas” con un 10,2%; “poca participación en la comunidad escolar” y “desconocimiento de las políticas educativas vigentes” todas con un 8,5%; y por último con solo un 6,8% “débil relación con los estudiantes”.

En conclusión, podemos destacar como principales debilidades la sobrecarga laboral y la baja motivación de la planta docente, junto con la necesidad emergente de mejorar la formación continua y la especialización en áreas específicas. En cuanto a como abordarlas, se comprende considerar un enfoque para la redistribución de la carga de trabajo, junto al fortalecimiento del apoyo institucional y el fomento de una cultura innovadora y reflexiva que permita impulsar la motivación docente y su desarrollo profesional.

Por otro lado, como factores externos (oportunidades y amenazas) se obtienen los siguientes resultados:

Con el fin de realizar un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) y siendo la "oportunidad" un factor externo que puede ser actual del establecimiento? (Elija como máximo 4)

59 respuestas

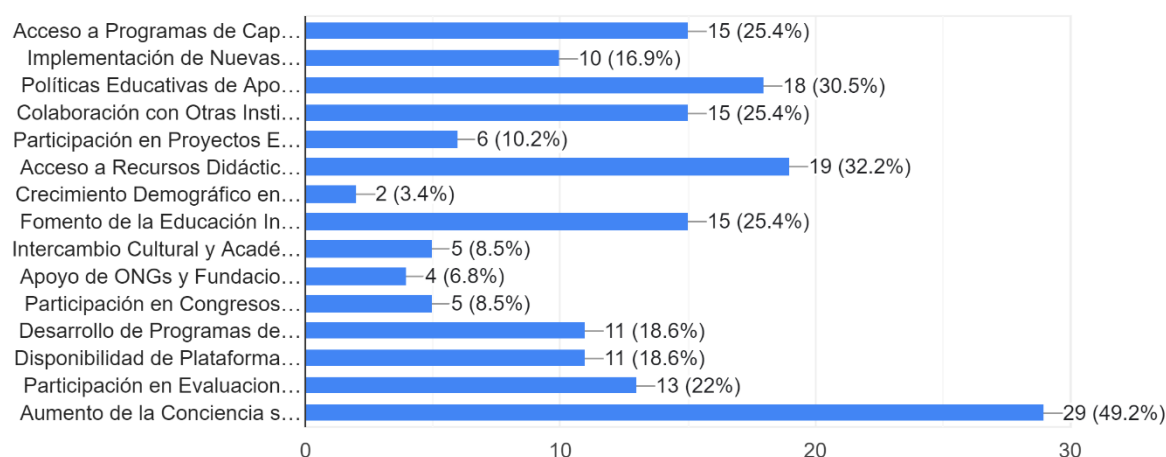


Gráfico 5: “Respuestas según oportunidades en la encuesta aplicada a la planta docente”.

De las anteriores respuestas sobre las “oportunidades”, se logra definir una tendencia en los siguientes criterios:

- 1) Aumento de la conciencia sobre la salud mental en la educación (49,2%)
- 2) Acceso a recursos didácticos innovadores (32,2%)
- 3) Políticas educativas de apoyo al desarrollo profesional (30,5%)
- 4) Acceso a programas de capacitación externa (25,4%)
- 5) Colaboración con otras instituciones educativas (25,4%)
- 6) Fomento de la educación inclusiva (25,4%)

El resto, corresponde a criterios con un porcentaje igual o menor al 22%. Entre ellos encontramos “participación de evaluaciones externas” con un 22%; un 18,6% en “desarrollo de programas de tutoría o mentoría” y “disponibilidad de plataformas de aprendizaje online”; “implementación de nuevas tecnologías educativas” con un 16,9%; “participación en proyectos educativos nacionales e internacionales” con un 10,2%; un 8,5% en “intercambio cultural y académico” y “participación en congresos y conferencia” y finalmente, un 6,8% en “apoyo de ONGs y fundaciones educativas” y 3,4% en “crecimiento demográfico en la comunidad”.

En resumen, las oportunidades para la planta docente del liceo están orientadas en la mejora del bienestar emocional, el acceso a recursos innovadores, y sustancialmente al crecimiento profesional continuo. No cabe duda, que el aprovechar estas oportunidades se generan instancias para transformar positivamente tanto la experiencia docente como la calidad educativa por la que tanto se trabaja.

En cuanto a las “amenazas”, se observa lo siguiente:

Con el fin de realizar un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) y siendo la "amenaza" un factor externo que puede afectar n...ctual del establecimiento? (Elija como máximo 4)

59 respuestas

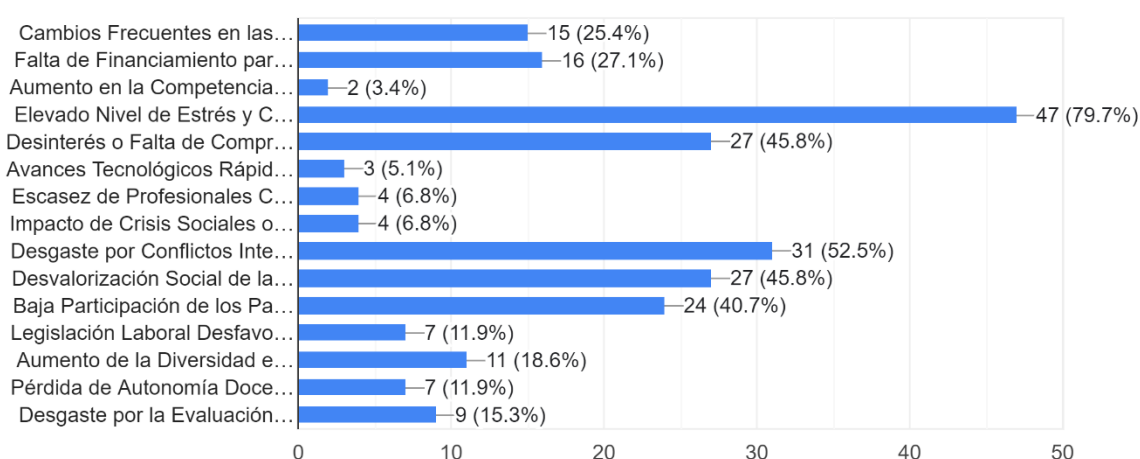


Gráfico 6: “Respuestas según amenazas en la encuesta aplicada a la planta docente”.

De las anteriores respuestas, se logra definir una tendencia en los siguientes criterios:

- 1) Elevado nivel de estrés y carga laboral (79,7%)
- 2) Desgaste por conflictos internos (52,5%)
- 3) Desinterés o falta de compromiso por parte de los estudiantes (45,8%)

- 4) Desvalorización social de la profesión docente (45,8%)
- 5) Baja participación de los padres en la educación (40,7%)

El resto, corresponde a criterios con un porcentaje inferior al 28%. Entre ellos encontramos “falta de financiamiento para la educación” con un 27,1%; “cambios frecuentes en las políticas educativas” con un 25,4%; “aumento de la diversidad en el aula sin recursos adecuados” con un 18,6%; “desgaste por la evaluación excesiva” con un 15,3%; “legislación laboral desfavorable” con un 11,9%; “pérdida de autonomía docente” con un 11,9%; “escasez de profesionales calificados en el mercado” e “impacto de crisis sociales o económicas” con un 6,8%; con un 5,1% en “avances tecnológicos rápidos y dificultad para adaptarse”, finalmente con una minoría del 3,4% en “aumento en la competencia con otras instituciones educativas”.

