



Escuela de Investigación y Postgrado
Facultad de Educación

PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA PARA FORTALECER LAS ESTRATEGIAS DOCENTES TENDIENTES A FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE ESTUDIANTES EN EL AULA EN UN ESTABLECIMIENTO PARTICULAR

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

Natalia Bernabé Díaz González

Profesora Guía: Carolina Cuéllar Becerra
Psicóloga Educacional
Doctora en Educación

Santiago, Chile
28 de diciembre 2022

RESUMEN

El trabajo docente en el aula es altamente complejo, pues son diversos los factores que los profesores deben atender a la hora de facilitar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Entre estos factores se encuentra la participación del alumnado. En términos del quehacer docente, esto implica organizar y guiar la participación con el fin de promover el logro de los aprendizajes.

En la presente propuesta se plantea como problema de práctica que los docentes de enseñanza media generan estrategias de participación de los estudiantes que son poco efectivas en el logro de aprendizajes.

La base de esta propuesta está en un plan de formación docente orientado a fortalecer la aplicación de estrategias de participación en clases. Los principales aspectos a tratar son el replanteamiento de las creencias docentes en cuanto a conceptos de participación de estudiantes, la alineación de objetivos de aprendizaje con las estrategias que se utilizan para fomentar la participación, un mayor acompañamiento y retroalimentación docente por parte de la comunidad educativa y la implementación de instancias para el trabajo colaborativo entre pares para la reflexión y toma de decisión respecto a las estrategias que se utilizan en pos de la mejora continua.

Palabras claves: Participación de estudiantes – Estrategias docentes - Objetivos de aprendizaje.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y CONTEXTUALIZACIÓN	6
1.1. Descripción de la institución y rol en ella.....	6
1.2. Definición del Problema de Práctica.....	8
1.3. Fundamentación de la importancia del Problema de Práctica.....	10
1.4. Comprensión del Problema de Práctica.....	13
1.5. Reflexión en relación con el planteamiento y comprensión del Problema de Práctica.....	20
CAPÍTULO II. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE MEJORA PARA ABORDAR EL PROBLEMA DE PRÁCTICA	23
2.1. Diseño de propuesta de mejora.....	23
2.2. Sustento y reflexión respecto de la propuesta de mejora.....	39
CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA PARA ABORDAR EL PROBLEMA DE PRÁCTICA	43
3.1. Propuesta de evaluación.....	43
3.2. Análisis de factibilidad.....	47
3.3. Reflexión.....	48
CAPÍTULO IV. IMPLEMENTACIÓN Y AJUSTES A LA PROPUESTA DE MEJORA Y CONSIDERACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN	49
4.1. Implementación y monitoreo de la propuesta de mejora.....	49
4.2. Reflexión.....	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS	61
ANEXOS	63

INTRODUCCIÓN

El logro de los objetivos de aprendizaje en los estudiantes es esencial dentro de la labor docente, sin embargo, no es fácil cumplir con esta tarea teniendo en cuenta los desafíos diarios a los que se enfrentan los profesores, como por ejemplo lo es la escasa participación de los estudiantes a la hora de realizar las clases.

Es por esto que el problema de práctica se centra en la poca efectividad que tienen las estrategias del profesorado en la participación de los alumnos en el aula. En base a lo cual, la propuesta de plan de mejora se centra en el acompañamiento que se pueda brindar a los docentes. Primero, en la comprensión de las dificultades de la práctica pedagógica, asociadas al uso de estrategias de participación poco efectivas para el logro de los objetivos de aprendizaje que la institución se ha propuesto. Y, segundo, en la reformulación y construcción de prácticas pedagógicas, con foco en estrategias de participación, de manera conjunta entre el profesorado, que sean significativas para el aprendizaje de sus estudiantes.

Como se desprende de lo anterior, el objetivo de este plan es que los docentes de enseñanza media sean capaces de generar estrategias de participación de los estudiantes que sean efectivas en el logro de los aprendizajes de estos.

Para ello es que se han diseñado una serie de acciones que permitan el logro de dicho objetivo por medio del apoyo que tanto la institución como entre los mismos docentes se pueda brindar.

A continuación, se presentarán los capítulos que tratan la problemática a resolver y el proceso que se llevó a cabo para el cumplimiento del objetivo.

En el capítulo I se hace una contextualización del establecimiento en donde se investigó y estableció un problema, para luego dar la fundamentación de este, sus posibles causas y la relevancia que tiene en el desempeño de los docentes.

El capítulo II presenta el diseño de la propuesta, en donde se han seleccionado las principales causas del problema a tratar y cómo podrían ser resueltas (prácticas deseadas a lograr), también se entregan los principales

recursos con los que cuenta la institución y los impulsores que pueden fomentar el uso de dichos recursos, para finalmente entregar el detalle de las actividades que se trabajarán.

El capítulo III entrega las prácticas que se pretenden lograr, estableciendo los indicadores que permitirán su consecución. Además, se hace un análisis de la viabilidad de su implementación dentro del establecimiento, tomando en cuenta las variables humanas como de gestión.

Ya en el capítulo IV se puede evidenciar la puesta en marcha del proyecto, aunque, por espacios de tiempo y gestión interna, no se aborda la totalidad de las actividades, pero sí se entrega el detalle para ver el avance de la actividad seleccionada para iniciar con el plan de mejora y también las modificaciones que surgieron producto de contingencias propias de cada institución. En donde se entregan las apreciaciones que los participantes tuvieron de este primer momento.

Finalmente, el capítulo V consta de una reflexión sobre lo que fue el proceso como tal y las consideraciones a futuro para su total aplicación y posibles consecuencias en el cambio que se pretende generar en las prácticas de los docentes.

Es importante señalar que el enfoque adoptado para realizar tanto la identificación del problema como la construcción del plan de mejora es propuesto por Rick Mintrop y Miguel Órdenes (2021) en su texto Resolución de problemas para la mejora continua: Una guía práctica para líderes educativos.

Por medio de este texto se hizo la definición del problema desde la mirada propuesta por los autores (Problema de Práctica), centrado en el actuar de los adultos responsables, las causas posibles y con foco en un pensamiento basado en diseño, donde la intuición y lo racional se conjugan para comprender el problema y hacer propuestas de mejora que consideren el saber y la experiencia de los involucrados.

Para el diseño de la propuesta de mejora se trabajó desde la definición de raíz causal, recursos e impulsores dada en el texto antes mencionado, lo cual permitió comprender mejor el abordaje del problema y cómo trabajar con aquellos elementos que están dentro del propio entorno.

Por último, en la implementación se tomaron las consideraciones dadas por los autores respecto a la flexibilidad y adaptabilidad que hay que tener al momento de ejecutar el plan dentro de la institución, para así realizar los ajustes cuantas veces sean necesarias.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y CONTEXTUALIZACIÓN

1.1 Descripción de la institución y rol en ella

El lugar en donde se desarrolla el trabajo es un establecimiento particular que desde hace tres años forma parte de una red educativa internacional. Se encuentra ubicado en la comuna de Ñuñoa, cerca de una zona residencial y bancaria.

La institución es de tamaño grande, pues su matrícula supera los 1.000 estudiantes. En la época de pandemia la inscripción casi no disminuyó, lo que resulta llamativo, considerando el incremento de deserción escolar a nivel país en dicho periodo. En el 2022 la matrícula mostró un aumento significativo, sobre todo en los niveles menores. El establecimiento ofrece educación que va desde Jardín a Enseñanza Media, con tres a cuatro cursos por nivel, ya que en algunos casos cuentan con cursos bilingües.

El grupo de estudiantes está compuesto por niños y jóvenes que, por un lado, sus familias ya han matriculado a hermanos o parientes y desean continuar con la tradición y, por otro, hay niños y jóvenes que emigran de otros colegios porque tienen buenas referencias de este respecto a lo que es el nivel académico y el trato con los estudiantes. En efecto, un alto porcentaje de alumnos que ingresó en los últimos 3 años fue porque sufrían de bullying en otras instituciones. En cuanto a los padres, la mayoría son profesionales y tienen la expectativa de que sus hijos ingresen en una buena universidad, además de tener la posibilidad de mejorar el nivel de inglés de los jóvenes, ya sea por los programas de intercambio o el bilingüismo que ofrece la institución.

El total de funcionarios del colegio lo componen alrededor de 116 personas, en donde la responsabilidad máxima de la institución recae en Rectoría. Luego está Recursos Humanos que se encarga del equipo administrativo y Equipo de Dirección de estudios encargado del cuerpo docente y asistentes de la educación.

Respecto del equipo directivo, este está integrado por 5 personas. La rectora es quien lidera al equipo y la acompañan los tres directores de estudios de cada ciclo respectivo, más la jefa de administración. Se conoce por ser un grupo que insta al trabajo en equipo, en donde tienen la confianza en el rol que cada uno desempeña, mantienen reuniones semanales para abordar asuntos del colegio y, a su vez, cada integrante se relaciona directamente con las personas que tiene a cargo para abordar los temas propios de cada nivel.

En cuanto a los docentes, estos son aproximadamente 65 considerando el total de los niveles. El cuerpo de profesores se constituye como un equipo de trabajo ameno y colaborativo, con un rango etario diverso. Además, se cuenta con un Sindicato de trabajadores desde el año 2015, en el cual hay alrededor de 90 inscritos entre docentes y administrativos.

El establecimiento sustenta su proceso formativo en un modelo de corte más constructivista en cuanto a la búsqueda del aprendizaje significativo. Se centra en aspectos académicos, valóricos y de desarrollo personal, por lo que, para el logro de ello, además del desempeño de los docentes, el colegio ha contratado empresas externas que apoyen su función. Por ejemplo, se trabaja con Santillana¹ en la preparación de las pruebas Simce y PAES.

Es importante señalar que esta red internacional nace el 2004 en el Reino Unido y desde allí se expande hasta alcanzar un total de 83 colegios en todo el mundo. Actualmente, tiene 14 colegios en Chile, siendo su foco el crear un mundo de educación inspirador que fomente la autoconfianza y prepare a las personas para la vida, manteniendo la identidad de cada uno de sus colegios.

¹ Corresponde a un grupo de editoriales dedicadas a la producción de material educativo de apoyo para los colegios, como pruebas, planificaciones, guías de trabajo, etc.

En base a lo anterior es que el objetivo de la institución está enmarcado en ser un referente en el sistema educativo y contribuir con la formación de personas capaces de estar en un mundo global y cambiante.

El Proyecto Educativo plantea una “formación con énfasis en la excelencia académica, fortalecimiento del idioma Inglés y la formación valórica construye alumnos íntegros y preparados para la vida” (Sitio web², 2022).

Su cultura escolar ha oscilado a través del tiempo, considerando que antes de ser parte de una red el colegio perteneció a otras dos instituciones, sin embargo, se mantiene la cordialidad en el trato y la disposición a trabajar en comunidad de parte de todos sus miembros.

Por último, cabe señalar que quien escribe cumple el rol de docente y de dirigente sindical dentro de la institución, cuyas funciones están orientadas, desde el ámbito pedagógico, a entregar las herramientas necesarias a los estudiantes para que se desarrollen como personas autónomas en la vida y, desde el ámbito sindical, velar por los derechos y buen trato de los trabajadores sindicalizados. Debido a esto se establece una interacción directa tanto con estudiantes como con los demás miembros de la comunidad educativa, lo que facilita el cumplimiento del rol asignado para el presente trabajo.

1.2 Definición del Problema de Práctica

A partir de la investigación realizada, el Problema de Práctica (PdP) que se formula es que los docentes de enseñanza media generan estrategias de participación de los estudiantes que son poco efectivas para favorecer el logro de aprendizajes.

Los primeros indicios se ven en la poca participación de los estudiantes en el aula, además de que el rendimiento estudiantil ha decaído en el último tiempo. Ello se puede constatar con las apreciaciones que los docentes tienen sobre las diversas estrategias de participación que aplican en sus aulas y que pueden ser

² Se omite el nombre del sitio web en específico como medida cautelar para conservar el anonimato de la institución.

consideradas por ellos como motivadoras, interactivas y entretenidas, pero que no están generando una respuesta tan efectiva en los estudiantes, puesto que estos profesionales declaran que los alumnos están desmotivados, desconcertados y que les está costando seguir el ritmo de las clases. Esto no solo afecta la participación en clases, sino también el logro de los aprendizajes, según revelan los resultados que están obteniendo en diversas evaluaciones.

Para levantar información al respecto, se pensó un primer proceso de indagación que abordara tanto docentes como estudiantes, diseñando una encuesta de cinco preguntas para cada grupo, sin embargo, como el problema estaba centrado en la percepción y actuar docente, se prefirió solo entrevistar a los adultos para averiguar sobre sus creencias.

Se consultó a cuatro docentes de Enseñanza Media de distintas asignaturas (Inglés, Matemática, Lenguaje e Historia), puesto que ellos han manifestado previamente su preocupación frente al tema. Además, al desempeñarse en distintas áreas del conocimiento, estos profesionales generan dinámicas de clases diferentes, lo que puede resultar en formas diversas de interacción y participación de estudiantes.

Para obtener la información relevante, se indagó sobre la disposición y disponibilidad que los profesores tendrían para realizar la encuesta, obteniendo una respuesta favorable para ejecutarla. La encuesta propuesta se sometió a una revisión, a partir de la cual se redujeron las preguntas y se organizaron de forma deductiva (de lo general a lo particular). Es así como se inició consultando en torno a las impresiones que tienen sobre sí mismos los adultos involucrados y sobre los alumnos a quienes enseñan, para luego avanzar a las acciones de participación que tienen los estudiantes en el aula y las estrategias que aplican en su día a día los docentes.

Tras la aplicación del instrumento se pudo constatar que, efectivamente, los docentes plantean que su principal desafío es motivar a los estudiantes a participar en clases, tres de ellos indican que los alumnos han perdido los hábitos de estudio y el interés. Además de que atribuyen a los jóvenes la falta de participación en el aula producto del tipo de actitud que ellos adoptan a la hora de interactuar, indicando

que son displicentes, irresponsables, apáticos, entre otras ideas, siendo los más enfáticos en esto los profesores de Lenguaje e Historia. De los cuatro docentes, solamente el profesor de Matemática dio una cualidad positiva de sus estudiantes.

Cabe señalar que, dentro de estos juicios, estos profesionales no establecen una conexión entre las dinámicas que han utilizado para motivar la participación en las clases y la actitud o desempeño de los estudiantes, la apreciación de todos los encuestados al conversar con ellos es que utilizan buenas estrategias, pero aun así los estudiantes no se interesan. Por otra parte, también se puede verificar que, en lo que se refiere a estrategias de participación, no hay un consenso establecido respecto de lo que ello implica, pues a pesar de que pueden coincidir con una idea de participación en equivalencia, por ejemplo, hacer preguntas dirigidas para estimular respuestas, se aprecia que cada docente aplica su propia estrategia según estime conveniente sin establecer en algún momento la relación con el objetivo que está trabajando.

Ahora bien, es importante mencionar que la definición de PdP evolucionó en el transcurso del tiempo, a medida que se fue recabando y analizando más información. Así, en una primera aproximación al PdP, el enfoque estaba puesto en lo que estaba sucediendo con las clases durante el periodo de pandemia, por lo que el primer problema de práctica estaba orientado al actuar de estudiantes en modalidad online y no de las acciones docentes, sin embargo, tal y como señalan Mintrop y Órdenes (2021), se debe atender al enfoque central del problema que, en este caso, son las percepciones docentes. De este modo, se realizó una reformulación del problema, enfocándolo en las prácticas docentes a la hora de realizar clases y el estímulo del alumnado en la participación de ellas.

1.3 Fundamentación de la importancia del Problema de Práctica

El problema de Práctica planteado es urgente de ser abordado pues afecta directamente el aprendizaje de los estudiantes, en donde las estrategias de participación en clases que ejecutan los docentes han tenido poca efectividad.

Para aprender, el estudiante debe participar activamente en su proceso de aprendizaje. De hecho, Elmore (2010) es claro al señalar que lo que determina el aprendizaje como tal es el cambio que se genera en los conocimientos y habilidades de los docentes, el nivel del contenido al que tienen acceso los alumnos y el rol que asume el estudiante en el desarrollo de su propio aprendizaje. Pero para asumir dicho rol, el estudiante debe motivarse a participar, siendo relevante el clima que los docentes generan dentro del aula.

El clima motivacional que los profesores crean en el aula se traduce en la representación que los alumnos se hacen respecto a qué es lo que cuenta en las clases, qué es lo que quiere de ellos el profesor y qué consecuencias puede tener, en ese contexto, actuar de un modo u otro. Tal representación, modificable si cambian las pautas de actuación del profesor o profesora, forma el marco desde el que los alumnos atribuyen significado a la actividad cotidiana, marco que contribuye a facilitar o dificultar la motivación por aprender. (Tapia, 2000, p. 5)

Por lo tanto, el profesor debe tener claridad en las estrategias de participación que utiliza en el aula y cómo las alinea con los objetivos de aprendizaje que esté abordando, a fin de que el estudiante le dé un significado a lo que está realizando, generando un clima motivacional que le permita aprender.

Es así como el problema está relacionado con la práctica pedagógica de los docentes, en particular, con el conocimiento, uso y alineación que les den a las estrategias de participación que estos tienen, pues en la actualidad existe una práctica que no está generando una motivación de los estudiantes en sus aprendizajes y que, por lo tanto, requiere de una intervención para estimular la valoración del aprendizaje por parte del alumnado, incidiendo en su participación en la clase.

Según Fernández (2009) en las aulas en las que se valora el aprendizaje se ha encontrado que los alumnos manifiestan un modelo adaptativo de conocimientos, emociones y comportamientos que está asociado al uso de estrategias adecuadas de conocimiento, de aprendizaje autorregulado y de emociones positivas hacia las tareas y hacia la escuela. (Fernández 2009, citado en Leal-Soto, 2014, p. 1038)

En base a lo anterior, es que, para que los estudiantes tengan aprendizaje de calidad, es relevante abordar este problema de práctica desde el quehacer docente y desarrollar su capital profesional, es decir, tener una docencia efectiva al abordar lo que se sabe y se puede hacer como individuo, desde la colaboración con los otros, acorde con lo planteado por Hargreaves y Fullan (2012).

Lo anterior refuerza que dicha intervención debe darse por medio de un trabajo colaborativo, considerando que el problema se ha vuelto recurrente en estos últimos tres años, en parte fomentado por la pandemia, y además afecta directamente al profesorado en su labor pedagógica, siendo un problema compartido por todos los docentes pues no están obteniendo los resultados esperados y, por lo tanto, se deben buscar nuevas estrategias para revertir esta situación. Al respecto, Fullan (2016) señala:

Los grupos de profesores, trabajando juntos con un fin concreto durante periodos de tiempo, producirán un mayor aprendizaje en más estudiantes. Así, si los directores influyen directamente en cómo pueden aprender juntos los profesores, maximizarán su impacto en el aprendizaje de los estudiantes (p. 51).

Por ello es por lo que es importante que la institución considere este PdP como algo significativo pues “cuando los directivos del sistema (escuelas-nivel local-Ministerio y otras agencias públicas) logran puntos de acuerdo comunes en torno al núcleo pedagógico, el sistema puede lograr niveles de coherencia suficientes para impactar en la enseñanza y el aprendizaje” (Uribe y Berkowitz, 2018, p. 7). Por lo tanto, si la institución se centra en potenciar el trabajo colaborativo docente con relación al uso que hacen de las estrategias de participación en el aula y cómo mejorarlas, logrará producir resultados positivos en los aprendizajes que estén desarrollando los estudiantes.

En cuanto al campo de acción de quien escribe, como parte del cuerpo docente, es necesario dar cuenta de las falencias que se están presentando en el núcleo pedagógico y, como parte de un equipo, buscar formas de trabajarlas para la mejora de la enseñanza.

1.4 Comprensión del Problema de Práctica

La comprensión del problema de práctica se realiza mediante el análisis de sus causas. Por lo tanto, para la identificación de estas causas, se efectúa un primer proceso indagatorio en el que surgieron cuestionamientos sobre ciertos temas como el uso de las estrategias mencionadas por los docentes, ya que estas no estaban generando un efecto positivo en la actitud y nivel de participación de los estudiantes. Luego, se realizó un segundo proceso de indagación que consistió en preguntar por lo que estaba sucediendo en el aula respecto al desarrollo de las clases y el acompañamiento que el profesorado podría tener.

Mintrop y Órdenes (2021), en su enfoque de diseño, apuntan a que quien investiga debe ser más consciente y pasar de los supuestos intuitivos al análisis de los datos que se comienzan a obtener. Por lo tanto, desde lo logrado con una primera encuesta y las dudas dejadas por esta, se genera un segundo cuestionario que abarca un mayor número de docentes de distintas asignaturas.

