



FACULTAD DE EDUCACIÓN
INSTITUTO INTERDISCIPLINARIO
EN PEDAGOGÍA Y EDUCACIÓN
Magíster en Educación

**EL PROFESOR COMO FOCO DEL SISTEMA EDUCATIVO: AUTOCUIDADO,
RESILIENCIA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.**

ESTUDIO DE CASO SOCIEDAD ARAMONTE COLEGIO CHILE.

Tesis

Para optar al grado de Magíster en Educación

Mención en Evaluación

Autora: Carole Rossana Páez Vega

Profesora Guía: Victoria Peña Caldera

SANTIAGO – CHILE

2016

AGRADECIMIENTOS

A mi esposo por su constante apoyo en este gran proceso.

A los Docentes que participaron en los procesos de entrevista.

A mi hija por el tiempo robado.

A mi profesora guía.

Índice

Resumen.....	5
Abstract.....	6
1. Introducción.....	7
2. Justificación.....	9
3. Planteamiento del Problema.....	16
3.1. Objetivo General.....	16
3.2. Objetivos Específicos.....	16
4. Pregunta General de Investigación.....	17
4.1. Preguntas Específicas de Investigación.....	17
5. Supuestos Básicos.....	17
6. Marco Teórico.....	19
6.1. Desarrollo Profesional Docente y Panorama Actual.....	19
6.2. Reformas que han Sustentado estos Cambios en Educación.....	21
6.2.1 Reforma Educacional de Eduardo Frei Montalva.....	21
6.2.2 Educación Durante el Gobierno de Salvador Allende Gossens.....	22
6.2.3 Los Cambios al Sistema Educativo Durante el Gobierno Militar.....	22
6.2.4 La Reforma Educacional de los Años Noventa, El Retorno a la Democracia.....	25
6.2.5 Características de la Reforma Educacional.....	26
6.2.6 Perfeccionamiento para los Docentes.....	30
6.2.7 Ley N°20.903, Creación del Desarrollo Profesional Docente.....	33
6.2.8 La Resiliencia, Competencia que deben aprender a desarrollar los profesores del Siglo XXI.....	36
6.2.9 Autocuidado individual y colectivo de los profesores en el Siglo XXI.....	38
7. Marco Metodológico.....	42
7.1. Enfoque y Perspectiva.....	42
7.2. Diseño del Estudio.....	43
7.3. Tipo de Investigación.....	43
7.4. Categorías de Análisis.....	44
7.5. Operacionalización de las Categorías.....	44
7.6. Muestra.....	49
7.7. Descripción de los Instrumentos.....	49
7.8. Validación de los instrumentos.....	49
8. Presentación de los Datos y Análisis de Resultados.....	50
8.1. Plan de Análisis.....	50
8.2. Análisis de Resultados.....	50
8.2.1. Resultados de la Entrevista.....	50

8.2.2. Discusión de Resultados.....	65
9. Conclusiones.....	69

Bibliografía

Índice de Cuadros

Nº1, Resumen de las Reformas Educativas en Chile (1990 hasta la actualidad).....	30
Nº2, Principales Cambios Derivados de la Ley N°20.903.....	33
Nº3, Descripción de las Dimensiones de Riesgo Psicosocial.....	39
Nº4, Operacionalización de las Categorías.....	44

Índice de Gráficos

Nº1, Prevalencia de Riesgos Psicosociales.....	40
--	----

Índice de Tablas

Nº1, Resultados Categoría “Formación Inicial”, Subcategoría “Formación Académica y Primeras Experiencias en Aula”.....	51
Nº2, Resultados Categoría “Formación Inicial”, Subcategoría “Dificultades y Aprendizaje de los Profesores en Aula”.....	52
Nº 3, Resultados Categoría “Desarrollo Profesional”, Subcategoría “Carrera Docente”.....	54
Nº 4, Resultados Categoría “Desarrollo Profesional”, Subcategoría “Evaluación Interna”.....	56
Nº 5, Resultados Categoría “Desarrollo Personal y Autocuidado”, Subcategoría “Autocuidado Individual y Colectivo”.....	58
Nº 6, Resultados Categoría “Desarrollo Personal y Autocuidado”, Subcategoría “Valoración y Reconocimiento”.....	60
Nº 7, Resultados Categoría “Resiliencia”, Subcategoría “Conflicto en el Aula”.....	61
Nº 8, Resultados Categoría “Resiliencia”, Subcategoría “Fortalecimiento de la Capacidad de Resiliencia”.....	63

Resumen

La presente investigación se realizó en el marco del “profesor como foco del sistema educativo su autocuidado, resiliencia y desarrollo profesional” y se centró principalmente en identificar la percepción de un grupo de cinco profesores de diferentes especialidades acerca de los tópicos ya indicados, partiendo siempre de la propia vivencia de cada uno. El mencionado grupo desarrolla la docencia en el segundo ciclo básico en la Sociedad Aramonte Colegio Chile ubicado en la comuna de San Miguel, Región Metropolitana, Chile.