Es por lo que, se puede definir que las principales amenazas para la planta docente del liceo están relacionadas con el estrés laboral, los conflictos internos y el desinterés tanto de los estudiantes como de la sociedad en general hacia la profesión docente. En cuanto a cómo enfrentar estas amenazas, se sugiere implementar estrategias que permitan reducir los riesgos que atienten con el bienestar docente, que se encarguen de la resolución de conflictos a los que suelen estar envueltos los trabajadores, y a incentivar la motivación estudiante y del resto de la comunidad escolar.

4.2.3 DESAFÍOS Y NECESIDADES DE LA PLANTA DOCENTE

Luego de la indagación para un análisis FODA, a través de preguntas específicas, la encuesta poseía interrogantes relacionadas directamente a lo que son las necesidades o desafíos actuales de los integrantes de la planta docente del Liceo San Juan XXIII, en cuanto a su realidad laboral y su desempeño profesional.

En cuanto a su realidad laboral y su desempeño, ¿Cuáles son las principales necesidades o desafíos que enfrenta en su trabajo actualmente? ...odas las que considere una necesidad y/o desafío)
59 respuestas

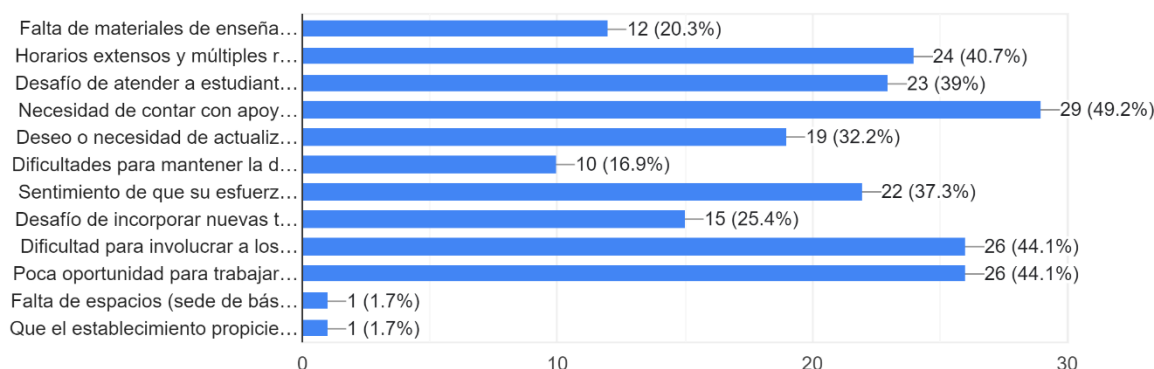


Gráfico 7: “Respuestas según necesidades o desafíos actuales en la encuesta aplicada a la planta docente”.

Como se puede apreciar en el gráfico n°7, existen diversas necesidades o desafíos que se pueden identificar pues las respuestas son concluyentes ante la “preferencia” de los integrantes de la planta docente del liceo. Entre estas necesidades se encuentran:

- 1) Necesidad de contar con apoyo para manejar el estrés y las presiones del entorno laboral (49,2%)
- 2) Dificultad para involucrar a los padres en el proceso educativo de sus hijos (44,1%)
- 3) Poca oportunidad para trabajar en equipo con otros docentes debido a horarios ocupados (44,1%)
- 4) Horarios extensos y múltiples responsabilidades (40,7%)
- 5) Desafío de atender a estudiantes con diferentes niveles de aprendizaje, capacidades y antecedentes culturales (39%)
- 6) Sentimiento de que su esfuerzo y dedicación no son suficientemente reconocidos por la administración, los padres o la comunidad (37,3%)
- 7) Deseo o necesidad de actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas (32,2%)
- 8) Desafío de incorporar nuevas tecnologías en la enseñanza diaria (25,4%)

Otras necesidades o desafíos que también fueron de la preferencia de los integrantes de la planta docente, con un % menor al 21%. La “falta de materiales de enseñanza

actualizados o adecuados” con un 20,3%, a las “dificultades para mantener la disciplina y el orden en clases” con un 16,9% y solo con un 1,7% a la “falta de espacios adecuados” y a la “oportunidad de capacitación de conocimientos y habilidades pedagógicas”.

Teniendo en consideración los principales resultados y analizando la relación entre éstos, se puede determinar que la planta docente enfrenta importantes desafíos que tienen relación con la “gestión” del estrés, a la falta de tiempo para el trabajo colaborativo principalmente y a la imperiosa necesidad de reconocimiento y valoración profesional. Por otra parte, se expone la necesidad de apoyo para actualizar tanto las competencias pedagógicas en sus respectivas áreas como las tecnológicas, las cuales actualmente desafían las prácticas tradicionales e impulsan unas más innovadoras en el campo.

En relación con la interrogante de cuales podrían ser las necesidades o desafíos de la planta docente del liceo, surge además el interés por conocer e identificar que recursos podrían abordar tales necesidades o, en cierto modo, mejorar el desempeño laboral de las personas y del mismo modo, aumentar la satisfacción laboral de éstos.

En relación a la pregunta anterior, ¿Qué recursos o apoyo cree ud. que podrían ayudarlo a mejorar su desempeño o satisfacción laboral? (Elija todas las que considere un recurso y/o apoyo)

59 respuestas

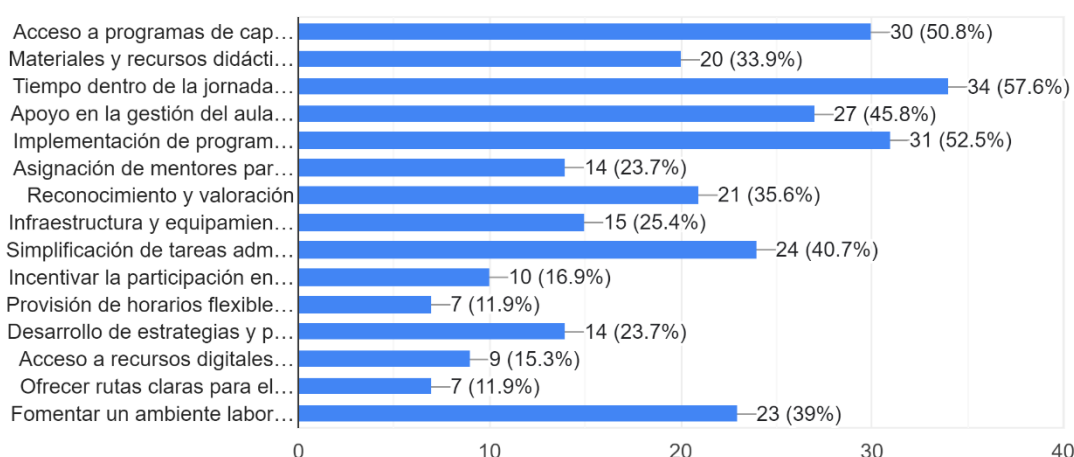


Gráfico 8: “Respuestas según los recursos o apoyos para la mejora del desempeño laboral en la encuesta aplicada a la planta docente”.