Los encuestados corresponden a un porcentaje del cuerpo docente que hace clases en el nivel de media (catorce profesores de un total de veinticinco), cuyos rangos etarios son diversos (entre veinticuatro y sesenta años) como también el tiempo que llevan en la institución (docentes que tienen un año hasta doce años trabajando). El acceder a ellos no fue complejo debido a que se comparte una misma área de trabajo y que el profesorado tiene una buena disposición a colaborar. El tiempo destinado para el cuestionario no tardaba más de 15 minutos y se habilitó un enlace por medio de Teams³ para que pudieran contestar en el plazo máximo de una semana.

Se elaboraron un total de 10 preguntas orientadas a las percepciones que los docentes de enseñanza media tenían en relación con diversos ámbitos, como lo son sus propias prácticas y estrategias de enseñanza, las relaciones que mantienen con los estudiantes y el apoyo que evidenciaban o no en su formación y trabajo (revisar anexo 2, apartados 2.1 y 2.2).

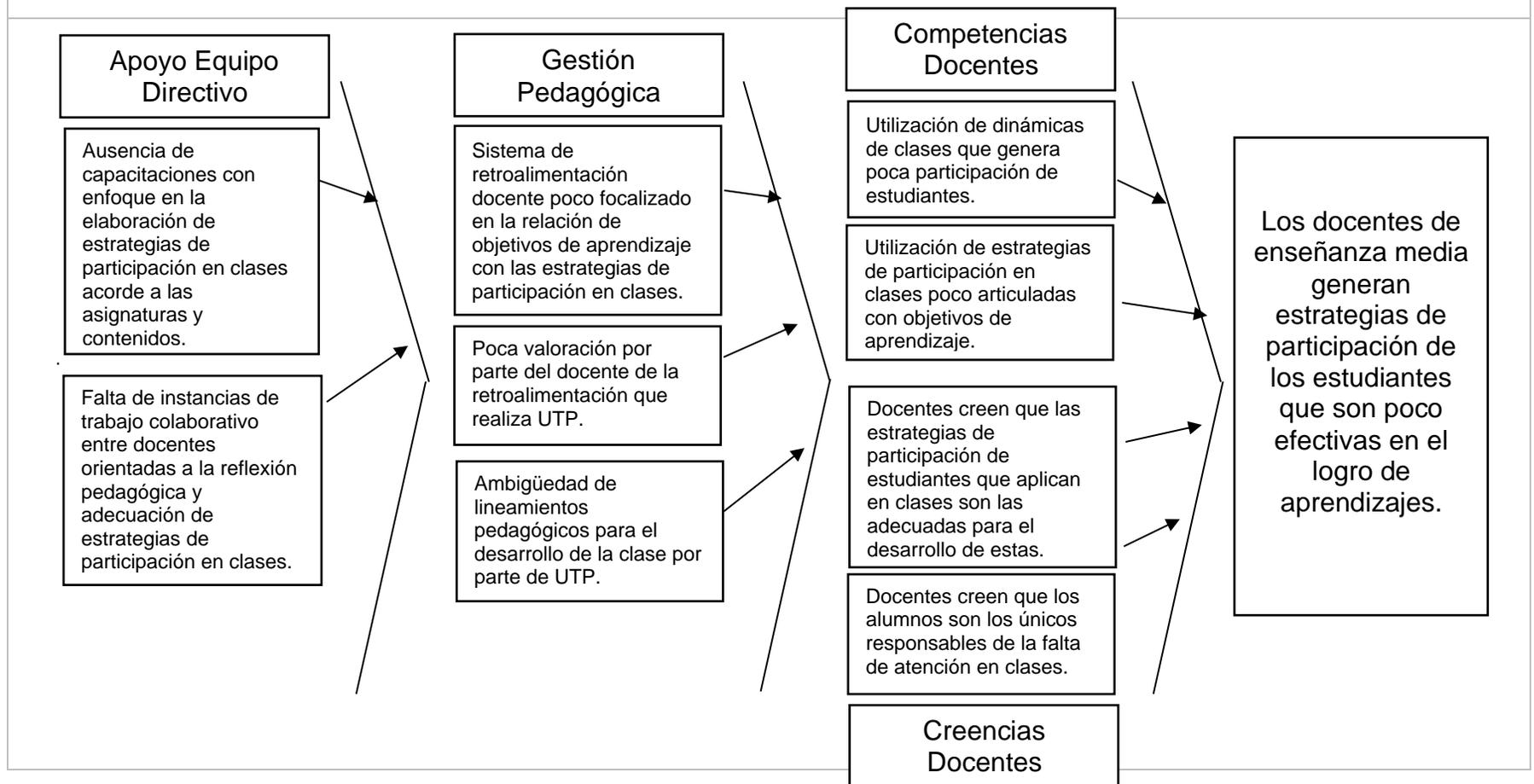
³ Microsoft Teams es una aplicación de colaboración creada para el trabajo híbrido en el cual se pueden realizar encuestas y formularios en línea.

En este nuevo cuestionario se pudo reafirmar la creencia de los primeros encuestados respecto a que las estrategias docentes de participación en el aula estaban bien ejecutadas y nuevamente no existía una relación entre estas y el objetivo trabajado. También se pudo apreciar que, a pesar de considerar que sus alumnos no tienen una buena actitud en clases, las relaciones con estos son cercanas, salvo un encuestado. Finalmente, respecto al apoyo de la institución, los docentes consideran que no son retroalimentados oportunamente y que realizan un trabajo más bien individual que colectivo.

A partir de ello, se reformuló por segunda vez el problema de práctica abordando de manera más específica el quehacer docente, esta vez centrado en la poca eficiencia que tienen las estrategias de participación en aula que actualmente utilizan los docentes con los estudiantes y se organizaron las causas en cuatro categorías principales: Creencias Docentes, Competencias Docentes, Gestión Pedagógica y Apoyo Equipo Directivo.

A continuación, en el diagrama de Ishikawa, se presentan las causas ya definidas:

Diagrama de Ishikawa



En la categoría de Creencias Docentes, las dos causas establecidas se dan en cuanto a la incoherencia de las respuestas que entregan los docentes sobre cómo funcionan sus prácticas pedagógicas y las de sus estudiantes, mostrando las creencias establecidas que tienen, ya que en algunas preguntas manifiestan que sus estrategias son muy efectivas y que hay una alta participación, mientras que en otras hablan de una actitud de desinterés, cansancio o desmotivación de los estudiantes (contraste entre pregunta 1 y 10, por ejemplo).

Lo anterior se relaciona directamente con la siguiente categoría de Competencias Docentes, pues las causas están fundamentadas en cómo ellos aplican sus dinámicas de clases y estrategias de participación. En este punto, la pregunta 6, que se relaciona con las herramientas que los docentes creen necesarias para la participación de los estudiantes, evidencia que una parte del profesorado considera relevante establecer lineamientos claros, objetivos y otros procesos en conjunto, mientras que el otro grupo solo manifiesta el incorporar más elementos estimulantes como juegos, tics y preguntas sin un lineamiento claro entre ellos.

En la categoría de Gestión Pedagógica se generan tres causas probables a partir de lo observado en relación con el acompañamiento que se otorga a los docentes, las preguntas 3, 4 y 5 demuestran que los profesores no reconocen la importancia de ser retroalimentado y actúan según sus propios criterios sin seguir un lineamiento institucional. De hecho, en la respuesta de la pregunta 4 existe una amplia mayoría de profesionales que indica que UTP desconoce cómo funciona la labor docente y, por lo tanto, no les puede aportar en relación con la participación que desean generar en el estudiantado.

Finalmente, en la categoría de Apoyo Equipo Directivo una de las causas se desprende directamente de la pregunta 7 en donde se consulta sobre si los profesores han tenido capacitaciones relacionadas con didácticas y estrategias de aula, en que la mayoría responde que no. Pero la segunda causa se infiere a partir del total de respuestas en que se evidencia que hay un trabajo individual, en que cada docente actúa según sus criterios sin coordinarse entre pares ni tener una orientación desde la institución.

En consecuencia, estas causas manifiestan la necesidad de establecer un trabajo en equipo para definir criterios comunes, alinear metas y/o objetivos a lograr, cuestionar ciertas creencias y cambiar formas de actuar en pos de una mejora profesional del docente, que a su vez se traduce en el logro de aprendizajes para los estudiantes. Pero para ello se requiere de un compromiso de todos, docentes como equipo directivo, como señala Gairín (2000) al hablar de las organizaciones que aprenden:

No sólo se trata, por tanto, de tener proyectos. Muchas veces se tienen y se elaboran a la luz de convocatorias o de la iniciativa de un profesor concreto. Se trata de que esos proyectos hayan sido asumidos por todos y en su realización se sientan implicados. (p. 36)

Por lo que, si se asume esta responsabilidad y se abordan las causas planteadas, se podrá generar un avance en el problema dado. Bolívar Ruano (2013) manifiesta que “el aprendizaje organizacional se asocia con el desarrollo colectivo de nuevos conocimientos, lo que provoca un incremento de la capacidad de una compañía, empresa o establecimiento escolar para innovar y mejorar su rendimiento” (p. 146).

Estando estas causas alineadas con el desarrollo profesional del docente es que es importante que este trabaje en equipo para potenciar las estrategias que posee y modificar sus prácticas educativas, siendo, a su vez, acompañado por medio de la retroalimentación de sus pares y jefes, pues como señalan Guerra y Plaza (2021) “En este orden de ideas, la intencionalidad es promover una forma situada de la formación profesional, centrando su propósito en la innovación pedagógica, el trabajo colaborativo y la retroalimentación” (p. 127).

Además, se debe aclarar que:

Cuando se habla del desarrollo profesional hay que tener en cuenta que no se constituye únicamente en el perfeccionamiento de las capacidades, sino que también aborda las creencias y actitudes existentes en cuanto a la capacidad de ejecutar las responsabilidades y las expectativas que se tienen sobre el trabajo (Anderson, 2010, p. 42).

Es por eso la importancia de entablar un diálogo con los profesores para observar qué otras creencias existen además de las expuestas en las causas, a fin de que puedan compartirlas y comprenderlas para luego generar un avance común en su desarrollo profesional. Como se indica a continuación:

En un famoso estudio hecho en los EE. UU., Rosenholtz (1989) caracterizó las escuelas de pobres resultados como escuelas estancadas, y las escuelas de buenos resultados como escuelas en movimiento. En las escuelas en movimiento, los miembros compartían tanto una visión como metas comunes, había alta participación de los docentes en decisiones que afectaban la vida y trabajo escolar, los profesores trabajaban juntos en la planificación pedagógica y en la resolución de problemas de aprendizaje, participaban en procesos continuos de aprendizaje profesional colectivo, y demostraban un fuerte sentido de auto-confianza profesional. La cultura profesional de las escuelas estancadas era lo contrario. (Anderson, 2010, p. 43).

Continuando con las causas, también podemos señalar que unas provienen de los individuos y otras de la organización, de hecho, las primeras dos categorías están asociadas al docente y las siguientes dos se relacionan con la gestión institucional. De este modo:

- Causas relacionadas con los individuos.
- 1. Docentes creen que las estrategias de participación de estudiantes que aplican en clases son las adecuadas para el desarrollo de estas.
- 2. Docentes creen que los alumnos son los únicos responsables de la falta de atención en clases.
- 3. Utilización de dinámicas de clases que genera poca participación de estudiantes.
- 4. Utilización de estrategias de participación en clases poco articuladas con objetivos de aprendizaje.

Tanto las creencias como la implementación que realizan los profesores es parte de cómo ellos perciben su entorno, en donde las creencias influyen directamente con la forma de actuar del docente, aunque este no lo note ni lo asocie con el problema que está experimentando en sus clases, por ende, se puede establecer como el creer que sus alumnos son responsables de la baja participación los lleve a instaurar dinámicas de clases poco atractivas para ellos, o bien, el creer

que sus estrategias funcionan correctamente los lleve a que no las articulen a un eje central.

- Causas relacionadas con la organización.

1. Sistema de retroalimentación docente poco focalizado en la relación de objetivos de aprendizaje con las estrategias de participación en clases.
2. Poca valoración por parte del docente de la retroalimentación que realiza UTP.
3. Ambigüedad de lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la clase por parte de UTP.
4. Ausencia de capacitaciones con enfoque en la elaboración de estrategias de participación en clases acorde a las asignaturas y contenidos.
5. Falta de instancias de trabajo colaborativo entre docentes orientadas a la reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.

Es importante reevaluar lo que se está aportando como colegio acorde con lo que los docentes perciben en cuanto al apoyo que reciben, replanteando la mirada que tienen las observaciones de aula, retroalimentación, capacitaciones, entre otros elementos que están para contribuir con el proceso de enseñanza. Ante esto Minakata (2009) indica:

(...) toda reforma de currículo requiere, además de procesos formativos de directivos y docentes basados en un “aprender-haciendo” y sustentados en prácticas reflexivas, la gestión institucional, en la que se debería considerar la participación de los actores como autores y gestores de la innovación y el apoyo de una gestión directiva colaborativa. Estos componentes son el soporte de la reinención con potencial para transformar los contextos de actividad y las actuaciones de los participantes (p. 16).

En base a lo anterior es que dentro de las dimensiones organizacionales del establecimiento se puede apreciar que dirección, UTP y cuerpo docente son los principales involucrados.

Desde la dirección se deben tomar decisiones de gestión respecto a los espacios de tiempo que se asignarán a los docentes para el trabajo en equipo y, junto a UTP, reevaluar cómo se están aplicando las evaluaciones de aula y retroalimentaciones docentes, a fin de generar un acompañamiento que potencie el trabajo que realiza el profesorado.

Además, UTP y los docentes deben llegar a un acuerdo sobre el enfoque que tomarán las estrategias de participación en clases que se están aplicando a los estudiantes, a fin de motivarlos con su aprendizaje.

En cuanto al equipo de profesores, estos deben mantener un diálogo permanente en el cual estén cuestionando y replanteando sus propias creencias para poder integrar, modificar y aportar con ideas que les ayude a mejorar su propia práctica educativa.

1.5 Reflexión en relación con el planteamiento y comprensión del problema de práctica

En esta sección se reflexiona en torno a los desafíos que significaron el identificar un PdP, las consideraciones éticas en relación con mi rol al interior de la institución, las tensiones respecto a las creencias que como docentes tenemos y los aprendizajes logrados por medio de la reflexión del problema.

En relación con el primer proceso de indagación, uno de los principales desafíos fue el plantear un problema desde el actuar del adulto, pues este actuar podía ser analizado desde múltiples y desconocidas aristas. Mas al leer el texto de Mintrop y Órdenes (2021) se puede comprender mejor que los problemas de práctica están asociados a nuestros comportamientos, creencias y actitudes que se van dando a través del tiempo en la escuela, donde todos los integrantes de la comunidad gestamos ese tipo de práctica que podría transformarse en un problema.

Además, al comienzo de la indagación, un desafío importante fue el tener que realizar encuestas a mis colegas, no por el temor a que no quisieran contestarla, pues en eso tanto los docentes como el resto de la comunidad se caracterizan por tener una muy buena disposición, sino más bien por un tema ético, ya que, por el hecho de que además de ser profesora tengo un cargo sindical, podría generar cierta suspicacia en algunas personas sobre el uso que iba a darle a la información. Fue importante en esta etapa señalar y hacer la distinción entre ambos roles, puesto que, si bien desde el rol sindical tengo la oportunidad de incidir en ciertos ámbitos institucionales que como docente no podría, era relevante señalar que la

investigación estaba asociada a la mejora de la enseñanza que como docentes estábamos entregando a nuestros estudiantes y no a mejoras de tipo laboral en cuanto a tiempos de libre disposición, por ejemplo.

Por otra parte, algunas de las ideas que me cuestioné, generando un grado de tensión sobre mis percepciones, fueron las creencias que como docentes tenemos y manifestamos sin percibirlo, por ejemplo, el responsabilizar a los estudiantes de su falta de atención. Pero más allá de eso, el cómo por medio de dichas creencias podemos tomar una postura determinada y actuar de cierta manera, lo que podría perjudicar el proceso de enseñanza de nuestros alumnos.

Fue importante repensar qué tipo de creencias estaba teniendo en cuanto a la labor docente y sobre todo analizar las incidencias que estas podrían estar teniendo en los estudiantes. Si bien la primera parte no fue difícil, pues hay ideas que como profesores repetimos en el tiempo, la segunda parte requirió no solo de mi autoanálisis y crítica, sino también que otros colegas cercanos pudieran analizar mi desempeño en base a dichas creencias, como a su vez, su propio desempeño.

En base a lo anterior, uno de los primeros aprendizajes está asociado a establecer relaciones de confianza, sobre todo con los pares pues están directamente involucrados en el PdP. De hecho:

En relación a la confianza entre docentes, diversos estudios han constatado que ésta tiene un fuerte impacto directo en los aprendizajes de los alumnos (Tschannen-Moran, 2014) porque promueve el desarrollo de comunidades de desarrollo profesional y mejora el desempeño colectivo del cuerpo docente (Hargreaves, & Fullan, 2012). (Citados en Peña, Weinstein y Raczynski, 2018, p. 3).

Mientras que en relación con el planteamiento del problema de práctica y su comprensión fue importante seguir las orientaciones de Mintrop y Órdenes (2021) en cuanto a que, para plantear un problema, existen distintos criterios al momento de percibir una situación por lo que hay que delimitar claramente la distinción entre problemas de práctica y problemas para la práctica, para luego investigar y trazar sus posibles causas.

Es relevante señalar que, para identificar necesidades de mejora dentro de la institución, no existe una evaluación diagnóstica como tal sino más bien se implementan asesorías externas que son asignadas a nivel de red, en donde no se considera el contexto ni las características propias de cada colegio.

Por ejemplo, este año se realizó una capacitación docente sobre el manejo de redes sociales por parte de los jóvenes, sin embargo, todos los videos e información de la capacitación estaban en inglés, siendo que en el colegio únicamente las profesoras de inglés y las profesoras parvularias bilingües manejan dicho idioma, por lo tanto, la gran mayoría no pudo comprender la información que se estaba entregando.

Esto contrasta notoriamente con la idea de una mirada interna que los autores anteriormente mencionados proponen, donde se coloca en el centro las necesidades particulares del establecimiento y de la comunidad educativa, puesto que la institución sostuvo una capacitación que realmente no aportó a todos los docentes involucrados en ella.

Teniendo en cuenta esta perspectiva es que el enfoque trabajado facilita el reconocer las necesidades de mejora, ya que, por medio de las distintas percepciones de los docentes, se logró establecer un problema de práctica que involucra una realidad contextualizada del entorno en que se está.

Al conversar con el profesorado, aprendí que, independiente de que compartamos un mismo contexto, todos tenemos apreciaciones distintas sobre la labor que realizamos, las relaciones con nuestros estudiantes, lo que creemos necesario mejorar como equipo, entre otras cosas. Siendo esto un gran desafío a enfrentar, ya que debemos lograr alinearnos bajo criterios comunes para cumplir con nuestra labor, fomentando el trabajo en equipo en un grupo que por muchos años ha trabajado individualmente. Sin embargo, bajo esta mirada interna y la disposición a colaborar de los docentes es posible entablar un diálogo reflexivo en donde como profesionales podamos llegar a acuerdos posibles para fomentar la mejora educativa.

CAPÍTULO II. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE MEJORA PARA ABORDAR EL PROBLEMA DE PRÁCTICA

2.1 Diseño de propuesta de mejora

De todas las causas anteriormente mencionadas, para el desarrollo de la propuesta de mejora se seleccionaron cuatro causas relevantes en el diseño de las actividades, las que son descritas a continuación:

1. Docentes creen que las estrategias de participación de estudiantes que aplican en clases son las adecuadas para el desarrollo de estas.

Como el cuestionario se basó en percepciones de los docentes, se logró apreciar que algunas opiniones son contradictorias entre sí. Dicha contradicción se expresa en el hecho de que coexisten, por un lado, respuestas que apuntan a valorar sus estrategias de aula debido a que generan participación en los estudiantes en clases, mientras que, por otro lado, hay respuestas que aluden a una baja participación de los estudiantes producto de la modalidad online y/o a la actitud de desmotivación de los jóvenes. Esto demuestra falta de claridad en el concepto de participación que cada docente maneja, sumado a la falta de certeza respecto de la efectividad de las estrategias de participación que implementan. Ello lleva a plantear como práctica deseada el que los docentes comprendan que sus estrategias de participación no son totalmente adecuadas, puesto que carecen de una comprensión precisa y común sobre la participación, que permita orientar y evaluar el funcionamiento de las estrategias que se implementan.