Este estudio se realizó utilizando una metodología cualitativa, cuyo paradigma predominante es naturalista constructivista con un enfoque etnográfico; un estudio de casos. Los objetivos propuestos buscan identificar la percepción de los docentes frente a las exigencias profesionales y laborales propias a las que se ven enfrentados, particularmente en su autocuidado, capacidad de resiliencia para superar las dificultades y enfrentar los nuevos desafíos emanados del planteamiento de las nuevas reformas educativas. Para ello, se llevó a cabo un proceso de recolección de información en su propio contexto, a partir de la aplicación de un instrumento: entrevista focalizada. Esta información permitió recoger las opiniones, aprendizajes, experiencias, sensaciones, emociones, necesidades de su autocuidado, de tal manera de poder configurar la percepción buscada con la investigación.

Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo establecer que los docentes investigados reconocen que su formación inicial fue potente y les entregó las primeras herramientas en el plano teórico según su especialidad para realizar sus primeras clases, encontrándose en desventaja con el trabajo administrativo, especialmente el uso del libro de clases. Comprenden y participan del perfeccionamiento docente, asumiendo la importancia de adquirir nuevas competencias para el logro de sus metas personales y profesionales, ya que los nuevos enfoques educativos implican nuevas capacidades como la resiliencia. Manifiestan la importancia del autocuidado personal y colectivo; sostienen que no existe una cultura institucional frente al tema.

Palabras Claves:

Autocuidado, resiliencia, desarrollo profesional, desarrollo personal, reformas educativas.

Abstract

The present research was carried out within the framework of The Teacher as a focus of the educational system, its self-care, resilience and professional development and was centered mainly on identifying the perception about the topics already mentioned, always starting with their own experience. The mentioned group develops the teaching in the second basic cycle in the Sociedad Aramonte Colegio Chile, located in San Miguel county, Metropolitan Area, Chile.

This study was carried out using a qualitative methodology, whose predominant paradigm is a naturalist constructivist with an ethnographic approach; a case study. The proposed objectives seek to identify and know the teachers' precepts regarding the implementation of the teaching career, particularly in their self-care, resilience capacity to face the new challenges emanating from the approach of the new educational reforms. To this end, a process of information gathering was carried out in its own context, based on the application of an instrument: focused interview. This information allowed to gather opinions, learnings, experiences, feelings, emotions, needs for their self-care in such a way to be able to configure the perception sought with the investigation.

Within the obtained conclusions, it was possible to establish the investigated teachers recognize the initial formation with which they were formed was powerful and gave them the first tools in the theoretical plane, according to their specialty to realize their first classes, being at a disadvantage with the administrative work, mainly in the use of the class book. They usually understand and practice their teacher development, assuming the importance of acquiring new competences to achieve their personal and professional goals, due to the new educational approaches, imply new capabilities. They indicate the importance of personal and collective self-care; argue there is no institutional culture on this subject.

Keywords:

Self-care, resilience, professional development, personal development, educational reforms

1. Introducción

La tesis que se desarrolla a continuación surge desde dos preguntas encontradas en un libro que genera impacto en la tesista: ¿Queremos que a nuestros niños les enseñen unos profesores que sean ágiles, enérgicos y que traten de satisfacer sus necesidades? o ¿Queremos conservar a los buenos profesores, que sigan en este trabajo que dicen *adorar*, o nos limitaremos a contemplar cómo se van *quemando* y cómo terminan *marchándose*?. (Day&Gu, 2015,pag.58)

La presente investigación busca conocer la percepción de un grupo de profesores del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea en las actuales políticas de desarrollo profesional docente y cómo estas los podrían impactar positiva o negativamente. Por otro lado indagar si existen protocolos que potencian su autocuidado. Plasmar las opiniones de cinco docentes que se desempeñan como tales en Sociedad Aramonte Colegio Chile hoy en el año 2016 a las puertas de una reforma y por ende a grandes desafíos.

Comprender cómo los docentes enfrentan los nuevos desafíos desde su mirada y su experiencia, ¿qué los hace permanecer en el sistema? y seguir en este proceso de profesionalización; ¿qué competencias deben desarrollar y aprender para llevar a cabo su tarea? ¿En qué condiciones lo hacen?