Teniendo en consideración como principales recursos o apoyo que podría mejorar el desempeño o satisfacción laboral de la planta docente, se destacan aquellas opciones que tienen igual o sobre un 39% de preferencia, entre ellas encontramos:

- 1) Tiempo dentro de la jornada laboral para la planificación y colaboración (57,6%)
- 2) Implementación de programas que incluyan el apoyo psicológico, manejo del estrés y actividades de bienestar (52,5%)
- 3) Acceso a programas de capacitación y talleres (50,8%)
- 4) Apoyo en la gestión del aula (estudiantes con necesidades educativas especiales) (45,8%)
- 5) Simplificación de tareas administrativas y burocráticas (40,7%)
- 6) Fomentar un ambiente laboral positivo y de apoyo mutuo (39%)

El resto de las preferencias, implica el “reconocimiento y valoración” con un 35,6%, los “materiales y recursos didácticos actualizados” con un 33,9%, la “infraestructura y equipamiento adecuado” con un 25,4%, la “asignación de mentores para docentes mentores o en formación” y el “desarrollo de estrategias y programas que fomenten la participación de los padres en el proceso educativo” con un 23,7%, el “incentivar la participación en proyectos colaborativos, redes de docentes o investigaciones educativas” con un 16,9%, el “acceso a recursos digitales y tecnológicos” con un 15,3%, y por último, un 11,9% en “provisión de horarios flexibles o modalidades de trabajo” y en “ofrecer rutas claras para el desarrollo de la carrera docente”

En relación con lo anterior, la planta docente considera esenciales varios recursos para mejorar su desempeño, pero los que consideraremos más relevantes implican el tiempo adecuado para la planificación, el apoyo psicológico y el manejo del estrés, el aprovechar oportunidades de capacitación, poder contar con un apoyo en la gestión del aula, y el hecho de simplificar tareas administrativas. En cuanto a posibles soluciones, las áreas recién mencionadas, deben ser atendidas mediante una combinación de las políticas internas del establecimiento y de programas de: bienestar, capacitación y mejora del clima laboral, con el fin de potenciar el rendimiento y el bienestar docente, lo que a su vez impactará positivamente en la calidad educativa de la comunidad.

4.2.4 PLAN DE FORMACIÓN LOCAL

Tras indagar sobre datos sociodemográficos, factores externos e internos y las necesidades de la planta docente del liceo, la encuesta comienza a exponer preguntas que permiten conocer los conocimientos y las preferencias en cuanto a estrategias del plan de formación local.

Se comienza con exponer la ilustración n°1 expuesto en este documento junto la siguiente pregunta: ¿Logra comprender qué es el plan de formación local? A lo que la muestra responde con un “Si” que equivale a un 93,2% y un “No” con el 6,8% restante. Lo que permite inferir que la gran mayoría de los participantes entiende que es o en que consiste en grandes rasgos en plan de formación que se lleva a cabo actualmente y el cual se pretende mejorar con una implementación de estrategia más acertada, o en su defecto, adecuada para la planta docente del establecimiento.

En cuanto a la preferencia de estrategias, como se puede observar en el gráfico n°9, es muy importante señalar que, con un total de 47 respuestas a favor, el **“trabajo colaborativo” obtuvo la mayoría de los votos**, convirtiéndose en ésta como la primera estrategia a la cual se puede utilizar de candidata en cuanto a la evaluación principal de este estudio.

En relación con el plan de formación local para el desarrollo profesional docente, ¿Cuál estrategia considera más adecuada para implementar en su lugar de trabajo?

59 respuestas

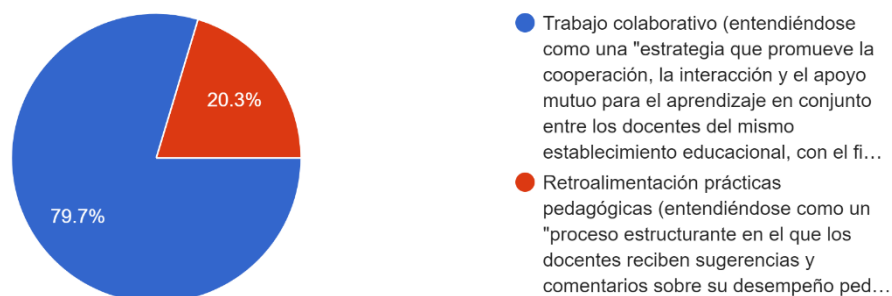


Gráfico 9: “Respuestas según preferencia de estrategias en la encuesta aplicada a la planta docente”.

Este resultado según definición señala que la planta docente tiene una alta preferencia por una estrategia que promueve la cooperación, interacción y el apoyo mutuo entre pares, con el fin de aprender en conjunto y mejorar sus prácticas pedagógicas a través de la acción de compartir sus experiencias y reflexionar sobre éstas.

Ahora bien, en consideración SOLO de la preferencia de quienes votaron por el trabajo colaborativo, analizamos la siguiente pregunta, la cual expone ¿qué modalidad es de la preferencia de los participantes?, teniendo como opciones: las comunidades de aprendizaje profesional, el estudio de clases, el club de video y la investigación acción.

En relación a su respuesta anterior, si su preferencia fue el "TRABAJO COLABORATIVO", ¿Cuál de las siguientes modalidades le gustaría que se imple...ogido la otra estrategia, OMITIR ESTA PREGUNTA)
47 respuestas



Gráfico 10: “Respuestas según preferencia modalidades del trabajo colaborativo en la encuesta aplicada a la planta docente”.

En donde, como se puede observar en el gráfico anterior, los resultados señalan que el 74,5% de la muestra optó por la modalidad “comunidades de aprendizaje profesional”, siguiéndola solo con un 17,6% lo que corresponde a “investigación acción”. La minoría restante corresponde a un 5,9% para el estudio de clases y el 2% al club de video.

Por otra parte, en la última pregunta de la encuesta aplicada, se expone seleccionar el mayor desafío para la implementación de un plan de formación local, que como se observa en el gráfico n°11, concluye con un 59,3% asociado a la “falta de tiempo” y un 18,6% a la “resistencia al cambio”, a la “falta de apoyo institucional” con un 8,5%, y el resto de las alternativas planteadas con un porcentaje inferior al 3,5%.