2. Utilización de estrategias de participación en clases poco articuladas con objetivos de aprendizaje.

Las respuestas de la encuesta realizada muestran una discordancia entre las estrategias de participación utilizadas en clases y los objetivos de aprendizaje que se pretenden alcanzar. Esta falta de alineamiento se puede visualizar en una de las preguntas que está orientada al tipo de estrategia de participación más utilizada en clases y su efectividad, en donde los profesores responden

mayoritariamente usar mecanismos interactivos de internet, como por ejemplo lo es kahoot, y manifiestan que estos recursos son bastante efectivos para el desarrollo de sus clases, a pesar de que anteriormente en otras preguntas se refirió a la baja participación del alumnado. Además, cuando se les pregunta por qué creen que funcionan estas estrategias, las respuestas varían entre ser motivadoras, generar competencia, ser atractivas visualmente, etc., es decir, ninguno de los encuestados menciona o hace alusión a la relación que dicha estrategia de participación utilizada puede establecer con el logro de los objetivos de aprendizaje, algo que llama la atención sobre el criterio que se está aplicando para el desarrollo de las clases y que motiva a querer incentivar a que los docentes utilicen estrategias de participación en clases que estén articuladas con objetivos de aprendizaje.

3. Sistema de retroalimentación docente poco focalizado en la relación de objetivos de aprendizaje con las estrategias de participación en clases.

Las opiniones docentes coinciden en la necesidad de enriquecer el acompañamiento que están recibiendo, pues en las preguntas de la encuesta relacionadas con la gestión pedagógica se indica que, para la pregunta asociada a la frecuencia de las retroalimentaciones, el acompañamiento es escaso y, para la pregunta sobre la incidencia de dichas retroalimentaciones en la labor docente, que no sentían que lo que se les dijera afectara sus decisiones pues se desconocía la forma de trabajar en el aula y, por lo tanto, era poco lo que se les podía aportar. Es por esto que se decide trazar una mejora del sistema de acompañamiento docente, por lo menos en uno de los ámbitos en que se puede aportar, realizando ajustes a la pauta de observación y al proceso de retroalimentación para que estos se focalicen en el uso de estrategias de participación acorde a los objetivos de aprendizaje.

4. Falta de instancias de trabajo colaborativo entre docentes orientadas a la reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.

Se puede evidenciar que el trabajo pedagógico funciona mayormente de manera individual dentro de la institución, debido a que los encuestados manifiestan que cada uno tiene su propia estrategia de participación, como también su propia

concepción de cómo es la participación en clases, incluso impartiendo una misma asignatura. Todo esto se debe a la estructuración de los departamentos y del tiempo de libre disposición que se tiene en el colegio, pues no existen departamentos conformados como tal ni instancias para dialogar grupalmente las prácticas pedagógicas. Los días que hay consejo de profesores son utilizados para entregar información general o hacer capacitaciones de red, siendo necesario instaurar que los docentes cuenten con espacios necesarios para desarrollar un trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.

Todas estas causas son relevantes para abordar el PdP puesto que rodean el problema desde distintas aristas que entregan una mirada más comprensiva de este.

Adicionalmente, las causas seleccionadas se encuentran en un espacio de incidencia. Ello, pues, desde el rol que se puede ejercer internamente desde la docencia o bien el cargo sindical, se puede contribuir en las acciones a realizar gracias a la experiencia personal y colectiva que han compartido los profesores en donde se manifiesta el interés por mejorar continuamente, como a su vez, gracias al diálogo constante que se ha sostenido con miembros del equipo directivo, en reuniones mensuales con la directiva sindical del cuerpo docente, a quienes se les han planteado algunas de estas causas y ya han tomado iniciativas para apoyar la mejora.

A continuación, se presenta el diagrama que sintetiza lo expuesto con anterioridad y el mapa de los recursos con los que cuenta la institución y las personas que trabajan en ella.

Diagrama de prácticas deseadas

Problema de práctica	Selección de causas	Prácticas deseadas (más específicas)	Práctica Deseada
<p>Los docentes de enseñanza media generan estrategias de participación de los estudiantes que son poco efectivas en el logro de aprendizajes.</p>	<p>Docentes creen que las estrategias de participación de estudiantes que aplican en clases son las adecuadas para el desarrollo de estas.</p>	<p>Docentes comprenden que sus estrategias de participación de estudiantes no son completamente adecuadas, al no focalizarse en los objetivos de aprendizaje a lograr y no considerar aspectos motivacionales en su diseño.</p>	<p>Los docentes de enseñanza media generan estrategias de participación de los estudiantes que son efectivas en el logro de aprendizajes.</p>
	<p>Utilización de estrategias de participación en clases poco articuladas con objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Docentes utilizan estrategias de participación en clases articuladas con objetivos de aprendizaje.</p>	
	<p>Sistema de retroalimentación docente poco focalizado en la relación de objetivos de aprendizaje con las estrategias de participación en clases.</p>	<p>La retroalimentación docente está focalizada en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p>	
	<p>Falta de instancias de trabajo colaborativo entre docentes orientadas a la reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.</p>	<p>Docentes cuentan con espacios necesarios para desarrollar un trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.</p>	

Mapa de recursos

Categoría	Descripción del Recurso
Conocimientos - Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Profesores poseen amplios conocimientos de sus disciplinas y realizan capacitaciones relacionadas con ellas para actualizarse. - Buena disposición de docentes para apoyar a sus compañeros.
Herramientas - Instrumentos- Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Existen recursos tecnológicos para trabajar colaborativamente, por ejemplo, todos cuentan con usuarios para estar conectados en una red interna. - Uso de las hojas de ruta (hoja con objetivos propuestos para trabajar en todos los colegios de la red) como instrumento guía en el desarrollo del aprendizaje.
Metas – Fijación de metas	<ul style="list-style-type: none"> - El colegio fija metas de logros de aprendizaje acorde con los objetivos planteados por asignaturas. - Los docentes fijan semestralmente metas propias en las reuniones de let's talk (reunión personal que tiene el docente con su jefe directo) que realiza el colegio.
Autonomía-Libertad	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes son autónomos en la elaboración de estrategias, planificación, guías de trabajo y pruebas. - Existe libertad de acción en la forma de realizar las clases.
Motivación - compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Interés de docentes por mejorar y adquirir nuevos conocimientos y herramientas para su desempeño. - Compromiso docente con los estudiantes para entregarles una buena educación. - Motivación para trabajar en equipo en la mejora continua.

A lo largo de los años la institución ha sufrido una serie de modificaciones como, por ejemplo, el cambio que tuvo de dueños, la reasignación e inversión de la infraestructura, la fluctuación de personal, entre otros aspectos. Sin embargo, uno de los ámbitos que permanece es la buena interacción que se da entre todos los miembros de la comunidad educativa, lo cual permitió identificar sin dificultad

aquellos recursos que son relevantes para el desarrollo del plan de mejora, pues basta con socializar en el entorno para destacar aquellos aspectos que puedan aportar en el logro de las prácticas deseadas.

De hecho, para relevar los recursos principales para la resolución del problema establecido, estos fueron clasificados desde lo individual y organizacional.

Desde lo individual, se puede apreciar que los docentes son personas comprometidas y lo demuestran con las actitudes que adoptan. De este modo, la selección de categorías bajo este parámetro fue:

- **Conocimientos-Habilidades:** constantemente los profesores muestran una orientación al desarrollo profesional, mediante la búsqueda de talleres, capacitaciones, magister, etc. que les ayude a mejorar en su disciplina, además de demostrar una actitud de compañerismo al explicar o enseñar algo que otros no entiendan.
- **Autonomía-Libertad:** cada uno de los profesores decide la forma en la que quiere llevar a cabo su clase en el marco de los lineamientos del colegio y también los materiales y recursos con los cuales quiere trabajar.
- **Motivación-Compromiso:** los docentes son muy activos a la hora de realizar actividades en equipo, ya sea en una capacitación o celebración institucional, además de ser considerados por los mismos estudiantes, a través de las encuestas anuales, como personas comprometidas con ellos y sus aprendizajes.

Mientras que, desde lo organizacional, el colegio se ha encargado de ir año a año sumando implementos que faciliten la labor docente y que estén a disposición en todo momento. Por lo que se sumaron las categorías de:

- **Herramientas-Instrumentos-Materiales:** existen herramientas digitales que puede facilitar el crear una red interna para colaborar entre docentes, además de contar con una planificación estandarizadas en la que aparecen los objetivos mensuales a desarrollar acorde a cada asignatura (hoja de ruta).
- **Metas-Fijación de metas:** desde hace 3 años que se establecen metas para ordenar el funcionamiento de esta institución con las otras pertenecientes a la red, lo que es útil para generar un lineamiento en el desarrollo de la práctica deseada.

Para saber qué fuerzas psicosociales movilizan a las personas se conversó con los sujetos involucrados en este plan de mejora para saber qué los motivaba a avanzar y actuar dentro de la institución, como a su vez, se realizó una introspectiva de la propia experiencia laboral en cuanto factores motivacionales.

Los principales involucrados son los docentes de enseñanza media y el Director de estudios pues son los sujetos en torno a los cuales giran las causas asociadas con el problema de práctica y de ellos se puede indicar lo siguiente:

- En el caso del cuerpo docente de media, este se compone de 26 profesores de un total aprox. de 65 en el colegio; su rango etario es diverso, va desde los 24 a los 60 años; al igual que la experiencia laboral, algunos llevan más de 10 años en la institución y otros recién ingresaron este año; predominantemente son mujeres, pues solo hay 10 varones en la institución.

Desde el año 2020, producto de la pandemia, el cuerpo docente fue dividido por salas acorde con las asignaturas, pero antes de eso solo existía una sala de profesores de media y básica en la que todos compartían (párvulo está en otra sección del colegio).

De hecho, una de las principales características que tiene este grupo es que es muy humano y agradable en el trato, generando un ambiente de confianza y alegría, las personas que llegan recién al colegio siempre destacan este aspecto de los profesores y, si bien es cierto que en estos últimos años ha existido bastante rotación, en parte por el cambio de dueños, quienes se quedan en el colegio se adaptan rápidamente al ambiente entre colegas y existe un alto grado de compañerismo cuando se hacen actividades y proyectos institucionales.

- En cuanto a UTP, hasta el año 2019 estuvo a cargo una jefa del área, quien tiene bastantes años de experiencia en el sistema educativo y en la institución, conociendo el funcionamiento de todo dentro de la escuela y manteniendo una relación cercana y cordial con los profesores.

Sin embargo, con el cambio de institución en el año 2019, se renovó el equipo directivo, despidiendo a casi todos, en donde a la UTP se le asigna un nuevo puesto dentro del equipo, llegando un nuevo jefe que ya llevaba un par de años realizando este cargo en otro colegio de la red y que al comenzar en el colegio fue acompañado

inicialmente por la persona antes descrita para luego cumplir el rol de Director de estudios y desempeñarse en ello hasta la fecha.

Con ambos directivos, la relación con los docentes es buena y de confianza suficiente como para dialogar y solicitar apoyo de ser necesario en el área profesional y emocional. Además, el Director de estudios actual siempre está generando instancias de compañerismo para reforzar el buen ambiente entre los profesores de media.

Todo lo anterior sirvió para definir los siguientes impulsores de cambio para el logro de las prácticas deseadas.

- Comprender el problema que existe en el uso de estrategias de participación en clases: lo que motiva a los docentes es el interés por la mejora continua y entregar clases de calidad a sus estudiantes, es por esto por lo que aparece la necesidad de conocer sus nudos críticos para comprender qué está pasando con sus estrategias de participación y, de este modo, plantear posibilidades de mejora para incidir con mayor efectividad en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Comprender la coherencia entre los objetivos de aprendizaje y las estrategias de participación que se utilizan en clases: al sentir que se fortalece la capacidad de relacionar los objetivos y estrategias, los docentes potencian su efectividad y maestría, pues son capaces de analizar el trabajo que han estado realizando para reformular de manera efectiva las actividades que implementan, ya que lo importante es que en las clases los estudiantes puedan lograr los aprendizajes esperados.
- Percibir el apoyo directo para la mejora de la práctica educativa que entrega el sistema de retroalimentación: comprender el foco de la retroalimentación de clases y orientarlo hacia una meta en común, permite tener un mayor grado de confianza en los comentarios que reciban los docentes de quienes los retroalimenten, también genera un aprendizaje entre pares que sea situado, alinea la práctica pedagógica con el modelo pedagógico de la escuela y, finalmente, impulsa mejoras tanto en los docentes como en quienes acompañen sus clases en cuanto al aprendizaje que obtienen.

- Obtener nuevas oportunidades de mejora por medio de espacios de colaboración entre pares: el aprender con otros por medio de contrastar y nutrir las distintas miradas para generar visiones comunes es importante para la mejora continua, pero se sabe que el tiempo en los colegios es un bien escaso, por lo tanto, el optimizar los espacios de trabajo por el medio virtual, por ejemplo, permitiría que los docentes puedan trabajar cooperativamente en el desarrollo de su aprendizaje sin interrumpir las actividades diarias. Sumando a ello la posibilidad de tener un espacio físico mensual para analizar y retroalimentarse entre pares a fin de mejorar las propias prácticas, puesto que un fuerte impulsor de los docentes es el trabajo en equipo.

- Fortalecer competencias profesionales en el desarrollo de estrategias de participación con foco en los objetivos de aprendizaje: la motivación por aprender, confianza entre pares, el apoyar a sus estudiantes y trabajar en equipo, permitirá que los profesores tengan la disposición para realizar un taller interno impartido por sus propios colegas que se focalice en estrategias de participación, ya que lograrán encauzar aún más sus propias competencias.

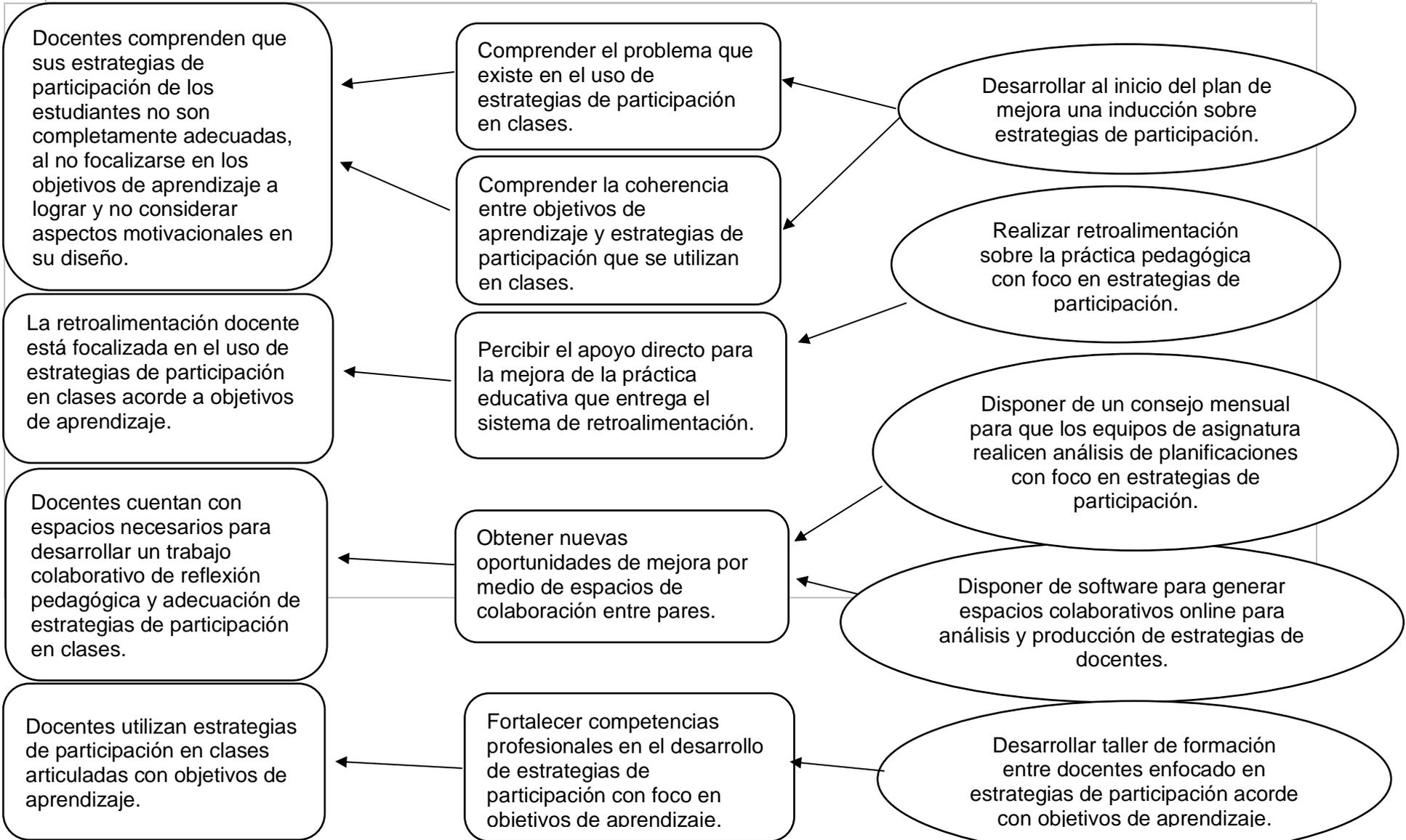
A continuación, se entrega el diagrama con las prácticas deseadas en orden cronológico junto a sus respectivos impulsores antes explicados, cada uno de los cuales estará asociado con una actividad que permita el desarrollo del plan de mejora. Seguido de ello se muestra el detalle de cada actividad para su puesta en práctica.

Diagrama de impulsores

Práctica deseada

Impulsores

Actividades



Ficha actividad 0

Nombre actividad 0: Uniendo criterios en torno a la participación en el aula para la mejora continua del aprendizaje

Objetivo: Analizar las nociones que los docentes actualmente tienen sobre la participación de estudiantes en el aula, las estrategias para impulsarla y su relación con los objetivos de aprendizaje, estableciendo conexiones con la literatura que permitan ampliar el repertorio de herramientas y definir criterios sustentados y comunes para el trabajo en el aula.

Descripción: Se realiza una inducción al plan de mejora por medio de un taller de reflexión de dos sesiones en donde se analizarán las nociones de los docentes en relación con lo que sucede en el núcleo pedagógico, a fin de construir conocimientos actualizados y pertinentes sobre la participación de los estudiantes en el aula, en línea con los objetivos de aprendizaje. A su vez, se ejercitarán estrategias, en modalidad de trabajo práctico y colaborativo. La primera sesión contará con la guía de un agente externo, mientras que la segunda sesión estará a cargo de la persona responsable del plan de mejora y la Digital Champion⁴ del establecimiento.

Duración y frecuencia:

La duración es de una hora por cada jornada y su frecuencia será de dos sesiones de taller.

Sujetos involucrados:

Docentes de enseñanza media, Digital Champion y Agente externo

Preparativos/logística:

- Diseño del programa del taller con objetivos y actividades a trabajar.
- Conversación con Director de estudios para presentación del programa, coordinación del taller y espacios de tiempo de aplicación.
- Establecimiento de calendario de asistencia al taller.
- Generación de invitación para que los docentes asistan a las jornadas de reflexión de este taller.
- Sistematización de reflexiones del taller.

Posibles desafíos o dilemas éticos:

- Espacios de tiempo para aplicación del taller producto de alguna contingencia.

Consideraciones para monitorear y evaluar la actividad:

¿Qué datos darán cuenta si con la actividad se avanza en lograr lo propuesto?

- Evaluación docente sobre utilidad y pertinencia del taller para su práctica profesional.
- Reflexión de los participantes del taller respecto de las nuevas nociones y repertorio de herramientas.

⁴ Digital Champion es el nombre que se les da a los docentes que se encargan de todo lo relacionado con redes de comunicación y plataformas de trabajo dentro y fuera de la red. Tanto Párvulo, Básica como Media cuentan con una Digital Champion.

<p>¿Qué instrumentos se podrían usar para evaluar esta actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta cuantitativa de satisfacción a docentes. - Encuesta cualitativa de las nociones abordadas en el taller. - Reporte de sistematización de reflexiones del taller. 	
<p>¿En qué momentos se debería evaluar esta actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar cada sesión del taller. 	<p>¿Quiénes deberían evaluar la actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persona responsable de la aplicación del taller.

<p>Ficha actividad 1</p>	
<p>Nombre actividad 1: Somos un equipo</p> <p>Objetivo: Focalizar el acompañamiento y retroalimentación docente en la relación que establecen los objetivos que se trabajan en clases con las estrategias de participación utilizadas para el desarrollo de esta.</p> <p>Descripción: Un miembro de la comunidad educativa, en acuerdo con el docente, visitará el aula en acompañamiento de este, centrando su atención en la dinámica de la clase en cuanto a la estrategia de participación que se está utilizando y su relación con el objetivo de aprendizaje propuesto, a fin de apoyar al docente en la reflexión para que encuentre posibilidades de mejora en su práctica.</p>	
<p>Duración y frecuencia: La duración de la visita al aula es de una hora pedagógica aprox. y su frecuencia será una vez por semestre.</p> <p>Posteriormente, la entrevista de retroalimentación durará 20 min. aprox., idealmente el mismo día de la visita.</p>	<p>Sujetos involucrados: Docentes de enseñanza media y Director de estudios.</p>
<p>Preparativos/logística:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conversación previa con Director de estudios para acordar el enfoque del criterio a observar y consensuar aspectos relacionados al rol de acompañamiento. - Charla previa a docentes para explicar enfoque de las observaciones y acompañamientos de aula. - Ajuste a la pauta de observación de clases, incorporando el nuevo criterio establecido. - Socialización de la pauta de acompañamiento con docentes. 	
<p>Posibles desafíos o dilemas éticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de tiempo para realizar todas visitas y retroalimentaciones por parte del Director de estudios a los docentes de media. - Poca acogida de algunos docentes a la retroalimentación que se les realice. 	

Consideraciones para monitorear y evaluar la actividad:

¿Qué datos darán cuenta si con la actividad se avanza en lograr lo propuesto?

- Evaluación docente de la relevancia de la retroalimentación recibida para el alineamiento entre las estrategias de participación y los objetivos de aprendizaje.
- Evaluación comparativa por parte de Director de estudios del acompañamiento docente realizado entre un semestre y otro, con foco en el alineamiento entre las estrategias de participación y los objetivos de aprendizaje.

¿Qué instrumentos se podrían usar para evaluar esta actividad?

- Página oficial mycognita.com (en la página los docentes tienen acceso a su evaluación y pueden hacer comentarios al respecto).
- Registro de observaciones de Director de estudios.
- Registro de reflexiones docentes.

¿En qué momentos debería evaluar esta actividad?

- Los docentes inmediatamente después de cada retroalimentación recibida por parte de Director de estudios.
-
- Director de estudios al finalizar cada semestre

¿Quiénes deberían evaluar la actividad?

- Docentes en cuanto a la retroalimentación recibida.
-
- Director de estudios en cuanto al progreso.

Ficha actividad 2

Nombre actividad 2: Dialogando con mis pares

Objetivo: Analizar entre pares los objetivos establecidos en las planificaciones mensuales con la finalidad de reflexionar sobre la utilización de aquellas estrategias de participación que potencien el logro de los objetivos de aprendizaje.

Descripción: Una vez al mes, en el horario de consejo asignado para los martes, reunirse por equipos de trabajo disciplinar y revisar en duplas o tríos los objetivos establecidos en las planificaciones mensuales de un nivel que como equipo consideren requiere de mejoras (desde Séptimo Básico hasta Cuarto Medio), de este modo, analizar, evaluar y adaptar las estrategias de participación que se estén utilizando acorde con los objetivos establecidos en dicha planificación.

Duración y frecuencia:

La duración es una hora y media y la frecuencia de una vez al mes, utilizando uno de los consejos de profesores.

Sujetos involucrados:

Profesores de enseñanza media, coordinadores de departamento y Director de estudios.

Preparativos/logística:

- Cronograma de programación de reuniones mensuales.
- Diseño de pauta de trabajo en cada sesión.
- Elaborar un registro de asistencia y trabajo en las reuniones.

Posibles desafíos o dilemas éticos:

- Disposición de algunos docentes para trabajar grupalmente.

Consideraciones para monitorear y evaluar la actividad:

¿Qué datos darán cuenta si con la actividad se avanza en lograr lo propuesto?

- Registro de observación del coordinador de departamento del trabajo realizado.
- Registro de cada departamento en carpetas de Teams de los acuerdos y modificaciones realizadas en la planificación seleccionada durante el espacio de consejo.
- Opinión docente de ajuste de estrategia de participación.

¿Qué instrumentos se podrían usar para evaluar esta actividad?

- Actas por departamento en donde estén las observaciones de los coordinadores.
- Carpetas de Teams para el registro del análisis de la planificación seleccionada.
- Encuestas cuantitativas breves sobre la reflexión en equipo.
- Evaluación cualitativa a algunos docentes de percepción individual sobre el proceso de análisis y modificación de planificaciones.

¿En qué momentos debería evaluar esta actividad?

- Al finalizar cada jornada mensual de trabajo colaborativo.
-
- Al finalizar el segundo consejo para ajustes de actividad.
-
- Final de año para evaluar efectividad de actividad

¿Quiénes deberían evaluar la actividad?

- Coordinadores de departamento.
-
- Persona responsable del plan de mejora (Natalia Díaz).
-
- Persona responsable del plan de mejora (Natalia Díaz), coordinadores y Director de estudios.

Ficha actividad 3

Nombre actividad 3: Construyendo redes internas para la colaboración pedagógica

Objetivo: Utilizar una plataforma web interna para realizar trabajo colaborativo entre pares con la finalidad de analizar y compartir experiencias exitosas de aplicación de estrategias de participación enfocadas al logro de objetivos de aprendizaje.

Descripción: La Digital Champion de Media (Profesora asignada por la red para hacerse cargo de todo lo relacionado con redes y plataformas) diseñará una plataforma que sea compartida por los docentes de enseñanza media para que en ella se puedan subir planificaciones, experiencias, recursos, videos, etc. de la práctica pedagógica exitosa en relación con la vinculación de objetivos con estrategias de participación para el logro del aprendizaje, a fin de que otros puedan comentar y utilizar dicha información en la mejora de la propia práctica y/o analizarla en las reuniones de departamento para ajustarlas a sus áreas.

Duración y frecuencia:

La duración es variable según lo que se demore un docente en cargar la información al sistema y su frecuencia será de una vez al mes.

Sujetos involucrados:

Profesores de enseñanza media y Digital Champion de Media.

Preparativos/logística:

- Creación de plataforma web por parte de la Digital Champion de Media.
- Habilitar plataforma y usuarios.
- Elaborar acuerdo de usos y normas de la plataforma.
- Realizar una inducción para su utilización.
- Motivar la participación docente.

Posibles desafíos o dilemas éticos:

- Docentes que no se interesen en utilizar esta herramienta o tengan bajo conocimiento tecnológico.

Consideraciones para monitorear y evaluar la actividad:

¿Qué datos darán cuenta si con la actividad se avanza en lograr lo propuesto?

- Percepción de docentes del uso y utilidad de la plataforma.
- Análisis de información cargada en la plataforma.

¿Qué instrumentos se podrían usar para evaluar esta actividad?

- Encuesta cuantitativa del uso y utilidad de la plataforma para el uso de estrategias efectivas.
- Registro de docentes activos y materiales cargados en la plataforma.
- Entrevista cualitativa con algunos docentes que hayan utilizado dicha plataforma para evaluar utilidad y pertinencia, así como para recoger necesidades de mejoramiento de la herramienta.

<p>¿En qué momentos debería evaluar esta actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar cada mes y a final de semestre para posibles ajustes. 	<p>¿Quiénes deberían evaluar la actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Digital Champion Media y persona responsable del plan de mejora.
---	--

<p>Ficha actividad 4</p>	
<p>Nombre actividad 4: Incorporando nuevas herramientas para la mejora continua</p> <p>Objetivo: Incrementar el repertorio de estrategias de participación en clases que pueden ser articuladas con los objetivos de aprendizaje que se quieran desarrollar en los estudiantes, mediante el aprendizaje entre pares docentes.</p> <p>Descripción: Desarrollar a final de año un taller de formación docente entre pares en que algunos profesores, a partir del material que han compartido en la plataforma web y la información subida a teams en las reuniones por departamento, compartan con sus colegas el cómo implementar algunas estrategias de participación que beneficien el desarrollo de la clase en el logro de objetivos de aprendizaje en los estudiantes.</p>	
<p>Duración y frecuencia: La duración es de una hora por instancia de formación, siendo su frecuencia de 3 instancias distribuidas en la tercera semana de diciembre.</p>	<p>Sujetos involucrados: Profesores de enseñanza media.</p>
<p>Preparativos/logística:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de criterios para selección de docentes que compartirán práctica. - Selección de docentes que ejecutarán taller de formación. - Preparación de orientaciones para presentación de docentes. - Definición y difusión de cronograma. - Motivación para que los demás docentes se interesen por las instancias de formación. - Elaboración de un registro de asistencia a las instancias de formación. 	
<p>Posibles desafíos o dilemas éticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que alguno de los docentes seleccionados para compartir su estrategia no se sienta cómodo para hacerlo. 	
<p>Consideraciones para monitorear y evaluar la actividad:</p> <p>¿Qué datos darán cuenta si con la actividad se avanza en lograr lo propuesto?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción de docentes de cada una de las instancias de formación. - Sistematización de las reflexiones producida en las instancias formativas. - Evaluación equipo directivo de utilidad y pertinencia de las instancias formativas. 	

<p>¿Qué instrumentos se podrían usar para evaluar esta actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta cuantitativa de satisfacción docente de las instancias de formación. - Reporte de sistematización de las reflexiones. - Entrevista a miembros del equipo directo involucrados. 	
<p>¿En qué momentos debería evaluar esta actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar cada una de las instancias formativas. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Al final del proceso. 	<p>¿Quiénes deberían evaluar la actividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes de enseñanza media. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Persona responsable del plan de mejora, equipo directivo y docentes seleccionados.

2.2 Sustento y reflexión respecto de la propuesta de mejora

La elaboración de las actividades se centra en el desarrollo profesional docente en donde los profesores, por una parte, tienen la posibilidad de incrementar sus competencias al ser parte de una práctica permanente utilizar efectivamente las estrategias de participación de los estudiantes de manera focalizadas en los objetivos de aprendizaje.

Bolívar (2014), en relación con el desarrollo profesional docente, señala que:

Como tal, es un proceso de aprendizaje resultante de las interacciones significativas que tienen lugar en el contexto temporal y espacial de su trabajo y que da lugar a cambios en la práctica docente y en los modos de pensar dicha práctica (p. 4).

Y por otra, los profesores, además de incorporar nuevas estrategias, tienen la posibilidad de cuestionar las existentes y acordar criterios comunes por medio de la reflexión en el quehacer y desarrollo profesional docente, tal y como lo señala Schön (1987) al referirse a la “reflexión en la acción”:

Los miembros de una profesión se diferencian entre sí, por supuesto, en sus respectivas subespecializaciones, en las particulares experiencias y perspectivas que aportan a su trabajo y en sus estilos de actuación. Pero también comparten un tronco común de conocimiento profesional explícito, más o menos organizado sistemáticamente, y lo que Geoffrey Vickers a denominado <un sistema apreciativo>: el conjunto de valores, preferencias y normas que les sirve para interpretar las situaciones prácticas, formular

objetivos y direcciones para la acción y determinar lo que constituye una conducta profesional aceptable (p. 42).

Por lo tanto, debemos tener en cuenta que para lograr este desarrollo profesional debemos ser capaces de trabajar en equipo en nuestra formación, compartir normas y criterios comunes, establecer un compromiso con el aprendizaje que se está desarrollando, compartir nuestro conocimiento y experiencias con otros, entre otros elementos para que así pueda mejorar nuestra práctica educativa.

Bolívar Ruano (2013), al hablar de cultura de aprendizaje, indica que:

Todo un amplio corpus de investigación ha puesto de manifiesto que si las escuelas deben mejorar su capacidad interna para impulsar el aprendizaje del estudiante, al tiempo, deben trabajar en la construcción de una comunidad profesional que se caracteriza, entre otros, por un propósito común, un trabajo en equipo y de colaboración y la responsabilidad colectiva entre el personal por el aprendizaje (p. 144).

En base a lo anterior, es que las actividades diseñadas fueron estructuradas en función de la resolución de problemas para la mejora y reflexión colegiada, considerando herramientas e impulsores que permitan desarrollar dichas actividades desde el propio conocimiento y aprendizaje docente, puesto que como señalan algunos autores:

Las escuelas, tal como existen actualmente están envueltas en dinámicas de cambios sociales en las que la generación de los bienes y satisfactores humanos dependen cada vez más de las capacidades de generar, distribuir y usar conocimientos asociados a capacidades de aprender de manera flexible, continua y colaborativa; en las que el aprendizaje, no la enseñanza, se constituye en el centro de gravedad y en el eje de la dinámica del desarrollo de las organizaciones de los grupos y de las personas (Minakata, 2009, p. 4).

Además, las actividades fueron elaboradas en base a criterios del tipo estructural, como lo es el uso efectivo del tiempo y espacio, puesto que los docentes no contamos con horas de libre disposición que coincidan siempre con otros pares o bien no existen salas asignadas por departamento que permita tener un espacio para reunirse a reflexionar y elaborar criterios comunes. Esto implica el tener que

evaluar las horas y días posibles para realizar esta labor, reasignando en conjunto con el equipo directivo las horas de consejo establecidas para el trabajo individual para que, de este modo, se logre iniciar un trabajo colaborativo.

También, desde lo que es la gestión pedagógica y el apoyo del acompañamiento que realiza el Director de estudios, se consideran las exigencias que tenemos los profesores en la realización de nuestro trabajo, por ejemplo, el cumplimiento de metas asignadas por la red y la relación que mantenemos con nuestro jefe directo (Director de estudios). Los docentes concordamos en que el nivel de exigencia del colegio es alto y, a veces, estamos sobre exigidos, sin embargo, existe una buena relación con UTP, con quien se puede dialogar y solicitar apoyo en este ámbito. Aun así, en lo que es el acompañamiento de aula, es complejo percibir apoyo por parte del Director de estudios, ya que suele estar en reuniones o capacitaciones de la institución.

Finalmente, desde el fortalecimiento de la cultura docente colaborativa, es relevante señalar que algunos docentes son reticentes al trabajo en equipo, pero la mayoría de los profesionales apoyamos las iniciativas grupales que se desarrollan dentro de la institución y mantenemos una relación de confianza entre pares que nos permite aportar ideas para mejorar.

Considerando lo anterior es que la primera actividad está planteada como una introducción a lo que se hará en el plan de mejora, en ella se identificaron los conocimientos y creencias que tienen los docentes en cuanto a las estrategias de participación, por medio de un agente externo que apoyó la comprensión y que permitió orientar todo lo que se haga de aquí en adelante. Luego, como comunidad educativa se trabajó en establecer un criterio en común, teniendo como primer foco el alineamiento de los objetivos de clases con las estrategias que se utilizan para fomentar la participación de los estudiantes.

La siguiente actividad, programada para el 2023 en conjunto con el resto de las actividades, está asociada al acompañamiento que nuestro jefe directo o bien cualquier miembro de la comunidad educativa puede realizar y que se encarga de entregar las primeras orientaciones en pos de la reflexión personal y colectiva

respecto de la aplicación efectiva de nuestras estrategias de participación con foco en los objetivos de aprendizaje.

Luego, en las dos actividades siguientes, se canaliza la reflexión pedagógica y autonomía que tenemos para realizar una crítica constructiva en donde, al poder dialogar con los pares, se pueden reformular las estrategias de participación que se están utilizando e incorporar estrategias nuevas, apoyados por los espacios que la institución nos ha brindado.

Por último, la actividad final está orientada a obtener más herramientas en relación con las estrategias de participación para trabajar los objetivos de aprendizaje con los estudiantes y que serán enseñadas por nuestros propios colegas, a partir de la información que se extraiga tanto de la plataforma como de las modificaciones de las planificaciones, pues espera analizar dicha información para ver con qué estrategias contamos los docentes y solicitar a algunos que expliquen como implementar aquellas estrategias que han sido efectivas en sus clases para el logro de objetivos.

En relación con la disposición al cambio por parte del cuerpo docente y los otros involucrados en las actividades, la mirada es positiva ya que siempre se están buscando nuevas formas de crecer y avanzar como comunidad educativa. La motivación principal de quienes trabajan en la institución es, por una parte, el interés constante por adquirir conocimientos, habilidades y herramientas que les permita mejorar en su práctica laboral y, por otra parte, que los estudiantes obtengan una educación de calidad que se centre en su crecimiento y desarrollo personal.

De hecho, los impulsores que guían las actividades se establecen en función de los participantes de estas, en donde gracias al interés de los docentes por comprender sus propias prácticas y mejorarlas fue posible desarrollar con éxito la actividad cero.

Es importante señalar que el diseño de dicha actividad se origina producto de la necesidad de compartir un punto en común respecto a lo que los profesores entendemos por participación de los estudiantes y cómo la generamos dentro del aula, en donde varias de nuestras creencias se vieron cuestionadas, como el atribuir la falta de participación a una responsabilidad exclusiva de los estudiantes o pensar

que si las familias no están involucradas no se puede mejorar. Considero que esta actividad introductoria nos ayuda a tener una mayor disposición a mejorar nuestras prácticas por medio de las demás actividades propuestas, además de permitirnos reevaluar nuestras creencias sobre participación y uso de estrategias, las incidencias que estas han tenido en los aprendizajes de nuestros estudiantes y vernos como los principales responsables del cambio que se pueda gestar.

CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA Y CONSIDERACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

3.1 Propuesta de evaluación

A continuación, se presentan tanto la práctica deseada general como las prácticas específicas con sus indicadores correspondientes para llevar a cabo el proceso de mejora.

A) Práctica deseada general: Proceso evaluativo para llegar al nivel de logro de la propuesta de mejora

Práctica deseada General	Indicador de aprendizaje/cambio	Línea de base o punto de partida en términos cuantificables	Dato de impacto o nivel de logro final en términos cuantificables
Los docentes de enseñanza media generan estrategias de participación de los estudiantes que son efectivas en el logro de aprendizajes.	Porcentaje de docentes que generan estrategias de participación de los estudiantes que son efectivas pues están focalizadas en los objetivos de aprendizaje a lograr.	El 30% de los docentes genera estrategias de participación de los estudiantes que son efectivas, pues están focalizadas en los objetivos de aprendizaje a lograr.	El 80% de los docentes genera estrategias de participación de los estudiantes que son efectivas, pues están focalizadas en los objetivos de aprendizaje a lograr.

B) Prácticas deseadas específicas: Proceso evaluativo que permite determinar el nivel de logro de resultado esperado.

Práctica Deseada Específica	Indicador de aprendizaje/cambio	Línea de base o punto de partida en términos cuantificables	Dato de impacto o nivel de logro final en términos cuantificables	Momentos o hitos de monitoreo	Instrumentos para levantar Información o fuente de datos
<p>Docentes comprenden que sus estrategias de participación de estudiantes no son completamente adecuadas, al no focalizarse en los objetivos de aprendizaje a lograr y no considerar aspectos motivacionales en su diseño.</p>	<p>Se cuenta con un espacio para que docentes realicen una reflexión sobre las nociones que tienen de participación de estudiantes, estrategias de aula y objetivos de aprendizaje.</p> <p>-----</p> <p>Porcentaje de docentes que dialoga con sus colegas sobre la implementación que realiza de sus estrategias de participación de estudiantes acorde con los objetivos.</p> <p>-----</p> <p>Porcentaje de docentes que define criterios comunes para el trabajo de aula a partir del diálogo sostenido.</p>	<p>No existe un espacio para que docentes realicen una reflexión sobre las nociones que tienen de participación de estudiantes, estrategias de aula y objetivos de aprendizaje.</p> <p>-----</p> <p>El 0% de los docentes dialoga con sus colegas sobre la implementación que realiza de sus estrategias de participación de estudiantes acorde con los objetivos.</p> <p>-----</p> <p>El 0% de los docentes define criterios comunes para el trabajo de aula.</p>	<p>Se cuenta con un espacio dividido en dos sesiones de una hora cada una para que docentes realicen una reflexión sobre las nociones que tienen de participación de estudiantes, estrategias de aula y objetivos de aprendizaje.</p> <p>-----</p> <p>El 90% de los docentes dialoga con sus pares sobre la implementación que realiza de sus estrategias de participación de estudiantes acorde con los objetivos.</p> <p>-----</p> <p>El 90% de los docentes define criterios comunes para el trabajo de aula.</p>	<p>Monitoreo al finalizar la primera sesión para evaluar la presencia de un cambio de mentalidad para la práctica docente.</p> <p>Monitoreo al finalizar la segunda sesión para evaluar requerimientos para el futuro.</p>	<p>Encuesta cuantitativa presencial a docentes.</p> <p>Encuesta cualitativa online a docentes.</p> <p>Reporte de sistematización de reflexiones del taller.</p>

<p>La retroalimentación de clases está focalizada en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Se cuenta con una retroalimentación docente con foco en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p> <p>-----</p> <p>Porcentaje de docentes de enseñanza media que han sido acompañados y retroalimentados en el uso de estrategias de participación en clases acorde a los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Se cuenta con un plan de retroalimentación docente, pero no tiene indicadores focalizados en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p> <p>-----</p> <p>El 50% de los docentes son acompañados en clases y el 0% son retroalimentados en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Se cuenta con una retroalimentación docente con foco en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p> <p>-----</p> <p>El 80% de los docentes son acompañados en clases y el 80% son retroalimentados en el uso de estrategias de participación en clases acorde a objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Revisión del plan de retroalimentación docente a comienzos del primer semestre para inicio de su aplicación.</p> <p>Monitoreo a final de cada semestre para ver % de avance de acompañamiento y retroalimentación de docentes.</p> <p>Revisión y ajuste del plan de acompañamiento a final del año acorde con comentarios de docentes y Director de estudios en retroalimentaciones.</p>	<p>Registro de observaciones de retroalimentación realizada por Director de estudio.</p> <p>Encuesta cualitativa a docentes de aporte de las retroalimentaciones a su práctica.</p>
<p>Docentes cuentan con espacios necesarios para desarrollar un trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.</p>	<p>Se cuenta con espacios para el desarrollo del trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.</p> <p>-----</p> <p>Porcentaje de docentes de enseñanza media que</p>	<p>No existen espacios para el desarrollo del trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.</p> <p>-----</p> <p>El 0% de los docentes de enseñanza media que</p>	<p>Se cuenta con un espacio online y otro presencial para el desarrollo del trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.</p> <p>-----</p> <p>El 70% de los docentes de enseñanza media que</p>	<p>Instalación y revisión de plataforma de trabajo interno para docentes de enseñanza media.</p> <p>Revisión de carpetas de Teams para constatar las adecuaciones de estrategias de participación en clases.</p>	<p>Carpeta de asignaturas en Teams.</p> <p>Encuestas en Teams a docentes de enseñanza media.</p> <p>Entrevista Cualitativa presencial a un grupo de docentes de enseñanza media.</p>

	desarrollan trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.	desarrollan, en espacio online y/o físico, trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.	desarrollan, en espacio online y/o físico, trabajo colaborativo de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases.	Monitoreos por medio de encuestas después de la segunda sesión para evaluar la utilización de los espacios colaborativos de reflexión pedagógica y adecuación de estrategias de participación en clases. Monitoreo a final de cada semestre para retroalimentación por parte de los docentes sobre uso y utilidad de plataforma. Revisión y ajuste de plataforma y espacio físico de trabajo interno para docentes de enseñanza media.	
Docentes utilizan estrategias de participación en clases articuladas con objetivos de aprendizaje.	Se realizan talleres anuales que permitan a los docentes integrar nuevas estrategias de participación que puedan articular con sus objetivos de aprendizaje. -----	No se realizan talleres anuales que entreguen estrategias de participación para ser articuladas con objetivos de aprendizaje. -----	Se realizan cuatro talleres anuales orientados a entregar estrategias de participación para ser articuladas con objetivos de aprendizaje. -----	Monitoreo al finalizar cada taller para evaluar su utilidad para la práctica docente. Monitoreo al término del proceso para incorporar requerimientos para el futuro.	Encuesta cuantitativa presencial de satisfacción del taller entregado. Encuesta cualitativa presencial de utilidad de los talleres otorgados.