Estas respuestas permiten verificar nuevamente que el factor del “tiempo acotado o escaso” es considerado como un elemento amenazante y que requiere fundamentalmente

de ser atendido para que la mejora del desempeño laboral, a través del plan de formación local u otra acción, pueda concretarse.

En relación a la implementación de un plan de formación local ¿Cuál considera que es el mayor desafío para implementar una estrategia de un plan ...ción local para el desarrollo profesional docente?

59 respuestas

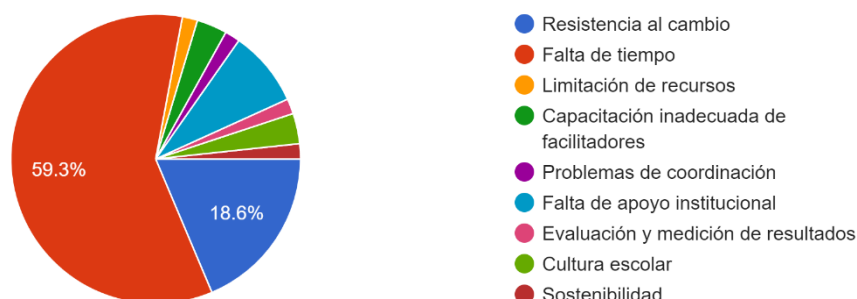


Gráfico 11: “Respuestas según desafío de implementación en la encuesta aplicada a la planta docente”.

4.3 FODA PLANTA DOCENTE

Luego de la recopilación de datos a través de entrevistas a ciertos integrantes del liceo, la encuesta realizada a parte de la población docente (muestra), y la búsqueda de circunstancias que envuelven hitos importantes de la educación en Chile, se puede construir la matriz FODA.

Los factores seleccionados en cada cuadrante corresponden al porcentaje de las alternativas con **mayor preferencia** en cuanto a la opinión de la muestra en cada caso, además de revisar que los elementos tengan relación entre el resto de los factores, de esta forma tener un mejor resultado tras el análisis de éste.

A continuación, se presenta la matriz FODA resultante de este estudio:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
▪ Trabajo en equipo y colaboración ▪ Relación positiva con los estudiantes ▪ Alta calificación académica y profesional ▪ Experiencia y trayectoria en la enseñanza ▪ Compromiso con el desarrollo profesional continuo	▪ Cargo de trabajo excesiva ▪ Desgaste por conflictos internos ▪ Baja motivación o satisfacción laboral ▪ Falta de formación continua ▪ Falta de especialización en áreas específicas ▪ Resistencia al cambio
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
▪ Aumento de la conciencia sobre la salud mental en la educación ▪ Acceso a recursos didácticos innovadores ▪ Políticas educativas de apoyo al desarrollo profesional ▪ Acceso a programas de capacitación externa ▪ Fomento de la educación inclusiva	▪ Elevado nivel de estrés y carga laboral ▪ Desinterés o falta de compromiso por parte de los estudiantes ▪ Desvalorización social de la profesión docente ▪ Baja participación de los padres en la educación

Tabla 6: Matriz FODA (Elaboración propia).

Tras la construcción de la matriz FODA, y el ordenamiento de los elementos seleccionados para cada cuadrante, se puede analizar las relaciones creadas entre éstos, con el fin de posteriormente proponer estrategias que permitan aprovechar los diferentes factores existentes.

En cuanto a los factores internos, se identifica una fuerte base de fortalezas, con un cuerpo docente experimentado, calificado y comprometido con su labor. Sin embargo, queda en evidencia que las debilidades asociadas al desgaste laboral y la falta de actualización profesional podrían convertirse en grandes desafíos si no se abordan correctamente y/o a tiempo.

Por el contrario, en cuanto a los factores externos, encontramos que las oportunidades ofrecen un panorama alentador, especialmente con el creciente enfoque en la salud mental, considerándola como un factor importante que abordar, además del surgimiento y disponibilidad de recursos educativos innovadores, lo que podría aliviar algunas de las debilidades mencionadas anteriormente. Por otro lado, las amenazas identificadas, como el estrés elevado y la falta de participación de la familia en el contexto escolar, se recomienda que sean tratadas para evitar que deterioren las fortalezas presentes o bien, obstaculicen el aprovechamiento de las oportunidades brindadas.

En conclusión, para aprovechar al máximo las oportunidades, sería beneficioso que se implementaran estrategias para reducir la carga de trabajo, mejorar la motivación laboral y fomentar una formación continua especializada de la planta docente.

Algunas estrategias recomendadas consisten en:

- Para reducir la carga de trabajo:
 - La distribución de responsabilidades entre los docentes de manera equitativa asegura que ninguno de éstos se vea sobrecargado con tareas.
 - Otorgar horarios fijos, que permitan brindar más tiempo de preparación y planificación.
 - Contratación de personal de apoyo, tales como asistentes de aula o personal auxiliar que se encargue de las tareas administrativas y/o el manejo de los recursos didácticos.
 - Desarrollo de clases colaborativas, fomentando la enseñanza en equipo y la distribución de esfuerzo eficiente en la planificación y ejecución de las clases.

- Para la mejora del bienestar y clima laboral:
 - Formalizar un sistema de reconocimiento para destacar tanto los logros individuales como colectivos de los docentes, así como: premios, bonos por rendimiento o capacitaciones pagadas.
 - Crear un ambiente laboral positivo sostenible en el tiempo, que promueva un entorno de colaboración, respeto y bienestar social. Por otra parte, otorgar instancias que permitan fortalecer relaciones interpersonales y reduzcan tensiones entre colegas.
 - Constar con un programa de apoyo psicológico y bienestar como, por ejemplo: talleres de manejo del estrés o asesoramiento profesional.
 - Involucrar a diferentes integrantes de la planta docente para la toma de decisiones relacionadas al entorno laboral-pedagógico.

- Para fomentar la formación continua especializada:
 - Otorgar programas de formación según las necesidades individuales y colectivas de la planta docente.
 - Establecer convenios con instituciones de educación superior que ofrezcan programas de especialización o diplomados para docentes.
 - Proveer acceso a plataformas educativas de formación continua que permitan la mejora de habilidades o bien, el aprendizaje de nuevas metodologías.

Es importante destacar que, si se considera la implementación de estas u otras estrategias viables con la institución, éstas deben de trabajarse de manera conjunta y continua, y monitoreándose y reevaluándose cada cierta cantidad de periodos, pues las necesidades y/o condiciones en donde se desenvuelve la planta docente podrían variar significativamente.

CONCLUSIÓN

En conclusión, la evaluación del Plan de Formación Local para el desarrollo profesional docente en el Liceo San Juan XXIII ha demostrado que el trabajo colaborativo es la estrategia más adecuada para fortalecer el crecimiento profesional y fomentar la mejora continua en la planta docente. Los resultados de los diferentes instrumentos de recolección de datos —encuestas, entrevistas y análisis de documentos— revelan que este enfoque no solo favorece la reflexión conjunta, el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo entre pares, sino que también promueve una mayor efectividad en la práctica pedagógica. Además, existe una clara preferencia entre los docentes por implementar esta estrategia, lo que refuerza su pertinencia dentro del contexto institucional.