	Porcentajes de docentes que considera útiles para su práctica las estrategias de participación incorporadas.	El 0% de los docentes considera útil en su práctica las estrategias de participación que se le han entregado.	El 80% de los docentes considera útil en su práctica las estrategias de participación que se le han entregado.		
--	--	---	--	--	--

3.2 Análisis de factibilidad

Respecto de la factibilidad de la propuesta de mejora, se observa que desde la organización hay interés y motivación por iniciar el plan, tanto del equipo directivo como de los docentes involucrados.

Puesto que la propuesta está pensada para un año en su aplicación, durante este año, para favorecer la factibilidad, se ha planificado la difusión y socialización de las propuestas de mejora con la comunidad educativa, en especial, con los docentes, de modo de dar a conocer su propósito y camino a seguir, resolver inquietudes y recibir sugerencias que permitan viabilizar la implementación de lo planificado.

Quizás el aspecto más complejo se pueda observar en la tercera actividad por el uso de plataformas, ya que algunos docentes son reticentes a elementos tecnológicos. Sin embargo, la encargada de este ámbito (Digital Champion) ya ha comenzado a trabajar en la elaboración de esta red en línea desde el programa de Teams, en el cual se capacitó a todos los docentes durante el periodo de pandemia, lo que facilitaría el acercamiento de los profesores a esta actividad.

En cuanto a la apropiación del plan de mejora, es importante que la actividad cero no sea meramente expositiva, como una presentación de lo que se hará, sino que genere conciencia colectiva del cómo estamos trabajando, específicamente, cómo estamos aplicando las estrategias de participación en clases en relación con la respuesta que estamos recibiendo de nuestros estudiantes en cuanto a los aprendizajes adquiridos. Para ello, es relevante el rol de quienes dirigen la actividad y están involucrados en el contexto del colegio como así también del agente externo que puede dar una perspectiva del tema desde sus conocimientos disciplinares.

Sobre el aspecto económico del plan de mejora, es importante señalar que todas las actividades fueron diseñadas cuidando este ámbito debido a que el colegio pertenece a una red, por lo tanto, el inconveniente en ello no es que no se tenga financiamiento, sino que el trámite es un proceso muy extenso puesto que cuando se aplica una capacitación, un nuevo recurso, contratación de planes, etc. se debe realizar para todos los colegios de la red y no solo uno. Sin embargo, la propuesta está orientada a un plan de formación docente que se imparte entre los mismos docentes, trabajando como una comunidad de aprendizaje, en donde se utilizan los recursos que ya existen dentro de la institución y se adaptan a lo que pretende este proyecto.

Finalmente, en cuanto a los posibles ajustes necesarios para la implementación, se cautelará que las actividades se realicen dentro del horario de trabajo de los docentes, además de que sea en bloques horarios en donde cuenten con la disponibilidad para asistir para, así de este modo, asegurar su participación en las diversas instancias.

3.3 Reflexión

Por medio de la propuesta se espera trabajar tanto en las creencias docentes que existen sobre ciertos conceptos (participación, desinterés estudiantil, motivación, logro de objetivos, etc.) como la forma en la que se están abordando las estrategias de participación de los estudiantes, teniendo la posibilidad de aunar criterios para mejorar dicha implementación al focalizarla en una meta en común. Además, con la puesta en práctica del plan, se podrán visualizar cambios en las dinámicas de clases y se espera, en el mediano plazo, ir generando otros mecanismos que permitan asociar los resultados de la propuesta de mejora con dimensiones del aprendizaje de los estudiantes.

Cabe señalar que, a partir de la propuesta, también será posible observar las condiciones institucionales que juegan un papel importante en la implementación de esta, como lo es el rol que asumirá el equipo directivo en el involucramiento que tenga o no con el quehacer docente, ya que hasta el momento ha sostenido un rol

pasivo en lo que fue la aplicación de la actividad cero, pues, si bien se otorgaron los espacios necesarios para su realización, solo uno de sus miembros estuvo presente durante las sesiones de esta actividad.

También se podrá visualizar el cambio en la modalidad de trabajo del profesorado, de lo individual a lo colectivo, en donde se ejecutará la capacidad de reflexionar colaborativamente y generar propuestas que sean significativas para producir una mayor participación estudiantil. Como, a su vez, se podrán observar cambios en los procesos y procedimientos que se llevan a cabo, por ejemplo, el acompañamiento docente que hasta la fecha ha sido escaso y con lineamientos poco claros, puesto que las pautas de acompañamiento tendrán un foco claro en cuanto a lo que se observa permitiendo que sean más comprensibles.

Por otra parte, lo que esta propuesta de evaluación no permite verificar es cómo se sentirán los docentes involucrados respecto a ciertos aspectos una vez comiencen a trabajar en las actividades, por ejemplo, la incertidumbre sobre si se está realizando bien el trabajo propio o el grado de competencia que se pueda dar entre algunos colegas a la hora de aplicar estrategias. Es por ello que, para resguardar estos aspectos, es importante que se pueda conversar sobre sus emociones durante la realización de las actividades ya propuestas, a fin de disminuir la tensión que puede generar el enfrentarse a una nueva dinámica de trabajo.

Tampoco se podrá verificar la voz de los estudiantes en quienes inciden directamente los cambios que tendrán los docentes en su labor, el cómo estos perciben dichos cambios, si notan que ha cambiado la actitud y disposición de sus profesores y si también influye en su propia disposición en clase y/o los aprendizajes que están adquiriendo.

CAPÍTULO IV. IMPLEMENTACIÓN Y AJUSTES A LA PROPUESTA DE MEJORA

4.1 Implementación y monitoreo de la propuesta de mejora

Del total de las actividades consideradas para la propuesta, se ha determinado aplicar la actividad introductoria al plan de mejora (actividad 0) como

eje articulador de todo lo que será el trabajo por realizar el próximo año, ya que, tal y como se señaló en el apartado de factibilidad, dicha actividad servirá para la difusión y socialización del plan de mejora dentro del cuerpo docente y, también, sentará las bases conceptuales respecto a lo que se entiende por participación de los estudiantes en el aula.

A continuación, se presenta la carta Gantt de la aplicación de la actividad cero:

ACTIVIDADES	EJE	TAREAS	RESPONSABLES	SEPT.				OCT.				NOV.					
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.- Actividad 0 Título Uniendo criterios en torno a la participación en el aula para la mejora continua del aprendizaje	Preparación	Diseño del programa del taller	Natalia Díaz	x													
		Conversación con equipo directivo para presentación y coordinación del taller	Natalia Díaz		x												
		Generación de invitación y calendario de asistencia	Natalia Díaz y jefe UTP				x										
	Ejecución de la actividad	Aplicación sesión 1	Agente externo y Natalia Díaz														
		Cuestionamiento docente sobre creencias en torno a la participación							x								
		Aplicación sesión 2	Digital Champion)								x						

		Unificación de criterios sobre estrategias de participación	y Natalia Díaz															
	Seguimiento y evaluación	Sistematización de reflexiones	Natalia Díaz							x	x	x						
		Evaluación docente sobre utilidad y pertinencia del taller	Natalia Díaz						x	x								
		Reflexión de participantes sobre nuevas nociones y herramientas	Natalia Díaz							x	x	x						

La aplicación de la actividad cero se hizo en formato de taller de dos sesiones de una hora cada sesión. Su objetivo fue analizar las nociones que los docentes actualmente tienen sobre la participación de estudiantes en el aula, las estrategias para impulsarla y su relación con los objetivos de aprendizaje, estableciendo conexiones con la literatura que permitan ampliar el repertorio de herramientas y definir criterios sustentados y comunes para el trabajo en el aula.

Para cumplir con dicho propósito, en la primera sesión se invitó a un especialista externo que tiene conocimientos sobre el trabajo docente en el aula y el uso de estrategias de participación, con quien se sostuvieron reuniones previas a la aplicación del taller para definir los propósitos de este, analizar las necesidades docentes en relación con la temática a trabajar y tomar decisiones en torno a la metodología más adecuada acorde con el tiempo otorgado y el objetivo de la sesión. Además, asistieron un total de 21 docentes de los 25 que trabajan en el equipo de enseñanza media.

Es así como el agente externo presentó al cuerpo docente una reflexión ligada a la motivación que los profesores deben generar en los estudiantes para que

estos participen de las dinámicas de clases que los docentes construyan (revisar anexo 3, apartado 3.1). A partir de ello, se invitó a la reflexión conjunta sobre las propias prácticas docentes y el uso de estrategias que se estaban utilizando en el aula, analizando su relación con el concepto de motivación trabajado en la sesión, cuestionando las propias creencias que se tenían respecto a la idea de participación.

Luego, en la segunda sesión, la persona a cargo del plan de mejora junto a la Digital Champion del equipo de enseñanza media trabajaron con las ideas extraídas de la sesión anterior para establecer en conjunto con el cuerpo docente un criterio común de trabajo en relación con el cómo estimular la participación de los estudiantes en las clases a partir del factor motivacional. Para ello, se planteó un segundo cuestionamiento que es el trabajo que se está haciendo en el aula en cuanto a los objetivos de aprendizaje y su alineación con las estrategias de participación. A raíz de ello, se realizó un trabajo grupal en donde cada equipo analizaba un objetivo de aprendizaje de una asignatura elegida, relevando el cómo motivar a los estudiantes por medio de dicho objetivo para luego seleccionar una estrategia de participación que como grupo consideraran pertinente.

Finalmente, se realizó la presentación de un grupo voluntario y de cómo abordaron la tarea y luego se estableció un diálogo entre todos para sacar conclusiones al respecto. Ahora bien, entendiendo que el tiempo destinado no es suficiente para llegar a acuerdos concretos, la Digital Champion realizó la presentación de la plataforma de trabajo que diseñó hace un tiempo, en donde se pretende efectuar, a partir del próximo año, un trabajo mancomunado entre profesores ya sea para compartir herramientas de trabajo como para continuar con dinámicas de conversación como las efectuadas en estas dos sesiones.

El cuerpo docente que estuvo presente en el taller, 17 personas en total puesto que un grupo no menor debía asistir a una capacitación, consideró que fue una buena experiencia de autoanálisis y aprendizaje por medio de las reflexiones compartidas (revisar anexo 3, apartado 3.9), de hecho, la primera sesión se extendió más allá de la hora establecida puesto que los profesores estaban inmersos en el diálogo. Además, indicaron que este tipo de instancias eran muy necesarias en el

colegio ya que permiten que los docentes vayan generando criterios comunes de trabajo, por lo que se deberían hacer más talleres con este enfoque.

Las reflexiones del profesorado fueron extraídas por medio de dos tipos de encuestas aplicadas al finalizar cada sesión del taller. La primera encuesta era la misma para el cierre de las dos sesiones, se respondía en el momento y se realizaron preguntas cuantitativas sobre relevancia del taller, utilidad para la práctica docente y pertinencia con el contexto educativo de la institución (revisar anexo 3, apartado 3.2). La segunda encuesta era cualitativa de preguntas abiertas y se adaptó acorde a cada sesión (revisar anexo 3, apartado 3.5 y 3.7), por lo que se les dio un plazo de una semana para poder contestar cada una. En la primera sesión las preguntas estaban orientadas a las creencias docentes y en la segunda sesión, al trabajo que se realiza en el aula en relación con los objetivos de aprendizaje.

Algunos ajustes que se tuvieron que considerar fueron las actividades a realizar, el objetivo en cada sesión, la fecha de aplicación de la segunda sesión y el tiempo destinado para el taller.

Respecto a las actividades, se tenía contemplado que la encuesta cualitativa de la primera sesión se respondiera durante el desarrollo de esta y dialogar en base a las respuestas, pero debido a que la reflexión entre docentes y agente externo se extendió, se decidió dejar esta encuesta para el desarrollo posterior a la sesión e incorporar las reflexiones extraídas de ella en el inicio de la sesión siguiente. Se hicieron las adecuaciones necesarias para dejar la encuesta de la sesión 2 solo como insumo de recopilación de información y no como parte de la actividad de trabajo, en base a la experiencia de la primera sesión.

Por otra parte, para la primera sesión dentro del objetivo estaba estipulado hablar tanto de creencias sobre participación como de alineación de objetivos con estrategias de participación y en la segunda establecer criterios comunes. Sin embargo, debido a lo enriquecedor del diálogo sostenido entre pares, solo se pudo hablar de creencias docentes entorno a la participación de estudiantes. Por lo que se tuvo que ajustar la siguiente sesión para trabajar en la alineación de objetivos con estrategias de participación y dejar la unificación de criterios para trabajos posteriores.

A esto agregar que la fecha original de la segunda sesión era a la semana siguiente de la primera, el 24 de octubre del presente año, pero por eventos de la institución se tuvo que efectuar el 07 de noviembre. Si bien esto no impidió la realización del trabajo ni participación docente, sí ralentizó la dinámica de la segunda sesión pues se tuvo que hacer un resumen de lo anteriormente trabajado, restando tiempo a la actividad de esa sesión.

Finalmente, el factor tiempo fue un elemento complejo durante el desarrollo de las dos sesiones del taller, puesto que el horario destinado no podía ser modificado al no existir otras instancias en que se pudiera reunir a todos los docentes y la cantidad de tiempo asignada tampoco era viable de modificar, puesto que se debe respetar las horas de contrato del trabajador. Si bien, se consideró que una hora por sesión era suficiente para introducir el tema, en ambos casos la extensión de tiempo fue mayor, sobre todo en la primera sesión, en donde los docentes, por voluntad propia, decidieron quedarse más tiempo del horario establecido para hacer significativa su experiencia.

4.2 Reflexión

En cuanto a la implementación de la actividad cero de la propuesta de mejora, he de señalar que dicha actividad fue pertinente en su aplicación, ya que era necesario realizar una inducción al plan de mejora para establecer líneas claras de acción y, además, sentar las bases conceptuales que sustentan la práctica deseada.

Originalmente el plan daba inicio con la actividad 1 en donde se focalizaba el trabajo en relación con el acompañamiento docente respecto de sus prácticas pedagógicas de participación de estudiantes, sin embargo, no existía una conversación previa con los profesores que les permitiera conocer qué enfoque tomaría dicho acompañamiento ni cómo debería orientar sus futuras acciones en relación con las estrategias de participación que tenía a su disposición y cómo las aplicaría con los estudiantes.

Por medio de la actividad cero se permitió al profesorado analizar sus creencias respecto a lo que hace el estudiante y ellos mismos, dando la instancia

para replantarse él cómo están abordando el tema de la participación de los alumnos y la necesidad de tener apoyo al respecto.

La recepción de los docentes fue positiva (revisar anexo 3, apartado 3.3 y 3.4), ya que la gran mayoría manifestó que tratar estos temas es importante para el trabajo de la comunidad educativa, por lo que deberían fomentarse más talleres de este tipo, lo cual permite que las personas tengan una buena acogida al plan de mejora que van a desarrollar.

En cuanto a los aprendizajes que obtuve de la implementación, he de mencionar que destaco la intervención del agente externo al entregar una propuesta del trabajo pedagógico que realizamos respecto de los objetivos de aprendizaje y estrategias de participación desde una perspectiva psicológica, donde se da una mirada desde el factor motivacional y la generación de compromiso por parte del estudiantado. Además, el trabajo de la segunda sesión me permitió conocer cómo mis colegas abordan el trabajo que realizan con los objetivos de aprendizaje y estrategias de participación, analizando mis propias prácticas pedagógicas al respecto.

Factores como la disposición de los docentes y la buena acogida del equipo directivo permitieron implementar este taller en sus dos sesiones de manera óptima y completa. Quizás no se pudieron realizar en las fechas previstas por temas de tiempo y asuntos institucionales, como las alianzas, por ejemplo, pero siempre existió la buena voluntad de readecuar las fechas y facilitar los espacios para lograr cumplir con el propósito del taller.

Respecto al monitoreo de la actividad, por medio de la sistematización de las reflexiones hechas en el taller (revisar anexo 3, apartado 3.6 y 3.8) se pudo constatar el grado de apropiación del tema por parte de los docentes, como a su vez las mayores preocupaciones al respecto y cómo lo proyectaban dentro de la institución.

Es así como entre las preocupaciones docentes destacan aspectos relacionados con la disposición al cambio que cada uno pueda tener, ya que por más que exista la motivación y el interés por mejorar las prácticas, los profesores tendemos a considerar que nuestro actuar es el correcto, lo que podría hacer que

la reflexión lograda en esta instancia se pierda con el tiempo. Otra preocupación al respecto es respecto a los espacios y tiempos destinados para la reflexión conjunta, ya que varios profesores plantearon que sería difícil mantener estas instancias por la dinámica de trabajo de la escuela. Bajo este mismo aspecto es que, al cierre de la segunda sesión, varios expresaron que no creían que el colegio cumpliera con todo lo propuesto en el plan, sin embargo, tenían la mejor disposición para hacerlo ya que valoraban el foco que de la propuesta de mejora y consideraban muy adecuado el incluir el factor motivacional de los estudiantes en el trabajo diario que realizaban.

Por otra parte, por medio de las reflexiones entregadas en las encuestas cualitativas se hicieron los ajustes pertinentes entre sesiones, ante las dudas planteadas y también se tomaron las consideraciones de las necesidades docentes para incorporar en el plan de mejora.

Si bien se cumplió sin ningún inconveniente con los plazos de la carta Gantt en cuanto a la fase de preparación, en donde se tuvo que modificar lo planificado fue en la implementación puesto que existieron variables tanto externas como internas que interrumpieron el proceso.

En lo externo, influyó el hecho de que el mes de octubre contaba con dos lunes feriados, que justamente correspondían a los días en que se realizan consejos de profesores y se podían implementar las sesiones. A eso se le agregan variables internas como que en ese mismo mes se realizan alianzas por aniversario del colegio durante una semana, en donde era imposible trabajar en el taller y, además, se suman las reuniones de apoderados y el cierre de notas de cuarto medio, lo que hizo que las sesiones tuvieran que movilizarse en más de una ocasión.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

El desarrollo del presente trabajo permite plantear conclusiones en los siguientes ámbitos:

1. Aporte de la propuesta de mejora al abordaje del problema de práctica.

2. Relación de la experiencia con el desarrollo profesional.
3. Aporte del enfoque de Resolución de Problemas Basado en Diseño (RPBD) a la institución educativa.
4. Proyección del rol como agente de cambio.

A continuación, se fundamentará cada uno de estos enunciados para su mayor comprensión.

Respecto al primer punto que es el aporte de la propuesta de mejora, cabe señalar que esta propuesta ha tenido una recepción positiva dentro de la institución, en donde los docentes y directivos involucrados han acogido lo que se plantea y han puesto de su parte para tratar de cambiar sus creencias y prácticas para tener un mejor desempeño en pos de los aprendizajes de sus alumnos.

En la actividad efectuada (actividad 0), la dinámica de trabajo en ambas sesiones permitió que los docentes conocieran la base de lo que se trabajará por medio del plan, generando mayor confianza en la implementación futura de la propuesta de mejora. También, nos permitió tener una nueva mirada del trabajo que realizamos con nuestros estudiantes y como, por medio de la formación docente, se pueden abordar temas como la motivación y los objetivos de aprendizaje bajo una misma mirada que, en el caso de este plan, es la mejora de las estrategias que tienen los docentes de participación de los estudiantes en el aula.

También, la implementación del taller nos permitió ponernos a prueba en relación con el trabajo en equipo que podemos realizar, ya que, si bien siempre ha estado la disposición y el interés, una de las mayores aprensiones es la dinámica individualista que como cuerpo docente manejamos y que en más de una ocasión fue mencionada por el profesorado. Sin embargo, en ambas sesiones fue posible realizar un trabajo colaborativo, ya sea de reflexión o de producción, y que tuvo una buena acogida por parte de los involucrados, además de proyectar la factibilidad de lograr formar una comunidad de aprendizaje entre pares.

El segundo punto para tratar es la relación de la experiencia con el desarrollo profesional en donde he de señalar que la experiencia que me ha generado esta instancia ha sido satisfactoria por cuanto darne la posibilidad de reflexionar sobre los desafíos que ocurren en el contexto en el cual estoy desempeñando mi labor

educativa y tener la oportunidad de formular un plan de mejora en base a uno de los tantos problemas que como comunidad educativa podemos enfrentar, el cual esté contextualizado con lo que sucede en la institución y que contenga las necesidades de quienes trabajamos en ella.

Efectivamente, en lo que el perfil de egresado plantea está el poder desarrollar enfoques que promuevan una cultura institucional y el trabajar en este plan ha permitido escuchar las voces de los actores involucrados y que los docentes de la institución nos abramos a desarrollar una comunidad de aprendizaje, en donde compartamos ideas y estrategias, abordemos nuevos problemas de manera conjunta y nos vayamos desligando poco a poco del trabajo individualista que por años llevamos realizando.

Parte de esta experiencia ha sido el darme cuenta de que para crecer profesionalmente no es siempre necesaria la intervención de agentes externos, que no dependemos de que la institución sea la encargada de traer capacitaciones, talleres y cursos de formación para poder obtener nuevos aprendizajes.

Es por ello que ha sido sumamente importante el lograr generar instancias a través del plan de mejora que nos permita como docentes desarrollar nuestro capital profesional, al tener la posibilidad de implementar talleres de reflexión compartida, de aprendizaje de estrategias y propuestas de mejora que nacen de nosotros mismos, y que esto se vaya instaurando como parte de la cultura institucional para así aunar criterios y formar una visión compartida de la educación que queremos brindar a nuestros estudiantes.

Como tercer punto está el aporte del enfoque RPBD a la institución en donde considero que la perspectiva que se presenta en el libro de Mintrop y Órdenes (2021), en que los líderes escolares nos focalizamos en resolver problemas dentro de nuestro contexto y de nuestras propias prácticas (mirada desde adentro hacia afuera), me permitió buscar soluciones que fueran viables dentro de las posibilidades que teníamos en la escuela, facilitando el proceso de selección de recursos e impulsores.

La mirada que propone el texto de solucionar problemas prácticos, en donde se debe ir resolviendo un problema a la vez, permite que quien aborde el problema

se centre en un único eje a tratar, evitando abordar varios puntos al mismo tiempo sin tener un foco claro y, por ende, no logrando trabajar en lo que realmente importa.

Por lo tanto, el tener la opción de ir construyendo paso a paso cada uno de los ejes del plan de mejora, y también el poder ir avanzando y retrocediendo cuantas veces fueran necesarias en la formulación del problema, a medida que se iban planteando causas e indagando sobre ellas, fue óptimo, ya que me permitió definir correctamente el problema a solucionar y focalizar el diseño de las actividades en torno a este problema.

Por otra parte, que la mirada de la mejora esté en movilizar a las personas permite que haya un real involucramiento de quienes son parte del problema, en donde somos ejecutores de las posibles soluciones de este y no solo meros receptores de propuestas externas, elaboradas por agentes que no forman parte de nuestra realidad.

Finalmente, en cuanto a la proyección de mi rol como agente de cambio, considero que los aprendizajes obtenidos a lo largo del Magíster me permitirán aportar desde el ámbito del liderazgo en futuros procesos de gestión en la institución en que trabajo, ya sea dentro como fuera del aula.

Actualmente, a raíz de la investigación del problema trazado y con la ejecución de la primera actividad, ya han surgido nuevos planteamientos entre los docentes, como por ejemplo la necesidad de instaurar una identidad de colegio y de iniciar un trabajo colaborativo formando departamentos liderados por coordinadores. De hecho, el colegio ya inició una búsqueda de líderes de departamento por asignatura dentro del cuerpo docente y, gracias a la implementación del plan de mejora y el desempeño que he tenido a lo largo del año en el establecimiento, se me ha asignado un rol como jefe de departamento para el año 2023, en donde enfrentaré nuevos desafíos en conjunto con mis pares referente a la asignatura en la que nos desempeñamos, por lo tanto, mis proyecciones futuras están en el continuar aportando en la institución para que podamos crecer como comunidad.

Ahora bien, retomando el plan de mejora, considero que es muy pronto para saber si este podrá abordar en su totalidad el problema planteado y si se logrará

concretar la práctica deseada final, puesto que recién para este 2023 se pretende ejecutar la totalidad de las actividades diseñadas en el plan, en donde se evidencie que los docentes han tenido un cambio en el cómo utilizan sus estrategias de participación de estudiantes. Además, como lo que se pretende es lograr una aplicación efectiva de dichas estrategias de participación, se tendrá que esperar más tiempo, por lo menos un año más, para ver si hay resultados en los aprendizajes de los estudiantes por medio de las evaluaciones que se les realicen.

Lo que destaco de todo el proceso de mejora es el haber podido conocer en mayor profundidad lo que sucedía dentro de la institución en que trabajo, también el tener la posibilidad de dialogar con mis compañeros en la búsqueda del problema, sus causas, los recursos e impulsores necesarios para el desarrollo de las actividades y, además, darme cuenta de que no era la única que visualizaba una determinada situación y que gracias a la interacción con otros se pudieron diseñar correctamente las actividades propicias para el contexto en el que estamos insertos.

En cuanto a lo que no repetiría, está el ejecutar el plan al finalizar el año, ya que provoca una discontinuidad en la implementación de las actividades, puesto que, si bien la actividad cero fue exitosa y permitió iniciar con el plan de mejora, considero que lo más probable es que esta actividad tendrá que ser replicada a inicios del año 2023 ya que lo trabajado en ella, como las nociones y creencias docentes en torno a la participación de estudiantes, es fundamental para el desarrollo de las demás actividades y dejar pasar tantos meses de inactividad (entre el término e inicio del año escolar) podría provocar que se olviden ciertos acuerdos planteados.

Igualmente creo que el trabajo hasta aquí realizado y lo que se hará en un futuro dentro del establecimiento es un gran aporte para la comunidad educativa, por cuanto nos ha permitido crecer como personas y profesionalmente, estimulando a que los docentes seamos quienes asumamos roles dentro de los procesos de cambio de la institución y nos intereseamos por mejorar las propias prácticas con el fin de mejorar la calidad en la educación que brindamos a nuestros estudiantes.

REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34–52.
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol9-issue2-fulltext-127>
- Bolívar, A. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional*. En J. Ulloa y S. Rodríguez (Eds.), *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela* (pp. 61- 103). Concepción: RIL editores.
- Bolívar Ruano, M. R. (2013). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de diagnóstico y evaluación. *Revista Iberoamericana De Educación*, 62(1), 1-12. <https://doi.org/10.35362/rie621893>
- Cognita. (2022). *Proyecto Educativo*. Cognita-Colegios Manquecura. <https://www.manquecura.cl/proyecto-educativo/principios-educacionales/>
- Cognita. (2022). *Cognita schools*. Cognita Chile. <https://cognita-chile.mailchimpsites.com/>
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago: Fundación Chile.
- Fullan, M. (2016). *La Dirección Escolar. Tres Claves Para Maximizar su Impacto*. Madrid: Morata.
- Gairín, J. (2000). *Cambio de cultura y organizaciones que aprenden*. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada: Barcelona.
- Guerra, P., & Plaza, R. (2021). El desarrollo profesional docente continuo en profesores y profesoras en Chile: ¿Entramado en la política de accountability? *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(2), 123-137.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*: Teachers College Press (Cap 5)
- Leal-Soto, F., Dávila, J. & Valdivia, Y. (2014). Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje. *Universitas Psychologica*, 13(3), 1037-1046. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.bppd>
- Minakata Arceo, Alberto (2009). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. Sinéctica, *Revista Electrónica de Educación*, (32),1-21. ISSN: 1665-109X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99812141008>
- Mintrop, R., & Órdenes, M. (2021). *Mejora escolar basada en diseño: Una guía práctica para líderes escolares*. LOM.
- Peña, J., Weinstein, J., & Raczynski, D. (2018). Construcción y pérdida de la confianza de docentes: Un análisis de incidentes críticos. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-13.
- Schón, D.A. (1987). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Barcelona: Paidós.

- Tapia, J. A. (2000). *Motivar para el aprendizaje: teorías y estrategias*. Proyecto editorial: EDEBE. España.
- Uribe, M. y Berkowitz. D. (2018). *El rol del nivel intermedio como generador de condiciones para la enseñanza y el aprendizaje en el territorio: Una primera aproximación desde la perspectiva del liderazgo y la gestión local en educación*. Informe Técnico N° 5. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Valparaíso, Chile.

ANEXOS

Anexo 1 (Primera encuesta)

1.1 Encuesta

Encuesta "plan de indagación inicial" TM2.

* Este formulario registrará su nombre, escriba su nombre.

1. ¿Cuáles son los principales desafíos para realizar tus clases actualmente?

2. ¿Cómo es la actitud del alumnado en relación a las clases?

12/2/2021

3. ¿De qué modo los alumnos participan de las clases que realizas

4. ¿Qué estrategias utilizas para fomentar la participación en tus clases?

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.



12/2/2021

1.2 Tabla resumen encuesta

	Docente Inglés	Docente Matemática	Docente Lenguaje	Docente Historia	Resumen integrado
Pregunta 1 ¿Cuáles son los principales desafíos para realizar tus clases	Motivar a los estudiantes para retomar hábitos de estudios, (...)	El retomar la escolarización, los hábitos de estudio, la concentración de los estudiantes y la modalidad	1-El comportamiento de los estudiantes, (...) han olvidado las normas en el aula.	Los principales desafíos son el captar la atención de estudiantes en el aula.	Como principales desafíos de los docentes, puedo mencionar: - Retomar

actualmente ?	perdidos durante el período de clases online.	híbrida.	2-No existe un real apoyo de parte de dirección (...). 3-(...) estudiantes que no cumplen (...).		hábitos de estudio. - Lograr la atención y concentración de alumnos.
Pregunta 2 ¿Cómo es la actitud del alumnado en relación con el aprendizaje ?	Los estudiantes se ven relajados, distraídos y sociales, pero sin ánimo de tomar atención y desmotivados respecto a las tareas y pruebas.	Se nota, en un porcentaje no menor de los estudiantes, una apatía e incluso displicencia en algunos. Otro porcentaje muestra interés y motivación en su proceso educativo (...)	Es una actitud despreocupada, irresponsable y de falta de empatía. (...) Ellos mismos han revelado que volver a la presencialidad solo es para compartir con los amigos.	La actitud es un tanto negativa, se rehusan a realizar trabajos (...) dentro del aula no prestan atención en clases ya que solo conversan entre ellos o están pendientes de sus teléfonos, entre otros.	De los 4 encuestados, solo uno reflejó una actitud positiva de una parte de los estudiantes, manifestando el interés y motivación de estos, y todos hablaron en general de: - Desmotivación - Apatía - Irresponsabilidad - Falta de atención
Pregunta 3 ¿De qué modo los alumnos participan de las clases que realizas?	Generalmente, si no participo yo la participación son apenas 3 o 4 estudiantes quienes participan voluntariamente.	Por lo general, son bastante ordenados al pedir la palabra y participar en la clase. (...) Los estudiantes hacen sus aportes y expresan su opinión una vez que les doy la palabra.	Los alumnos online no participan en gran medida, no responden a preguntas. (...) Los alumnos presenciales, participan, pero no respetan los turnos de habla, a la vez que cuesta mucho que dejen sus	La participación es escasa en general, tanto de presenciales como online, por lo que se debe de ir preguntando a cada alumno para que participen.	Hay dos encuestados que indican tener poca participación en clases y otro dos que indican que tienen participación en clases, pero solo uno puede establecer un orden. Además, solo uno hace una

			teléfonos de lado. (...)		distinción clara de la participación entre online y presenciales.
Pregunta 4 ¿Qué estrategias utilizas para fomentar la participación en tus clases?	Juegos, uso de plataformas, competencias, preguntas guiadas, etc.	Realización de trabajos en equipo, en donde tiene que ir rotando los integrantes que participan en el plenario final. (...)	Pongo música que les gusta, (...) Además, hago preguntas directas a estudiantes para saber si están atentos. Debo sumar, que doy décimas en algunas clases para que se motiven a participar. (...)	Tratando de ser lo mas interactiva, utilizando plataformas como kahoot, (...)	Las dos estrategias más utilizadas son preguntas y plataformas. Luego se mencionan estrategias específicas como: Música Décimas Juegos Plenarios

Anexo 2 (Segunda encuesta)

2.1 Cuestionario

CUESTIONARIO PLAN DE INVESTIGACIÓN TM2

Estimada comunidad docente, esperando que este cierre de año nos sea grato a todos, me dirijo a ustedes para solicitar su colaboración en un proyecto de magister para uno de los cursos que estoy realizando. El propósito de este cuestionario es conocer sus percepciones acerca de por qué las estrategias de participación en clases dadas por los docentes pueden no estar siendo efectivas con los estudiantes.

La idea es que puedan contestar esta encuesta a más tardar el día 5 de diciembre y con la mayor sinceridad posible. El tiempo estimado para responder es de 15 min. y la información entregada será anónima, confidencial y utilizada solo para fines de estudio en el magister.

Muchas gracias por la colaboración y participación en esta encuesta.

Indicaciones:

- A continuación, se presentarán una serie de preguntas tanto de respuesta abierta como cerrada. Por favor, en el caso de las preguntas abiertas, sea lo más claro posible en su explicación y, en el caso de las preguntas cerradas, seleccione la opción más cercana a su experiencia.
- No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que se solicita la mayor sinceridad en la formulación de sus respuestas y que también sean acorde a sus propias experiencias.
- Si no comprende alguna de las preguntas dadas, puede consultar a la persona que le envió este cuestionario en el siguiente correo galathea18@hotmail.com

*Obligatorio

1. Correo *

2. 1. ¿Cómo ha sido la relación de interacción y participación con sus estudiantes en este último tiempo? *

3. 2. En una escala del 1 al 5, en donde uno es poco cercano y 5 lo más cercano ¿Qué tan cercano se siente a sus estudiantes? *

Marca solo un óvalo.

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

4. 3. ¿Existen normativas claras de comportamiento dentro del aula tanto para docentes como para estudiantes?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

5. 4. ¿Considera que las retroalimentaciones de UTP influyen en las decisiones que se toman dentro del aula? Explique brevemente.

6. 5. Acorde a su experiencia, indique que tan frecuente es la retroalimentación que tiene de sus clases por parte de UTP.

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

7. 6. ¿Qué tipo de herramientas consideras necesarias para fomentar la participación en el aula por parte de los estudiantes?

8. 7. ¿Qué tipo de capacitaciones relacionadas a estrategias y didácticas de aula ha tenido en el establecimiento en este último tiempo? Menciona al menos 2 de ellas

9. 8. Según su parecer, cuál de las siguientes estrategias le ha resultado más efectiva al generar participación en el aula:

Marca solo un óvalo.

- Realizar preguntas dirigidas.
- Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).
- Armar foros de discusión.
- Dar décimas por participación.
- Otro: _____

10. Si eligió otra opción en la pregunta anterior, favor indicar qué estrategia utiliza.

11. 9. En base a su respuesta en la pregunta 8, ¿Qué tan efectiva ha sido dicha estrategia?

Marca solo un óvalo.

- siempre funciona.
- Funciona la mayor parte del tiempo.
- A veces resulta y otras no.
- Escasamente resulta.
- Solo funcionó una o dos veces.

12. 10. ¿Por qué cree que sucede esto (que funcione o no su estrategia)?

2.2 Tabla resumen cuestionario

	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y °IV)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 1 ¿Cómo ha sido la relación de interacción y participación con sus estudiantes en este último tiempo?	Limitada, y bastante dependiente de los propios estudiantes.	Un desafío, pero hoy mejor. Ahora, a fin de año el cansancio y calor ha hecho que los alumnos participen menos, a pesar de las estrategias. (adaptado)	Agotadora y a ratos tensa.	En aumento a medida que se van reincorporando a la presencialidad. Sin embargo, sigue siendo menor a lo observado antes de la pandemia.	A medida que ha ido aumentando la presencialidad, ha aumentado la participación (...) clases más fluidas y dinámicas.	Disminución de la energía de los estudiantes, u participación ha sido cada vez menos, por lo que la interacción se ve considerablemente disminuida.	Complicada, ya que no todos participan y los estudiantes (...) online prácticamente no participan, por lo que se considera solo presenciales.	El 50% de los encuestados señala que ha sido complicada la participación e interacción de los alumnos. Solo en tres casos se manifiesta que es buena de modo general. Además, la mitad de los encuestados hace la distinción entre online y presencial, indicando que en presencialidad los alumnos participan y se relacionan más.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	Bastante positiva.	Buena.	En la modalidad online es muy baja la participación (...)	En sistema virtual e híbrido es mala la participación, solo mejora a través de la presencialidad (...)	Escasa con los online y activa con los presenciales.	Muy buena.	Bastante buena con los que asisten presencialmente.	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y °IV)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado

Pregunta 2 En una escala del 1 al 5, en donde uno es poco cercano y 5 lo más cercano ¿Qué tan cercano se siente a sus estudiantes?	3	4	3	3	4	3	4	La mayoría indica un grado intermedio de cercanía con el alumnado. Solo un encuestado se siente poco cercano y uno se siente muy cercano.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	4	3	4	1	4	5	3	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y IV°)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 3 ¿Existen normativas claras de comportamiento dentro del aula tanto para docentes como para estudiantes?	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ	NO	SI	La opinión se encuentra dividida entre aquellos que consideran que sí existen normas claras de comportamiento y los que no.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	SI	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y IV°)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 4 ¿Considera que las retroalimentaciones de UTP	Sí, (...) detecta como debilidades o fortalezas, al poner énfasis en ellos dentro	No, las UTP no entrega retroalimentaciones significativas y	En cuanto a la estructura de la clase o de cómo se explica, sí. Sin embargo,	Si bien se dan instrucciones generales en reuniones con los docentes, la dinámica al	Totalmente. Importancia de UTP para el orden, estandarización y	No, pues la retroalimentación tiene que ver con la observación de una clase,	No, porque UTP no conocen el contexto curso.	Solamente 5 docentes indican que sí influye la retroalimentación de UTP en

influyen en las decisiones que se toman dentro del aula? Explique brevemente.	de la retroalimentación, también generan que el docente les preste una atención diferente a la dada anteriormente.	generalmente solo se enfocan en distender situaciones críticas que se puedan presentar. (...)	en torno a las normas, no.	interior del aula y las decisiones pedagógicas son propias de cada docente.	lineamientos de asignaturas. (adaptado)	por lo que los comentarios, (...) no siempre se pueden llevar a cabo en otras clases con otros contenidos.		sus prácticas pedagógicas y que es necesaria recibirla. El resto no cree que influya en su práctica, ya sea porque UTP no maneja el contexto de aula, no da retroalimentaciones relevantes o bien no le ven importancia a dicha retroalimentación.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	Importancia del análisis de la clase por UTP y también de docentes pares para dar estrategias y comentarios constructivos. (adaptado)	Cuando me las han indicado las he considerado.	En mi experiencia es casi nula, solo un lineamiento básico	Son fundamentales para poder mejorar las estrategias (...) focaliza metas y genera cultura de cooperación (...)	Depende del tipo de retroalimentación, si es un alcance sobre alguna técnica educativa, si. Si es apreviativa, no.	No, ya que en el aula es el docente quien maneja la dinámica. UTP vive otra realidad.	No son frecuentes las retroalimentaciones de UTP.	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y °IV)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 5 Acorde a su experiencia, indique que tan frecuente es la retroalimentación	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	10 de los encuestados casi nunca o nunca son retroalimentados.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	