El trabajo colaborativo permite a los docentes compartir conocimientos, retroalimentarse de manera constructiva y construir una cultura de aprendizaje permanente, un factor clave para enfrentar los desafíos actuales de la educación. Este modelo, además, aborda una necesidad crítica identificada en el análisis: la demanda de acompañamiento en el aula y el desarrollo de estrategias pedagógicas alineadas con las crecientes y cambiantes necesidades de los estudiantes, en particular en contextos de diversidad y cambios sociales.

Sin embargo, es importante destacar que la educación no debe limitarse a una única estrategia o metodología. Si bien el trabajo colaborativo ha mostrado ser altamente efectivo, la combinación de diversas modalidades, como el coaching entre pares y las comunidades de aprendizaje, puede enriquecer aún más el proceso formativo de los docentes. Estas modalidades permiten integrar y adaptar diferentes enfoques que potencian la innovación pedagógica, lo que resulta indispensable para afrontar los retos educativos actuales. En este sentido, la flexibilidad y la capacidad de mezclar metodologías son esenciales para alcanzar un objetivo común: una educación inclusiva y de calidad, junto con un desarrollo profesional docente constante y enriquecido.

No obstante, para que cualquier estrategia se implemente con éxito, es crucial considerar los factores internos y externos que pueden influir en su eficacia y eficiencia. En el caso del Liceo San Juan XXIII, esto implica abordar las debilidades y amenazas identificadas, tanto en la estructura organizacional como en el contexto educativo más amplio. Aspectos como la resistencia al cambio, la falta de recursos o la carga laboral de

los docentes pueden obstaculizar el éxito de un plan de formación, por lo que es necesario implementar planes de mitigación y estrategias de soporte que faciliten la transición hacia nuevas prácticas.

Al mismo tiempo, el liceo debe aprovechar sus fortalezas y las oportunidades tanto internas como externas. La solidez de su personal docente, el respaldo de la fundación a la que pertenece y el apoyo del Ministerio de Educación son factores que pueden potenciar la implementación exitosa del plan. Es fundamental que se maximicen estos recursos para asegurar que el Plan de Formación Local no solo se mantenga en el tiempo, sino que también continúe evolucionando y adaptándose a las nuevas demandas del sistema educativo y de la sociedad.

En síntesis, el trabajo colaborativo, combinado con otras estrategias complementarias, como el coaching entre pares y las comunidades de aprendizaje, ofrece un enfoque integral para el desarrollo profesional docente en el Liceo San Juan XXIII. Este enfoque no solo permitirá mejorar las prácticas pedagógicas, sino que también fortalecerá los lazos profesionales entre los docentes, creando una cultura educativa que esté preparada para enfrentar los desafíos del futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Feria Ávila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didascalía: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

David, F. R. (2013). *Administración estratégica: Conceptos y casos*.

LINKOGRAFÍA

<https://cpeip.cl/formacion-local/>

<https://www.mineduc.cl/ministerio/mision/>

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=210495>

<https://www.chileagenda2030.gob.cl/PARTICIPA/sobre-agenda/ods-4/2>

<https://www.comunidadescolar.cl/marco-legal-2/>

<https://es.scribd.com/document/352164243/Definicion-de-Educacion-Por-Diferentes-Autores>

<https://www.docentemas.cl/recursos-formativos/desarrollo-profesional/trabajo-colaborativo/>

<https://liderazgoeducativo.mineduc.cl/sistema-desarrollo-profesional-docente/>

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklcfindmkaj/https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/01/retroalimentacio_n-de-pra_cticas-pedago_gicas-vf.pdf

<https://es.slideshare.net/slideshow/el-analisis-foda-ventajas-desventajas/269794033>

ANEXOS

ENTREVISTA 1.-

Fecha de entrevista: 29 de agosto del 2024.-

Nombre: Valeria Lizana Vargas

1. ¿En qué cargo se desempeña actualmente? Y, ¿cuánto tiempo lleva ejerciéndolo?

R: “Coordinadora académica y llevo ejerciéndolo desde marzo de este año”.

2. Según su opinión, ¿qué fortalezas y debilidades identifica en la planta docente del Liceo San Juan XXIII?

R: “Las fortalezas que yo identifico tienen que ver con los saberes disciplinares de cada profesor. Creo que todos los profesores tienen un dominio avanzado en su disciplina. En el “saber teórico” se manejan todos muy bien en lo que enseñan, lo que significa que dentro del aula provoca que sea mucho más satisfactorio lo que hacen ya que al tener dominio logran explicarles a los estudiantes de distintas maneras un mismo concepto, por ejemplo. De las debilidades puede ser el desarrollo profesional, el tener acceso a fortalecer lo que ellos saben, como por ejemplo entrar a alguna capacitación, seguir con estudios. Aunque esa debilidad no nace por no tener deseos por aprender, sino que tiene que ver con las condiciones que tenemos para poder alcanzar esas capacitaciones, primero por el financiamiento ya que es caro estudiar, luego el tiempo ¿En qué momento lo hacemos?, la carga laboral que uno tiene o los horarios que uno tiene a veces no se ajusta a esos programas de estudio que existen. Otra debilidad tiene que ver con reunir estrategias en cuanto al manejo de grupo, del grupo de estudiantes actuales los cuales han ido evolucionando, en donde se agrupan distintas características y condiciones dentro del aula y muchas veces uno se ve limitado para poder abordarlos. Yo tengo el deseo de querer acercarme a ellos y ayudarlos, es por eso que tengo que reunir estrategias, estudiar, es donde surge todo este contexto que tenemos que no nos permite muchas veces generar ese avance en ese saber específico”.

3. Según su opinión, ¿qué oportunidades y amenazas identifica para la planta docente del Liceo San Juan XXIII?

R: “En cuanto a su desarrollo profesional, la oportunidad es que están todos deseosos de aprender y fortalecer los espacios en las horas no lectivas, como los consejos de profesores y consejos técnicos que pudiesen ser oportunidades para desarrollar esos

aprendizajes (tiempos destinados al desarrollo de habilidades dentro de la jornada). Y las amenazas, insisto que tienen que ver con el contexto, tienen que ver con los tiempos, la carga laboral, la intensidad de lo que significa hacer clases, cada una hora y media tú estás absorbiendo 45 vidas distintas, y uno no alcanza como a desprenderse de esa experiencia que viviste en esa aula, y en 15 minutos para hacer “borrón y cuenta nueva” y entrar a otras 45 vivencias distintas, yo creo que eso tiene que ver con una amenaza importante de nuestro ejercicio, que hoy día es más latente que años anteriores, me refiero a generaciones anteriores de profesores ya que los “niños de antes no son como los de ahora”, la vida no es igual a la anterior... el contexto histórico que nos encontramos tampoco es igual al anterior por lo tanto evidentemente va a ser un desafío distinto”.

4. Según su opinión ¿Cómo es el desempeño profesional de los docentes del liceo?

R: “Yo creo que es satisfactorio, es conforme a lo que se pide como a nivel de política pública en cuanto a la educación, los profesores siguen los programas, respetan las normativas que hay desde el proyecto educativo, desde las políticas de convivencia escolar, saben lo que hay que hacer de cómo enfrentar distintas situaciones... a uno de repente se te puede ir de las manos ciertas situaciones pero porque uno también es una persona, no es como un libro que se aprende de memoria como los “5 pasos que uno tiene que seguir si un niño me falta el respeto”, a veces uno está preparado para enfréntalo y lo hace super bien y de pronto no es un día tan bueno y no sigo los “5 pasos”, me salto uno y ahí se genera un problema más grande, pero como mirándolo bien de perspectiva, el desempeño en los docentes es bueno”.

5. ¿Cuál es su percepción general del plan de formación local que se podría implementar en el liceo?

R: “Actualmente tenemos un plan de formación, pero en cuanto al incorporar nuevas estrategias como el de trabajo colaborativo o el de retroalimentación de las practicas pedagógicas, bueno en primer lugar considerar que es ley, es decir no es como que pudiésemos decir que “no nos gusta , no lo vamos a hacer”, estamos como determinados a hacerlo, ahora la manera en que lo hacemos es la que tenemos que evaluar para que tenga impacto positivo en lo que hacemos, entonces en ese sentido, mi percepción es que la idea del plan de formación local es positiva, es buena, yo no la cuestiono, lo que

tenemos que mejorar es como la implementamos a diario en el colegio, yo creo que ahí tenemos que generar un análisis del proceso”.

6. ¿Qué desafíos podría enfrentar el establecimiento en la adopción del plan de formación local?

R: “El desafío creo que nuevamente tiene que ver con los tiempos, que en nuestro contexto nosotros utilizamos los días martes que es una hora y media de un espacio determinado para el plan de formación local... el tiempo es acotado y luego de la jornada por lo tanto entiendo que no sea el lugar favorito de los profesores que quisieran estar en ese momento, lo tengo super claro, pero también tengo claro que es parte de mi labor profesional y laboral, por lo que tengo que hacerlo, entonces yo creo que uno de los desafíos es lograr que todos se apropien y le encuentren sentido a lo que se hace para que valoren lo que se hace y que puedan tener una actitud lo más profesional posible en ese espacio porque yo creo que si tu lo trasladas a otro trabajo también están cansados los ingenieros, los médicos, etc., pero también esperarí yo que lo hicieran con el mayor profesionalismo posible... participar, estar atentos a lo que pasa, no distraerse con otros elementos... creo que eso nos falta un poco como fomentar dentro de la escuela”.

7. Según su opinión, ¿Qué estrategia de implementación sería la más adecuada para el liceo? ¿Qué modalidad dentro de esa estrategia podría llevarse a cabo?

*R: “Yo creo que lo que podemos trabajar tendría que ser el **trabajo colaborativo** y dentro de esa implementación nosotros elegimos las **comunidades de aprendizaje profesional y estudio de clases**, yo me quedaría con esas modalidades como para implementar dentro del colegio ya que creo que van de la mano, porque cuando uno hace un estudio de clase uno planifica la clase en conjunto, planificamos como el inicio el desarrollo y el cierre, pero para dar esa planificación y poder adoptar las mejores estrategias tengo que haber echo anteriormente una comunidad de aprendizaje como para poder indagar en cuales son las estrategias más innovadoras para el cierre de la clase o la metacognición que son los elementos que uno siempre tiene débil, porque se te va la clase... uno se emociona en el desarrollo y te das cuenta que te queda poquito tiempo y los cierres siempre son más apurados”.*

8. Según su opinión, ¿Qué cambios significativos proyecta para la educación del liceo a largo plazo? (5 años)

R: “Los cambios significativos en cuanto a los docentes que el trabajo colaborativo fuera algo natural en nuestro quehacer, que no estuviese forzado a un consejo, una hora y medio a la semana, sino que fuese parte... que estuviese internalizado como una oportunidad de mejora constante en nuestras prácticas pedagógicas, como entender si yo comparto con el otro, ese otro me va a dar un feedback que a lo mejor no me guste escuchar lo que me va a decir, pero si yo hago un proceso de reflexión profesional voy a decir “bueno en realidad tiene razón” voy a intentar cambiar tal cosa, mejorar tal aspecto, entonces yo creo que pudiésemos internalizar el trabajo colaborativo de manera mucho más natural, podría fortalecer esas prácticas... y si fortalezco la práctica voy a producir la movilidad positiva de los estudiantes porque si yo todo lo que reúno, todo lo que se me lo guardo para mí, y no lo pongo en práctica en el aula, no tiene sentido lo que estamos haciendo”.

ENTREVISTA 2.-

Fecha de entrevista: 02 de septiembre del 2024.-

Nombre: Rodrigo Palma Acevedo

1. ¿En qué cargo se desempeña actualmente? Y, ¿cuánto tiempo lleva ejerciéndolo?

R: “El cargo que me desempeño es docente de matemáticas y lo ejerzo durante 15 años en esta escuela. Además, llevo 3 años dentro del grupo de Aseria técnica para tomar decisiones basadas en datos que se recogen en la escuela.”

2. Según su opinión, ¿qué fortalezas y debilidades identifica en la planta docente del Liceo San Juan XXIII?

*R: “Las fortalezas que detecto en la escuela es una planta docente, en su gran mayoría, con la voluntad de seguir en el **desarrollo profesional docente** que permite tener una mejora continua en pro de los aprendizajes de los y las estudiantes. Una de las debilidades que emergen es la **resistencia al cambio** por parte de algunos docentes, por la falta de ganas de seguir avanzando o porque no le hace sentido el proyecto educativo de la escuela.”*

3. Según su opinión, ¿qué oportunidades y amenazas identifica para la planta docente del Liceo San Juan XXIII?

R: “Las oportunidades que se generan es que la FODEC ha robustecido la planta docente para tener mayores horas en nuestra carga académica, la disminución de horas asignadas en las horas de curso permitiendo salir dos días a las 13:30 hrs. PO Las amenazas que vislumbro es un medio (no por el colegio) que ejerce mucha presión en los docentes y eso repercute en lo emocional.”

4. Según su opinión ¿Cómo es el desempeño profesional de los docentes del liceo?

R: “La opinión que tengo de mis colegas es profundo respeto a su trabajo dentro del aula, que se refleja en los resultados de aprendizaje que ha permitido tener la excelencia académica durante años. En relación con los procesos entre pares, tengo mis reparos, ya que en el trabajo técnico existen faltas de respeto al no valorar el trabajo del colega, como por ahí dicen los docentes somos los peores estudiantes. Por tal motivo, me produce sentimientos encontrados, por el doble rol que me toca ejercer dentro de la institución.”