ón que tiene de sus clases por parte de UTP.	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Solo 2 declaran que es constante y 2 que a veces son retroalimentados.
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y °IV)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 6 ¿Qué tipo de herramientas consideras necesarias para fomentar la participación en el aula por parte de los estudiantes?	Preguntas interesantes, temas que permitan la opinión y argumentación de los estudiantes.	Juegos, implementos y cuentas relacionadas a actividades competitivas tienden a ser lo que mas motiva a los estudiantes a participar, especialmente aquellos que no están interesados en participar comúnmente.	Juegos, dramatizaciones, debates. Todo aquello que les permita moverse y expresarse.	Creo que se deben acordar lineamientos claros en cuanto a estrategias de enseñanza y aprendizaje a trabajar de forma transversal e institucionalmente.	Principalmente , el apoyo visual que permite que alumnos, (...), puedan alcanzar un aprendizaje integral. . Así también, la realización de actividades prácticas y teóricas sea a través de (...) Kahoot o Mentimeter.	Creo que es indispensable capacitaciones a los docentes, acorde a las necesidades de estos tiempos. Didácticas y diferenciadas por asignaturas, pues las necesidades son distintas.	El uso de TICs.	8 encuestados consideran necesario para la participación elementos como juegos, tics, preguntas, etc. que cada docente maneja. El resto lo asocia con un proceso conjunto como lineamientos claros, capacitaciones, objetivos claros, etc.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	

	Ruletas de participación, aplicaciones interactivas donde todos los alumnos tienen la oportunidad de participar (nearpod, kahoot, wordwall, peardeck, padlet)	En términos prácticos: materiales e infraestructura como materiales técnicos y llave de agua y lavadero, radio o acceso a música.	Que tengan acceso a tecnologías como internet y tables personales.	Que conozcan los criterios de evaluación y los objetivos de la actividad, ejemplificar primero, limitar los tiempos de la actividad, diagnosticar para conocer conocimientos previos y preferencias, fomentar el trabajo colaborativo, y (...) usar aplicaciones de juegos (...)	Reglamento de comportamiento online y motivación para la participación.	La relación con el docente, el buen clima de aula, la emocionalidad, el respeto mutuo.	Herramientas tecnológicas que ellos puedan utilizar en clases.	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y IV°)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 7 ¿Qué tipo de capacitaciones relacionadas a estrategias y didácticas de aula ha tenido en el establecimiento o en este último tiempo? Menciona al menos 2 de ellas.	Ninguna, si bien se buscaron estrategias de forma conjunta, difícilmente se puede considerar una "capacitación".	El año pasado hubo una capacitación de aula invertida, que se intento implementar, pero (...) a los docentes no les alcanza el tiempo para poder coordinar o revisar lo necesario para	De aula invertida, pero no funciona ya que depende mucho de la responsabilidad ad y la carga de los estudiantes.	ABP.	Capacitación plataforma teams. Inducción a las nuevas tecnologías de la educación.	Como profesor de asignatura, no he tenido ninguna durante el segundo semestre.	Ninguna.	8 docentes responden no tener capacitaciones en el último tiempo. Otros mencionan capacitaciones que tuvieron el año anterior, pero no son aplicables en el contexto.

		implementarlo . (...)						En 2 casos se mencionan capacitaciones específicas del área (inglés y lenguaje).
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	- seesaw - nearpod Ambas estrategias didácticas para utilizar en el aula.	No recuerdo haber tenido en el último tiempo.	No recuerdo ninguna que pudiera aplicarla en mis asignaturas.	Ninguna.	Aula invertida y tecnologías.	Ninguna.	Ninguna.	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y IV°)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 8 Según su parecer, cuál de las siguientes estrategias le ha resultado más efectiva al generar participación en el aula:	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	A) Realizar preguntas dirigidas.	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	D) Dar décimas por participación.	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	La mayoría prefiere usar elementos de red como juegos. 3 personas usan preguntas dirigidas y 2 dar décimas. Solo 1 dio otra opción distinta a las alternativas entregadas.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	E) Otros: Variedad de tipos de evaluación, muchas actividades de procesos más cortos con nota.	A) Realizar preguntas dirigidas.	D) Dar décimas por participación.	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	A) Realizar preguntas dirigidas.	B) Utilizar mecanismos interactivos (ejemplo kahoot).	

	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y °IV)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 9 En base a su respuesta en la pregunta 8, ¿Qué tan efectiva ha sido dicha estrategia?	Funciona la mayor parte del tiempo.	Siempre funciona.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Escasamente resulta.	A veces resulta y otras no.	11 encuestados indican que su estrategia funciona la mayor parte del tiempo. 2 personas a veces y 1 con escaso resultado.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II°, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	Funciona la mayor parte del tiempo.	A veces resulta y otras no.	
	Docente 1 (Biología 7° a IV°)	Docente 2 (Inglés 7°, 8° y I°)	Docente 3 (Lenguaje 7°, 8°, I° y IV°)	Docente 4 (Matemática II°, III° y °IV)	Docente 5 (Lenguaje II° y III°)	Docente 6 (Matemática I° y II°)	Docente 7 (Historia 7° a IV°)	Resumen integrado
Pregunta 10 ¿Por qué cree que sucede esto (que funcione o no su estrategia)?	En modalidad online, en general los motiva pues es acotado en el tiempo, rápido y a muchos alumnos les entusiasma la competencia. En modalidad híbrida es un poco más complejo, pues se depende de la conectividad que presenten los celulares o tablets de los estudiantes.	Creo que es porque a los estudiantes de media les gusta el ritmo de la actividad, música y tipo de preguntas. A su vez, (...) permite competir con sus pares en un ambiente controlado en el que no se sienten observados directamente	Porque el estudiante se siente aludido y que hay atención y preocupación por el.	Motiva a los estudiantes, además de fomentar las características propias del curso.	(...) mantener la didáctica en clases y de esa manera ayudar a mantener la atención y participación durante las clases. En ese sentido, es igual de importante el poder ir variando estrategias y herramientas para poder aplicar y no viciar el medio.	Las evaluaciones durante el tiempo de pandemia han sido tan infladas, pues pueden ser online, entonces los estudiantes no necesitan décimas, pues sus notas están mejores que los años anteriores, por lo que la estrategia se	Porque los estudiantes no están concentrados en sus clases, se distraen fácilmente con la tecnología o simplemente no están interesados en participar.	Para aquellos cuyas estrategias funcionaban, indicaron en su mayoría que era porque motivaba a los estudiantes, eran dinámicas y rápidas de realizar. Mientras que los 3 encuestados cuyas estrategias no eran tan viables indican

		por el profesor.				vuelve poco atractiva.		que hay desinterés, falta de concentración y herramientas de poca calidad por parte de los estudiantes.
	Docente 8 (Inglés III°)	Docente 9 (Artes 7° a IV°)	Docente 10 (Tecnología 7° a III°)	Docente 11 (Filosofía III° y IV°)	Docente 12 (Inglés 7°, I°, II° y IV°)	Docente 13 (Lenguaje II, III° y IV°)	Docente 14 (Música 7° a III°)	
	Funciona bastante, ya que es atractiva visualmente para los estudiantes, es de competencia y a los niños les gustan los juegos o aplicaciones de este tipo.	Creo que a los estudiantes les cuesta seguir los procesos y tener paciencia. Quieren inmediatez y ser recompensados por su esfuerzo. Me da la idea que para ellos es como que "invierten" en cada propuesta, sobretodo en aquellas en que no les seduce el tema o la forma.	Son preguntas simples y con poco análisis, preguntas de comparación o síntesis suelen ser muy complejas	El sistema educativo (...) ha generado no solo mayor expresión conductista en la acciones de los estudiantes sino también que el aprendizaje se traduzca en una calificación y eso permea la comprensión metacognitiva de los procesos de aprendizaje por parte de los estudiantes. Creo que por eso funciona la estrategia a grandes rasgos.	Porque incentiva la competencia y es interactivo.	Muchas veces los alumnos no reaccionan por desidia o vergüenza.	A veces depende de la calidad de los dispositivos que manejan los estudiantes y de la posibilidad de que accedan a redes móviles.	

Anexo 3 (Implementación y monitoreo taller)

3.1 PPT Taller Actividad 0



Motivación, compromiso y bienestar psicológico en la escuela

Francisco Leal Soto
Investigador Principal

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas,
Departamento de Ciencias Sociales
Universidad de Tarapacá
Centro de Investigación para la Educación Inclusiva,
EduInclusiva

Colegio Manquecura
Ñuñoa, Santiago
Octubre 17 de 2022

http://eduinclusiva.cl/?page_id=10235



Motivación: Una noción polisémica



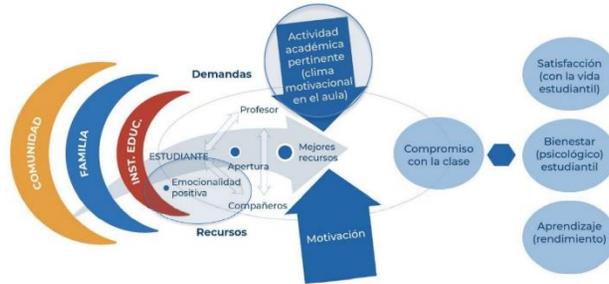
Motivación, bienestar psicológico y compromiso en la escuela: Un proceso ecológico-sistémico



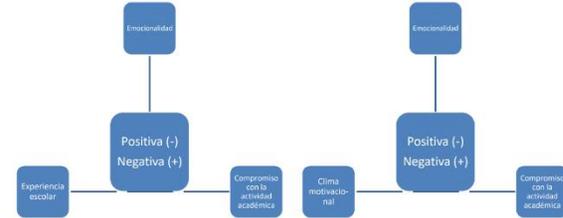
Motivación: Una noción polisémica



Motivación, bienestar psicológico y compromiso en la escuela: Un proceso ecológico-sistémico



Un factor clave: la emocionalidad



Quando la emocionalidad es NEGATIVA, REFUERZA el efecto (negativo o positivo) de otras variables sobre compromiso

Una herramienta de apoyo: SIS-BP

El bienestar psicológico es una condición indispensable tanto como un resultado esperado de los procesos educativos. Las instituciones de educación que abordan sistemáticamente el bienestar psicológico de sus estudiantes no sólo logran mejores resultados académicos y mejoran sus indicadores de gestión, sino que contribuyen a la calidad de vida de sus estudiantes y de todos los miembros de su comunidad.

SIS-BP, Sistema de Información y Seguimiento del Bienestar Psicológico, es una herramienta de apoyo a la gestión de las unidades o centros educativos que provee información sistemática y recurrente respecto de un conjunto de variables de sus estudiantes y su entorno educativo, que pueden facilitar u obstaculizar la trayectoria estudiantil influyendo en su bienestar psicológico.

sisbp.uta.cl

fleal@academicos.uta.cl



3.2 Encuesta cuantitativa taller (sesión 1 y 2)



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

SESIÓN 1

Estimados/as docentes, para finalizar esta primera sesión, se les solicita que puedan contestar esta breve encuesta de satisfacción. Su objetivo es conocer su percepción sobre la utilidad y viabilidad de este taller dentro de su contexto de clases.

La información entregada será anónima, confidencial y utilizada como referencia para la mejora del taller.

Muchas gracias por su colaboración y participación.

Indicaciones:

- A continuación, se presentarán 8 preguntas cuantitativas breves que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, en donde debe seleccionar la opción más cercana a su percepción.
- Todas las preguntas deben ser respondidas.
- Si no comprende alguna de las preguntas dadas, puede consultar a la persona que le entregó esta encuesta.

PREGUNTAS

1. Creo que lo abordado en este taller es relevante para el trabajo de la comunidad educativa.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

2. Considero que este taller sirve para mejorar mis prácticas educativas.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

3. El taller es pertinente con la dinámica de clases de la institución.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--



4. La estrategia aportada por el agente externo es útil para mi práctica pedagógica.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

5. Considero que aprendí algo nuevo por medio de la reflexión conjunta.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

6. Creo que la reflexión de mis pares fue útil para mi práctica pedagógica.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

7. Creo que aporté por medio de mis intervenciones y reflexiones en la práctica pedagógica de mis pares.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

8. Considero necesario implementar más talleres que se focalicen en temas como los abordados en esta sesión.

Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/>	En desacuerdo <input type="radio"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="radio"/>	De acuerdo <input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo <input type="radio"/>
---	--	--	-------------------------------------	--

3.3 Tabla Resumen encuesta cuantitativa sesión 1

TOTAL ENCUESTADOS 15 PERSONAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pregunta 1 Creo que lo abordado en este taller es relevante para el trabajo de la comunidad educativa.	0	0	0	4	11
Pregunta 2 Considero que este taller sirve para mejorar mis prácticas educativas.	0	0	0	3	12
Pregunta 3 El taller es pertinente con la dinámica de clases de la institución.	0	0	3	9	3
Pregunta 4 La estrategia aportada por el agente externo es útil para mi práctica pedagógica.	0	0	0	2	13
Pregunta 5 Considero que aprendí algo nuevo por medio de la reflexión conjunta.	0	0	0	7	8
Pregunta 6 Creo que la reflexión de mis pares fue útil para mi práctica pedagógica.	0	0	0	2	13
Pregunta 7 Creo que aporté por medio de mis intervenciones y reflexiones en la práctica de mis pares.	0	2	5	5	3
Pregunta 8 Considero necesario implementar más talleres que se focalicen en temas como los abordados en esta sesión.	0	0	0	1	14

3.4 Tabla de resumen encuesta cuantitativa sesión 2

TOTAL ENCUESTADOS 11 PERSONAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pregunta 1 Creo que lo abordado en este taller es relevante para el trabajo de la comunidad educativa.	0	0	0	5	6
Pregunta 2 Considero que este taller sirve para mejorar mis prácticas educativas.	0	0	1	6	4
Pregunta 3 El taller es pertinente con la dinámica de clases de la institución.	0	0	4	5	2
Pregunta 4 La estrategia aportada por el agente externo es útil para mi práctica pedagógica.	0	0	0	6	5
Pregunta 5 Considero que aprendí algo nuevo por medio de la reflexión conjunta.	0	0	0	1	10
Pregunta 6 Creo que la reflexión de mis pares fue útil para mi práctica pedagógica.	0	0	0	3	8
Pregunta 7 Creo que aporté por medio de mis intervenciones y reflexiones en la práctica de mis pares.	0	0	1	5	5
Pregunta 8 Considero necesario implementar más talleres que se focalicen en temas como los abordados en esta sesión.	0	0	0	2	9

3.5 Encuesta cualitativa sesión 1



ENCUESTA ACTIVIDAD DE SESIÓN 1

Estimados/as docentes, esperando que esta sesión haya sido provechosa para ustedes, les invito a contestar esta breve encuesta para recoger sus reflexiones ante la primera parte del taller realizado.

El plazo para responder la encuesta es el día 20 de octubre y la información entregada será anónima, confidencial y utilizada solo para fines de estudio en el magíster.

Muchas gracias por su colaboración y participación.

Indicaciones:

- A continuación, se presentarán cuatro preguntas de respuesta abierta. Por favor, sea lo más claro posible en su desarrollo, utilizando el espacio asignado para ello.
- No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que se solicita la mayor sinceridad en la formulación de sus respuestas y que también sean acorde a sus propias experiencias.
- Si no comprende alguna de las preguntas dadas, puede consultar a la persona que le entregó esta encuesta en el siguiente correo galathea18@hotmail.com

PREGUNTAS

1. ¿Qué ideas o creencias tenía usted previamente sobre la participación de los estudiantes en el aula que en esta sesión fueron desafiadas, cuestionadas o puestas en tensión?

2. ¿Cómo dichas creencias incidían o se expresaban en su práctica pedagógica cotidiana?



3. En base a la reflexión individual y conjunta, ¿qué aprendí o clarifiqué en esta sesión y creo que incorporaré en mi práctica pedagógica?

4. ¿Qué aspectos de los revisados en esta sesión todavía no me son claros o me generan dudas?

3.6 Tabla de resumen encuesta cualitativa sesión 1

	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Resumen integrado
<p>Pregunta 1 ¿Qué ideas o creencias tenía usted previamente sobre la participación de los estudiantes en el aula que en esta sesión fueron desafiadas, cuestionadas o puestas en tensión?</p>	Que los estudiantes más participan mientras más cómodos se sientan dentro del aula.	La familia a mi parecer tenía importancia, pero el psicólogo planteó claramente la importancia de la escuela, la emocionalidad puede ser favorecida en ámbitos diversos.	Principalmente las ideas (...) sobre la motivación de los alumnos, y también la dificultad (...) aproximarse a al conocimiento que pudiera parecer "intimidante" (...) competencia al respecto.	El método de motivación del alumno como un método que únicamente se liga a sus intereses.	En realidad ninguna ya que siempre he pensado que las emociones influyen en demasía en el aprendizaje, tanto del educando como las del educador. (...)	<p>El tema de la motivación, las emociones y su incidencia en la participación fue un punto abordado en varias de las respuestas.</p> <p>Solo un encuestado indica no cuestionarse sus creencias.</p>
	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	
	Las condiciones que deben cumplirse para que un estudiante se sintiera cómodo y se generara una óptima disposición de su parte (...)	Todos los alumnos tienen habilidades para aprender, por supuesto que de formas diversas.	La importancia de la emocionalidad en el clima de aula y en el aprendizaje individual. (...)	Creo que lo más importante es discutir la participación de los estudiantes pos pandemia, su salud mental y el como enfrentar estos nuevos desafíos.	No veía la importancia de provocar el compromiso de los estudiantes que con su propio aprendizaje	

	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Resumen integrado
<p>Pregunta 2 ¿Cómo dichas creencias incidían o se expresaban en su práctica pedagógica cotidiana?</p>	Intentaba incluir muchos juegos dentro de las clases	Asumo al estudiante como determinado por su familia, me olvidó de la resiliencia como dinámica q que lo puede solicionar	(...) intentaba acercar los conocimientos lo más posible a la experiencia de los estudiantes, creo que en retrospectiva, no daba (...) tiempos de práctica y de reflexión en torno a los fenómenos de forma grupal, o considerando sus experiencias individuales (...)	El intentar generar clases dinámicas enfocadas en las tendencias del estudiantado.	Debo reconocer que he aprendido con los años de experiencia que mientras más te involucres con la emocionalidad mejor son los resultados de los aprendizajes esperados.	<p>Algunos docentes hablan de herramientas que utilizaban sin reflexionar sobre el grupo con el que trabajaba.</p> <p>Otros, a pesar de que solo uno indicó no cuestionarse sus creencias, siguen manifestando que sus prácticas son correctas.</p>
	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	
	Educación física, me permite variar el ambiente clásico del aula, lo que facilita el adaptar las condiciones para favorecer a que cada estudiante se	Tratando de hacer una clase donde los alumnos en su totalidad aprendiersn. Desafío muy difícil, a veces, hay que aplicar estrategias	Hay ciertas unidades que son de temáticas más sensibles o cercanas a ellos y que coinciden también con las preocupaciones	Siempre he creído que su participación es muy importante, sobre todo en mi asignatura, el respeto y tolerancia es fundamental.	Siempre me preocupaba de cómo incentivar más la participación de los estudiantes, que no fueran siempre los mismos.	

	sienta lo mas cómodo posible en clase.	diversas a las planificadas. Tener más claras las necesidades	personales. Sin duda alcanzan mayor interés de parte de los chicos y se involucran mayormente durante las clases.			
	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Resumen integrado
Pregunta 3 En base a la reflexión individual y conjunta, ¿qué aprendí o clarifiqué en esta sesión y creo que incorporaré en mi práctica pedagógica?	La visión de los actores que deben participar en el aprendizaje de un estudiante	Olvidarme de aspectos externos y favorecer el trabajo en la escuela	Creo que seguiré incorporando (...) la conversación con los diferentes estudiantes. También intentaré buscar nuevas estrategias para incorporar a los propios estudiantes y sus compañeros en el desarrollo de las ideas que se trabajan (...)	Un enfoque de grupo en la planificación de clase concentrado en la identidad de grupo y motivación.	Corroborar lo ya dicho.	Entre las ideas que quedaron está el centrarse en los actores que forman parte del aprendizaje, centrarse en lo interno, búsqueda de nuevas estrategias, etc. No hay un consenso entre las ideas.
	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	

	Mejorar las condiciones de la clase para que cada estudiante se sienta importante y validado dentro de la clase es un punto importante a siempre considerar.	Tener más claras las necesidades y expectativas de mis alumnos, ya que siempre se hace desde la experiencia profesional. Es bueno escucharlos, valorar su punto de vista, ellos tienen mucho que decir.	Qué hay que estar en cercanía con los estudiantes, conocer sus necesidades e intereses, para acercar los temas académicos a su realidad y así se generen aprendizajes significativos.	Insisto en la importancia de la tolerancia y el respeto, cambios que se han producido después de la pandemia y todo lo que esto ha generado, buscar la identidad de los jóvenes, con su propio aprendizaje y que se sientan parte del proceso.	Es interesante el amarre entre la motivación, la participación de los estudiantes y su bienestar emocional	
	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Resumen integrado
Pregunta 4 ¿Qué aspectos de los revisados en esta sesión todavía no me son claros o me generan dudas?	Cómo podemos colaborar entre todos para que esto sea más amigable no solo para los estudiantes, sino también para los docentes	El tema de la identidad se puede resolver si los estudiantes están en búsqueda permanente...la aproximación al fracaso también me genera inquietud, pues los estudiantes se frustran fácilmente	(...) Considero que sería muy valioso además de compartir ideas y experiencias, la posibilidad de que los adultos podamos desarrollar una identidad como parte la institución, (...) ponga un marco estable para	El cómo dinamizar la clase o variar metodologías para no monotizar la práctica.	Ninguno	Surgen dudas en relación al contexto institucional como el tema de identidad o el trabajo por resultados.

			el trabajo de los estudiantes.			3 personas manifiestan no tener dudas.
	Docente 6	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	
	(...) Mi duda es ¿porqué el sistema escolar, (...) sigue trabajando en base a resultados y rendimiento, y no a las particularidades de cada estudiantes? ¿Ni menos preocupándose de potenciar las habilidades de cada uno? Sino la tendencia es a "forzar" la obtención de información de diferentes asignaturas, (...)	No tengo duda me retan en mi profesión, lo cual debe ocurrir siempre , ya que asi crecemos en todos los sentidos, profesional y personaente	Estrategias para abordar estudiantes tan bloqueados por el entorno familiar o de pares que no logran encontrar sentido al sistema escolar, posibles desertores que su entorno no colabora en estimular intereses para reinserción.	Por ahora todo claro, falta enfrentar estos nuevos desafíos.	No hay dudas	

3.7 Encuesta cualitativa sesión 2



ENCUESTA ACTIVIDAD DE SESIÓN 2

Estimados/as docentes, esperando que esta sesión haya sido provechosa para ustedes, les invito a contestar esta breve encuesta para recoger sus reflexiones ante la primera parte del taller realizado.

El plazo para responder la encuesta es el día 07 de noviembre y la información entregada será anónima, confidencial y utilizada solo para fines de estudio en el magíster.

Muchas gracias por su colaboración y participación.

Indicaciones:

- A continuación, se presentarán cuatro preguntas de respuesta abierta. Por favor, sea lo más claro posible en su desarrollo, utilizando el espacio asignado para ello.
- No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que se solicita la mayor sinceridad en la formulación de sus respuestas y que también sean acorde a sus propias experiencias.
- Si no comprende alguna de las preguntas dadas, puede consultar a la persona que le entregó esta encuesta en el siguiente correo galathea18@hotmail.com

PREGUNTAS

1. ¿Cómo relaciono lo tratado en la primera sesión de taller con lo abordado en esta sesión sobre lineamientos de objetivos de aprendizaje?

2. ¿De qué manera relacionaba los objetivos de aprendizaje con las dinámicas de participación de estudiantes que utilizaba en mis clases?



3. En base a la reflexión individual y conjunta, ¿qué aprendí o clarifiqué en esta sesión y creo que incorporaré en mi práctica pedagógica?

4. Sobre la implementación del plan de mejora, ¿qué aspectos espero se consideren durante su aplicación?

3.8 Tabla de resumen encuesta cualitativa sesión 2

	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Resumen integrado
<p>Pregunta 1 ¿Cómo relaciono lo tratado en la primera sesión de taller con lo abordado en esta sesión sobre lineamientos de objetivos de aprendizaje?</p>	<p>Entiendo que la propuesta está relacionada con motivar a los estudiantes y que para eso deberíamos enfocarnos en como trabajamos los objetivos con los estudiantes.</p>	<p>Lo veo desde las estrategias que usaba para hacer las clases pero que no las orientaba desde un punto en específico porque no miraba lo que motiva a los estudiantes.</p>	<p>Al considerar la idea de competencia percibida por los alumnos, me parece esperable que esta se relacione con la seguridad para la participación más activa en las clases (...) Esto permitiría que, al planificar las clases y sus respectivas actividades, se considere desde la meta a la que se pretende llegar -los objetivos de aprendizajes (...)</p>	<p>Con una buena coordinación entre la presentación de la primera clase y el trabajo colaborativo entre docentes .</p>	<p>Pienso que siempre es interesante tener estas instancias para compartir experiencia pedagógicas útiles para ser aplicadas en aula ayudando a los objetivos de aprendizaje para lograr así la poner la atención no solo en objetivos de aprendizaje sino en la persona.</p>	<p>En la primera parte vimos que nuestras creencias podían afectar el como abordamos las clases y el psicologo nos habló de la importancia de reconocer que motiva a los alumnos. En esta sesión veo que una forma de unir criterios para motivar es enfocandonos en los objetivos de aprendizaje de nuestras asignaturas</p>	<p>10 de los 11 encuestados establece el sentido de abordar la motivación de estudiantes (primera sesión) por medio del trabajo con los objetivos de aprendizaje (segunda sesión).</p> <p>Solo 1 de los encuestados indica que le cuesta visualizar esta relación.</p>

	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	Docente 11		
	Me cuesta relacionarlo, ya que entiendo que nuestras dinámicas de participación no están funcionando lo necesario pero no veo cómo trabajar objetivos para motivar a nuestros alumnos	En esta sección fue más concreto, pues elegimos un objetivo de aprendizaje y lo abordamos desde el compromiso para llegar a la estrategia	A través de enlazar el objetivo con una actividad de motivación, corta y precisa que los haga enganchar con el objetivo a lograr y la importancia de que sepan que esperamos que logren ellos en la clase	Resalto la importancia de considerar la motivación con la planificación y el diseño de actividades de aprendizaje.	Es una forma de estructurar una forma de trabajo comunitario en pos de lograr la motivación en conjunto		
	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Resumen integrado
Pregunta 2 ¿De qué manera relacionaba los objetivos de aprendizaje con las dinámicas de participación de los estudiantes que	La verdad es que no había reflexionado sobre este tema, hasta que participamos en este taller, por lo tanto la dinámica de participación que utilizaba,	En matemática la forma de participar no varía mucho independientemente del objetivo ya que requiere de ejercitar constantemente.	En general, se espera una correlación entre la participación (e interés) de los estudiantes durante la clase, incluso me atrevería a plantear que el	En mi visión los objetivos son macro, ya que si se plantea clase a clase, las variantes de la relación entre personas pueden modificar ese	De manera personal, los objetivos de aprendizaje se correlacionan mucho con la participación de los estudiantes, con la lectura de variados textos	Siempre diseñé mis clases relacionando el objetivo a trabajar con la actividad a realizar, pero no consideré el factor	Cada encuestado tiene una percepción distinta de cómo abordaba los objetivos desde sus estrategias de participación.

utilizaba en mis clases?	estaban relacionados con hacer divertidas las clases y no tanto con los objetivos.		prejuicio nos lleva a considerarlo desde una perspectiva de causalidad, es decir, mientras mayor participación se logre por parte de los estudiantes, esto necesariamente permite que haya un mayor logro de los objetivos de aprendizaje planteados para la clase.	objetivo y orientarnos hacia otros, muchas veces hacia el área psicológica pensando en el tipo de estudiantes de hoy.	me permiten tratar temas relevantes para los jóvenes y atacar ciertos problemas de la vida cotidiana y adolescente.	motivación que trabajamos en la primera sesión	<p>Solo un encuestado indica que no establecía una relación directa entre objetivos y estrategias de participación. Los demás apuntan a que los objetivos son la meta, finalidad, lo macro, etc. y la estrategia es el medio.</p> <p>Solo uno menciona el factor motivación como algo relevante.</p>
	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	Docente 11		
	El objetivo lo veo como una meta a largo plazo y las dinámicas que uso es el día a día que permite llegar a esa meta	Por lo general se aborda el contenido y solo en base a este se diseña la actividad	He tratado siempre de buscar temas que despierten su curiosidad y asombro, que los desafíen y	En las clases de formalización de contenidos la participación de los estudiantes por lo general es baja, dado que	Como una finalidad, un objetivo independiente al medio para lograrlo		

	por lo que siempre estan conectadas		que no los vean como un algo imposible de alcanzar, para que logren el objetivo. Siempre les digo que no diseño nada que ellos no sean capaces de hacer	en las clases anteriores, de inferencia y deducción, su partición es mayor por la estrategia utilizada. En otras sesiones, en donde los objetivos implican habilidades superiores, las actividades de aprendizaje se modifican para el logro de estas, (...)			
	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Resumen integrado
Pregunta 3 En base a la reflexión individual y conjunta, ¿qué aprendí o	En el trabajo que hicimos como equipo, nos dedicamos a orientar una práctica específica en	Que no debo pensar en motivar desde la actividad que haga sino mirar el objetivo de clases primero y ver como desde ahí abordar	Si bien tenía incorporada la idea de trabajar desde los objetivos, me parece relevante incorporar	Creo que trabajar en forma colaborativa y con tecnología es un acierto para lograr objetivos.	Corroboré que mucho más importante que un objetivo pedagógico, es centrarse en la dinámica de los	Que debo pensar antes en como motivar a los alumnos desde el objetivo para	7 de los encuestados apuntaron al trabajo de objetivos desde la motivación como

clarifiqué en esta sesión y creo que incorporaré en mi práctica pedagógica?	relación al objetivo de la asignatura asignada, en donde pensamos como motivar a los estudiantes, utilizando esa actividad para que estos cumplieran con el objetivo de la clase.	la motivación y recién pensar en una estrategia.	actividades, que les permitan a los alumnos ir dando "pasos" que los ayuden a percibir que alcanzan las competencias necesarias para lograr los objetivos del área en cuestión.		jóvenes de hoy, quienes vienen siendo una generación afectada sobre todo por la pandemia.	recién diseñar una estrategia	aprendizaje, otros mencionaron aspectos como el uso de la tecnología, planificación, trabajo colaborativo como parte de su aprendizaje.
	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	Docente 11		
	Como grupo trabajamos en un objetivo de ciencias para la ciudadanía y lo que me quedo es que no necesariamente la estrategia que me funciona a mi le funciona a otros, pues el	Otra forma de introducir otras variantes en el proceso de preparación de la enseñanza, cómo es el compromiso y la participación del estudiante como eje claves del diseño de las actividades.	No olvidar nunca la importancia de la motivación y el enganche afectivo	La importación de la motivación al momento de planificar y diseñar actividades de aprendizaje.	El reformular las sesiones a través de los objetivos considerando los mismos para la planificación de la misma y no solo como el cierre		

	como se aborda el objetivo impacta en el grado de interes y participacion de los alumnos						
	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Resumen integrado
Pregunta 4 Sobre la implementación del plan de mejora, ¿qué aspectos espero se consideren durante su aplicación?	Que nos den los espacios necesarios, como el que hemos tenido hoy para reflexionar sobre como trabajamos en nuestras clases y también que sigan incluyendo nuevos talleres que aborden aspectos como la motivación y usos de estrategias.	Que existan espacios de tiempo para el trabajo en equipo que sean más que solo un consejo mensual y que se creen departamentos para poder trabajar en equipo y no de manera individual.	Primero, el tiempo para trabajar en equipo y la organización de los mismos. (...) veo muy posible que en realidad, el trabajo conjunto no sea tan fructífero (...) Me parece que primero sería necesario alinear estos aspectos planteados, a fin de poder desarrollar un trabajo que	En realidad cualquier plan de mejora que nos invite a solucionar los problemas de nuestra práctica es bien venido. Por lo que creo que debe ser importado en su totalidad.	Un plan mejora es importante en toda institución, más en la educación. Considero que todo aporta a mejorar el fin último que es educar para la vida.	El trabajo individual que tenemos y que no será fácil de cambiar a pesar de que existan espacios colaborativos, es necesario tener más talleres en donde veamos nuestras creencias y formas de actuar antes de implementar un plan	6 de los encuestados apunta directamente a tener tiempo y espacios para el trabajo que se realice por medio del plan de mejora. Luego se indican ideas más específicas como la necesidad de trabajar objetivos con indicadores claros, el seguir

			estuviera enfocado en el logro de los objetivos (...)				teniendo talleres en donde se aborden las creencias docentes, la revisión del proyecto educativo, etc. Solo 2 de los encuestados indican su conformidad solo por el hecho de tener un plan de mejora.
	Docente 7	Docente 8	Docente 9	Docente 10	Docente 11		
	Tiempo, mas capacitaciones, mas trabajo entre pares y mas involucramiento del colegio	Me parece pertinente que se consideren procesos de revisión del proyecto durante su aplicación, con la finalidad de realizar mejoras en el mismo.	El trabajo en departamentos es vital	Los tiempos y espacios necesarios para realizar una conversación técnico pedagógica con los colegas, además de la suficiente autonomía como para llevar a cabo el plan de mejora.	La creación de espacios de trabajo colaborativo y la incorporación de herramientas colaborativas		

3.9 Sistematización de reflexiones durante el taller

ACTA TALLER SESIÓN 1

Uniendo criterios en torno a la participación en el aula para la mejora continua del aprendizaje

Taller dirigido por:	Fecha:	Nº Participantes
Francisco Soto Leal y Natalia Díaz González	17-10-2022	21

Objetivo de la sesión	Analizar conjuntamente las nociones docentes respecto de la participación de estudiantes en el aula, las estrategias para impulsarla y su relación con los objetivos de aprendizaje para reflexionar sobre el impacto que generan en los aprendizajes de los estudiantes.
Descripción de la sesión	Se realiza una jornada reflexiva guiada por un especialista externo en relación con las nociones docentes sobre el concepto de participación de estudiantes, las estrategias asociadas y los lineamientos que realizan estos con los aprendizajes de sus estudiantes a fin de reconceptualizar dichas nociones en función del diálogo compartido entre los profesores y el invitado.
Temas tratados	<ul style="list-style-type: none"> - Creencias docentes - Participación de estudiantes - Motivación de estudiantes - Bienestar psicológico - Autodeterminación
Observaciones	<p>El agente externo realiza una presentación en donde trata temas asociados con la participación de estudiantes en el aula, las nociones docentes sobre participación, la teoría de la autodeterminación y la motivación de los alumnos.</p> <p>Entre los docentes surgen preguntas como: ¿Cómo movilizamos a otros? ¿Con qué recursos se debe contar en el colegio? ¿Es necesario el involucramiento de la familia? ¿Cómo generar emocionalidades que sean positivas?</p> <p>Se dialoga y reflexiona sobre esto y algunos docentes exponen sus conclusiones como, por ejemplo:</p> <p>Profesor Física: "Es necesario formar identidad en el colegio, se nota la falta de ella y eso hace que los chicos no se sientan parte de algo".</p> <p>Profesora Historia "Creí que la familia era indispensable para motivar a los alumnos, pero con este taller entiendo que el mayor desafío lo tenemos los docentes al trabajar con cargas emocionales".</p>

	Profesora Inglés: "la participación se da al sentirse validado por otros, cuando un estudiante se siente parte de algo le ayuda a motivarse".
Conclusiones	<p>Los docentes participaron activamente del taller y se mostraron abiertos a autoanalizar sus propias prácticas y nociones, notaron que su actuar en el aula influye en cómo participan los estudiantes y se plantearon el desafío de lograr la motivación de los adolescentes.</p> <p>También dejaron algunas dudas sobre cómo trabajar de aquí en adelante el aunar los criterios, pues es una tarea difícil cuando no existen tiempos ni espacios de diálogo como el sostenido con el agente externo.</p>

**ACTA TALLER
SESIÓN 2**

Uniando criterios en torno a la participación en el aula para la mejora continua del aprendizaje

Taller dirigido por:	Fecha:	N° Participantes
Carla Morales González y Natalia Díaz González	07-11-2022 (original 24-10-2022)	17

Objetivo de la sesión	Definir criterios sustentados y comunes para el trabajo en el aula por medio de la reflexión conjunta sobre la participación de estudiantes, las estrategias para impulsarla y su relación con los objetivos de aprendizaje.
Descripción de la sesión	A partir de las reflexiones obtenidas en la sesión anterior, se realiza una breve exposición de algunos docentes en torno a las nociones que manejan y cómo creen que han incidido en el aprendizaje de los estudiantes. Se definen criterios en común para reconceptualizar como comunidad dichas nociones y enfocarlos para el trabajo en el aula. Finalmente, se realiza una breve presentación de una de las implementaciones que se aplicarán en el plan de mejora 2023 (plataforma web) a cargo de la embajadora digital de Enseñanza Media.
Temas tratados	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de estudiantes - Motivación de estudiantes - Objetivos de aprendizaje - Uso de estrategias
Observaciones	<p>La encargada del taller retoma las ideas trabajadas en la sesión anterior y pregunta a sus compañeros sobre las reflexiones que han hecho, algunos comparten su experiencia en estas semanas.</p> <p>Se les propone abordar la sesión del día en base a replantear las nociones sobre el uso de estrategias de participación que se tienen partiendo de un punto base común que es el logro de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>Se da una breve explicación sobre por qué es importante focalizarnos en relación a los objetivos y a buscar maneras de abordarlos desde lo visto en la sesión anterior sobre autodeterminación.</p> <p>Para ello, se propone una actividad grupal entre amigos y/o colegas en donde dialoguen sobre un objetivo de aprendizaje de una asignatura que elijan y cómo lo abordarían pensando en la motivación de los estudiantes para así seleccionar una estrategia adecuada con el objetivo.</p> <p>A partir de ello, algunos comentarios fueron:</p>

	<p>Profesora de Historia: "creo relevante trabajar desde los objetivos de aprendizaje porque, independientemente de lo que cada uno de nosotros haga con sus metodologías de participación, esto es lo que guía a todos, es una meta en común".</p> <p>Profesora de Química: "fue una tarea entretenida, aunque es complejo trabajar en grupo pues todos tenemos ideas que consideramos correctas. Me complica lo individualistas que podemos ser y que eso puede afectar nuestro desempeño".</p> <p>Profesor de Biología: "al comienzo no entendía por qué trabajar mirando el objetivo y cómo motivar a los estudiantes, en vez de ir directo a una estrategia de participación, pero al escuchar a mis compañeros dialogar me di cuenta de que cada uno tiene distintas miradas sobre ello y que necesitábamos mirar un punto como foco".</p> <p>Finalmente, se solicitó a un grupo dar su propuesta de trabajo y que los demás docentes opinaran sobre ello. Lo que más se mencionó fue que es necesario el trabajo en equipo porque cada uno tenía formas distintas de abordar las clases y las ideas de unos podían potenciar las clases de otros, sin embargo, los espacios actuales son insuficientes para ello.</p> <p>Con esa idea, se dio la palabra a la encargada digital del colegio, quien realizó una breve presentación de la plataforma de trabajo que se implementará desde el próximo año en el colegio y que entre sus objetivos está el permitir un trabajo colaborativo entre pares optimizando los tiempos disponibles.</p>
Conclusiones	<p>Los docentes nuevamente se mostraron muy activos y opinantes en la sesión, participaron todos de la actividad propuesta y fueron críticos respecto a lo que esperan que suceda el próximo año con respecto al plan de mejora.</p> <p>Indican que están abiertos a los nuevos cambios que se proponen y tienen la disposición para trabajar en ello, pero muchos creen que el colegio no cumplirá con todo lo que está dentro del plan.</p>

Datos de Identificación

Nombre del estudiante: Natalia Bernabé Díaz González

RUT: 16174383-6

Dirección: Llanura 6432, Peñalolén.

Teléfono: 957800744

Mail: galathea18@hotmail.com

Facultad y Escuela a la que pertenece: Facultad de Educación, Escuela de investigación y Postgrado.

Título del Trabajo de Magíster: Propuesta de Plan de Mejora para fortalecer las estrategias docentes tendientes a favorecer la participación de estudiantes en el aula en un establecimiento particular.

Título al que opta: Magister en Educación con mención en Dirección y Liderazgo Educativo.

Profesor(a) Guía: Carolina Cuéllar Becerra

Fecha de entrega: 28 de diciembre de 2022

Tipo de Autorización

A través de este documento, indico a la Dirección de Bibliotecas y Recursos de Información (DIBRI) de la UCSH, mi decisión respecto a publicar en formato digital mi Trabajo de Magíster en su sitio web.

Marque con una X	
	a) No autorizo su publicación. Ninguna parte de este Trabajo de Magíster puede reproducirse o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio o procedimiento.
	b) Autorizo su publicación parcial, esto significa la publicación de los datos de identificación del trabajo (tales como título, autor, año) y resumen.
X	c) Autorizo su publicación total, lo que implica la reproducción de este Trabajo de Magíster, con fines académicos por cualquier medio o procedimiento, siempre que se haga referencia a la cita bibliográfica que acredita al trabajo y a su autor(a).

FIRMA _____