5. ¿Cuál es su percepción general del plan de formación local que se podría implementar en el liceo?

R: “La percepción que tengo respecto al Plan de Formación Local es de una oportunidad de formación continua de los docentes, considerando nuestras propias necesidades en base a la Reflexión Pedagógica que no otorgue mejorar nuestras prácticas pedagógicas en lo didáctico, disciplinar y actitudinal.”

6. ¿Qué desafíos podría enfrentar el establecimiento en la adopción del plan de formación local?

R: “Uno de los desafíos a enfrentar es la resistencia al cambio, mediante este Plan de Formación, porque saca a relucir lo mejor y peor de nuestras prácticas. Por tal motivo, es fundamental tener un Plan de Mitigación para que estos riesgos sean lo menor posible.”

7. Según su opinión, ¿Qué estrategia de implementación sería la más adecuada para el liceo? ¿Qué modalidad dentro de esa estrategia podría llevarse a cabo?

R: “Una de las estrategias que pueden ser importante para nuestra comunidad, es la retroalimentación de nuestras prácticas pedagógicas mediante el coaching entre pares, que permite un dialogo horizontal entre pares que permite que en base a la reflexión poder conocer nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora de nuestras clases.”

8. Según su opinión, ¿Qué cambios significativos proyecta para la educación del liceo a largo plazo? (5 años)

R: “El cambio que puede generar en la comunidad es la sinergia y mejora de las prácticas pedagógicas entre el cuerpo docente, ya que esta modalidad del coaching permite fortalecer lazos profesionales en pro de la confianza entre docentes y a su vez mejorar con prácticas pedagógicas consientes el aprendizaje de los y las estudiantes.”

ENTREVISTA 3.-

Fecha de entrevista: 12 de septiembre del 2024.-

Nombre: Carlos Olave Murua

1. ¿En qué cargo se desempeña actualmente? Y, ¿cuánto tiempo lleva ejerciéndolo?

R: “Director desde hace 5 años aquí en el Liceo, pero 7 años dentro de la fundación”.

2. Según su opinión, ¿qué fortalezas y debilidades identifica en la planta docente del Liceo San Juan XXIII?

R: “Yo creo que las fortalezas están puestas en la conciencia que están tomando los profesores de la importancia del trabajo colaborativo, la importancia de mirar su práctica y la reflexión constante que se está tratando de hacer a través de estos encuentros los días martes, de cómo mejorar las prácticas. Y las debilidades, siempre tienen que ver con los tiempos, la carga de trabajo de los cuales los profesores hoy día dejan en manifiesto cada vez que se les pregunta que es lo que más les cuesta, y si, si bien hay un sistema que no va metiendo en una carga laboral alta, creo que esa debilidad es algo que nos pesa y nos cuesta salir...”

3. Según su opinión, ¿qué oportunidades y amenazas identifica para la planta docente del Liceo San Juan XXIII?

R: “Las oportunidades, creo que siempre hay un espacio para mejorar... creo que tenemos un espacio para entender que se puede seguir mejorando, que podemos decir cosas que creemos que necesitamos, y creo que es una oportunidad siempre el estar encontrándonos en los espacios del día martes y del día miércoles. En cuanto a las amenazas, muchas, amenazas tienen que ver con la salud mental, tienen que ver con nuestro estrés, tienen que ver con todas las cosas que de alguna manera nos sacan de la labor “solo docente” y obviamente se generan a base de los conflictos entre docentes, con los estudiantes, los apoderados... esta amenaza constante del cuestionamiento de la práctica... creo que va por ahí, siento que la amenaza más grande es esa... de no tener como el apoyo social y la valoración social del trabajo del docente”.

4. Según su opinión ¿Cómo es el desempeño profesional de los docentes del liceo?

R: “Así como muestra el desempeño en la evaluación docente que hicieron la mayoría de los profesores el año pasado, creo que tienen un buen nivel... en el sentido que la

evaluación dice algo y obviamente muestra también todo el espacio que se ha ido trabajando en los últimos cuatro años sobre la profesionalización del actuar docente y de la actividad docente del colegio”.

5. ¿Cuál es su percepción general del plan de formación local que se podría implementar en el liceo?

R: “El plan de formación local permite generar conciencia de la necesidad de ir avanzando hacia la profesionalización de la carrera docente, y este plan que ya se ha instalado en los últimos 2 ó 3 años, ha ido permitiendo que tomemos más conciencia de la importancia de esa reflexión constante de lo que hacemos, la importancia de la retroalimentación, la importancia de ir acompañando a los pares, la importancia de alguna manera ir compartiendo experiencias exitosas... teniendo espacios de reflexión común, haciendo articulación... mirando como apoyo al colega, etc. Creo que al plan de formación local es positivo siempre que este mirado desde una acción colaborativa.”

6. ¿Qué desafíos podría enfrentar el establecimiento en la adopción del plan de formación local?

R: “Yo creo que el gran desafío es ir fortaleciendo los aprendizajes que uno va aprendiendo producto de la reflexión y producto de las miradas con respecto a las practicas pedagógicas, creo que el desafío mayor es seguir avanzando siempre, el desafío mayor es no quedar pensando o creyendo que ya está resuelto, siento que hoy día nos enfrentamos a estudiantes distintos, a un sistema educativo distinto, a papas distintos, a docentes distintos, y por tanto, el desafío es siempre estar alerta, el desafío es siempre estar como mirando como innovar, mirando como reflexionar, mirando como mejorar, y mirando como criticar positivamente para ir avanzando.”

7. Según su opinión, ¿Qué estrategia de implementación sería la más adecuada para el liceo? ¿Qué modalidad dentro de esa estrategia podría llevarse a cabo?

R: “Bueno, hoy día los docentes ya definieron una manera, que tiene que ver con la retroalimentación de la practica pedagógica, y es sobre eso lo que se está trabajando hoy día, el tema de las caminatas pedagógicas, las visitas al aula, el coaching entre pares que fue lo que ellos de alguna manera definieron como un elemento como central en este espacio de retroalimentación, por lo tanto, creo que la estrategia por lo menos como escuela ya está definida, hay que esperar el proceso, que el proceso termine para poder

evaluar y ver si en el fondo hay que mirarlo desde otro ángulo, pero este es el primer año de implementación y creo que tenemos que esperar todavía los frutos de eso.”

8. Según su opinión, ¿Qué cambios significativos proyecta para la educación del liceo a largo plazo? (5 años)

R: “En el fondo lo que uno espera de la educación es eso, que transforme vida de las personas, yo siempre he sostenido que la educación es una herramienta para cambiarle la vida a los estudiantes, y creo que teniendo eso a base, y en el actuar del día uno espera y proyecta que nosotros como docentes también estemos o caminemos siempre en la mejora de nuestras prácticas, el tema del afecto es un elemento importantísimo, el tema de poder diversificar las potencialidades de los estudiantes, no solo centrarnos en lo académico, sino que también, ir fortaleciendo las otras áreas, las otras habilidades, tanto las artísticas, musicales, deportivas, lingüísticas, matemáticas, científicas. Dándole un espacio a los chiquillos como para entender que pueden desarrollarse en cualquiera de los ámbitos y ninguno de los ámbitos es mejor que el otro. Ojala que de aquí a 5 años todos tengamos esa mirada, no solo los docentes, sino que los estudiantes también y los papas también, creo que también somos de alguna manera herederos de una mala comprensión de la educación, donde solo importaba la matemática y el lenguaje, creo que hoy día tenemos que diversificar, creo que hoy día el aula es diversa, y tenemos que mirar hacia ese futuro donde el chiquillo siente que puede desarrollarse en todos los ámbitos, y no solo en un ámbito desde lo académico, sino que también es valorado, y es de alguna manera potenciado en sus otras habilidades también.”

ENCUESTA A PLANTA DOCENTE (FORMULARIO GOOGLE)

Correo: _____

Carga actual:

- ☐ Equipo directivo
- ☐ Docente enseñanza básica
- ☐ Asistente de aula
- ☐ Docente enseñanza media
- ☐ Equipo multidisciplinario
- ☐ Educadora de párvulos
- ☐ Tec. en educación parvularia

Género:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiero no decir

Edad:

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

Fortalezas planta docente:

- ☐ Alta calificación académica y profesional
- ☐ Experiencia y trayectoria en la enseñanza
- ☐ Compromiso con el desarrollo profesional continuo
- ☐ Metodologías de enseñanza innovadoras
- ☐ Trabajo en equipo y colaboración
- ☐ Relación positiva con los estudiantes
- ☐ Capacidad para adaptarse a cambios curriculares
- ☐ Fuerte enfoque en la inclusión y la diversidad
- ☐ Uso efectivo de evaluaciones para mejorar la enseñanza
- ☐ Participación activa en la comunidad escolar
- ☐ Liderazgo pedagógico

- Dominio de las tecnologías educativas
- Clima laboral positivo
- Capacidad para gestionar el aula
- Capacidad para identificar y apoyar a estudiantes con dificultades
- Otra: _____

Debilidades planta docente:

- Falta de formación continua
- Resistencia al cambio
- Deficiencias en el manejo de tecnologías educativas
- Falta de colaboración y trabajo en equipo
- Carga de trabajo excesiva
- Débil relación con los estudiantes
- Falta de especialización en áreas específicas
- Dificultades en la gestión del aula
- Desconocimiento o poca aplicación de estrategias inclusivas
- Poca participación en la comunidad escolar
- Limitada capacidad de adaptación a cambios curriculares
- Baja motivación o satisfacción laboral
- Falta de estrategias de evaluación innovadoras
- Desconocimiento de las Políticas educativas Vigentes
- Escaso uso de la reflexión crítica
- Otra: _____

Oportunidades planta docente:

- Acceso a programas de capacitación externa
- Implementación de nuevas tecnologías educativas
- Políticas educativas de apoyo al desarrollo profesional
- Colaboración con otras instituciones educativas
- Participación en proyectos educativos nacionales e internacionales
- Acceso a recursos didácticos innovadores
- Crecimiento demográfico en la comunidad

- Fomento de la educación inclusiva
- Intercambio cultural y académico
- Apoyo de ONGs y fundaciones educativas
- Participación en congresos y conferencias
- Desarrollo de programas de tutoría o mentoría
- Disponibilidad de plataformas de aprendizaje online
- Participación en evaluaciones externas
- Aumento de la conciencia sobre la salud mental en la educación
- Otra: _____

Amenazas planta docente:

- Cambios frecuentes en las políticas educativas
- Falta de financiamiento para la educación
- Aumento en la competencia con otras instituciones educativas
- Elevado nivel de estrés y carga laboral
- Desinterés o falta de compromiso por parte de los estudiantes
- Avances tecnológicos rápidos y dificultad para adaptarse
- Escasez de profesionales calificados en el mercado
- Impacto de crisis sociales o económicas
- Desgaste por conflictos internos
- Desvalorización social de la profesión docente
- Baja participación de los padres en la educación
- Legislación Laboral Desfavorable
- Aumento de la Diversidad en el Aula sin Recursos Adecuados
- Pérdida de Autonomía Docente
- Desgaste por la Evaluación Excesiva
- Otra: _____

Necesidades o desafíos planta docente:

- Falta de materiales de enseñanza actualizados o adecuados
- Horarios extensos y múltiples responsabilidades
- Desafío de atender a estudiantes con diferentes niveles de aprendizaje, capacidades, y antecedentes culturales

- Necesidad de contar con apoyo para manejar el estrés y las presiones del entorno laboral
- Deseo o necesidad de actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas
- Dificultades para mantener la disciplina y el orden en clases
- Sentimiento de que su esfuerzo y dedicación no son suficientemente reconocidos por la administración, los padres o la comunidad en general
- Desafío de incorporar nuevas tecnologías en la enseñanza diaria
- Dificultad para involucrar a los padres en el proceso educativo de sus hijos
- Poca oportunidad para trabajar en equipo con otros docentes debido a horarios ocupados
- Otra: _____

Recursos o apoyo para mejora desempeño planta docente:

- Acceso a programas de capacitación y talleres
- Materiales y recursos didácticos actualizados
- Tiempo dentro de la jornada laboral para planificación y colaboración
- Apoyo en la gestión del aula (estudiantes con necesidades educativas especiales)
- Implementación de programas que incluyan apoyo psicológico, manejo del estrés, y actividades de bienestar
- Asignación de mentores para docentes nuevos o en formación
- Reconocimiento y valoración
- Infraestructura y equipamiento adecuado
- Simplificación de tareas administrativas y burocráticas
- Incentivar la participación en proyectos colaborativos, redes de docentes o investigaciones educativas
- Provisión de horarios flexibles o modalidades de trabajo
- Desarrollo de estrategias y programas que fomenten la participación de los padres en el proceso educativo
- Acceso a recursos digitales y tecnológicos
- Ofrecer rutas claras para el desarrollo de la carrera docente
- Fomentar un ambiente laboral positivo y de apoyo mutuo
- Otro: _____

Comprensión del plan de formación local (se adjunta ilustración)

- Si
- No

Preferencia en estrategia a implementar:

- Trabajo colaborativo
- Retroalimentación de prácticas pedagógicas

Modalidad según preferencia a la respuesta anterior:

Trabajo colaborativo

- Comunidades de aprendizaje profesional
- Estudio de clases
- Club de video
- Investigación acción

Retroalimentación de prácticas pedagógicas

- Caminatas pedagógicas
- Coaching entre pares
- Visitas al aula
- Rondas instruccionales

Desafío al implementar estrategia:

- Resistencia al cambio
- Falta de tiempo
- Limitación de recursos
- Capacitación inadecuada de facilitadores
- Problemas de coordinación
- Falta de apoyo institucional
- Evaluación y medición de resultados
- Cultura escolar
- Sostenibilidad