Una mirada a qué procesos está implementando la Carrera Profesional Docente y de qué manera favorece el desarrollo profesional y personal de este grupo de profesores que se desempeñan en distintas especialidades en el segundo ciclo de educación general básica; con distintos años de servicio, los cuales tienen un fin en común ser un agente innovador, resilientes, actualizados y comprometidos con su quehacer pedagógico.

El indagar sobre sus percepciones y vivencias los pone en el foco de estudio, los cuales han vivido las transformaciones educacionales desde la JEC hasta la anhelada Carrera docente; pilares de la educación chilena. Esta investigación les da el don de la palabra, la posibilidad de expresar su sentir y enfrentar mitos que hemos escuchado frente a lo que se espera de ellos y lo que ellos esperan a partir de estos cambios que se configuran en el sistema educativo.

La importancia de dignificar el trabajo docente mediante el análisis de su bienestar personal, sin duda el hablar de ellos mismos es extraño, ya que su rol está dirigido a hablar de otros y no de sus necesidades o lo que deben y desean potenciar. Como consecuencia de lo anterior y según el objetivo de esta investigación, enfatizar que su desarrollo profesional y personal está ligado a un autocuidado y el desarrollo de competencias afines a las exigencias actuales; así como la resiliencia, mirada desde lo profesional, el contexto institucional y personal. Comprender cómo logran un equilibrio entre su crecimiento profesional y su bienestar personal y por ende el impacto positivo o negativo que esto genera en el aula. Elementos que subyacen a los buenos resultados en los planes de mejora educativa.

Para recoger los datos se diseñó una entrevista focalizada la cual se dividió en cuatro categorías: formación inicial, desarrollo profesional, desarrollo personal y autocuidado y resiliencia. Su finalidad fue identificar y comprender cómo ha sido su desarrollo profesional docente y en qué condiciones se ha dado.

Para su análisis se utiliza una metodología de tipo cualitativa a través del estudio de casos. El proceso de análisis permitirá responder a la pregunta de esta investigación. ¿Cuál es la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile frente a las actuales políticas de desarrollo profesional docente y su impacto en su quehacer profesional y laboral desde la perspectiva del autocuidado, el desarrollo personal y su diario quehacer en el aula?

2. Justificación

Actualmente se vive un siglo de cambios de enfoques y paradigmas que impactan a una sociedad en constante cambio, en donde la educación ha sufrido cambios paulatinos y significativos, tanto a nivel mundial como nacional, a partir de las orientaciones entregada por la Unesco expresadas en el informe Delors, en el que se establecen los cuatro pilares de la Educación. En Chile, estos profundos cambios se operan con la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) a comienzos de los noventa, en los que se consagra la reforma educacional que marcó importantes cambios al currículum, a la carrera docente y que incorporó cambios como la Jornada Escolar Completa (JEC) y los Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME).

Cabe señalar también que durante la década del 2000 se dicta la Ley de subvención Escolar preferencial y sus adecuaciones; la cual apunta a la mejora continua del nuestro sistema escolar con el propósito de entregar una educación de calidad y equitativa a las generaciones existentes y venideras.

El gran desafío de las últimas décadas ha sido incrementar la calidad, para lo cual se han desarrollado políticas y diversos mecanismos de “aseguramiento de la calidad”; en el ámbito de la Educación Superior, se pueden mencionar los Programas de Acreditación; en el ámbito docente el Marco de la Buena Enseñanza, en lo referido al desempeño de los directivos escolares el Marco para La Buena Dirección y en el ámbito de la gestión institucional escolar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar. (SACGE)

El modelo SACGE es un conjunto coordinado de componentes, herramientas y recursos de apoyo al mejoramiento continuo de los procesos de gestión escolar, esto es, de las condiciones organizacionales para la obtención de resultados educativos. Su objetivo es desarrollar en la organización escolar capacidades que sustenten su propuesta curricular y se materialice un conjunto de dispositivos y recursos de apoyo orientados a generar condiciones para el mejoramiento continuo de la calidad de los procesos y resultados de los establecimientos. (Mineduc, 2005)

En cuanto a la actual reforma educacional, el Mineduc señala que se trata de una reforma que pretende afectar paulatina y en forma global todas las dimensiones del sistema: las formas de enseñar y aprender, los contenidos de la educación, la gestión de los servicios educativos los

insumos tanto de materiales educativos (biblioteca, informática educativa) como de infraestructura escolar, el financiamiento del sector, así como el mejoramiento sostenido de las condiciones de trabajo de los docentes, principales artífices y protagonistas. Lo anterior da cuenta de la importancia que tienen los docentes como actores dentro de los cambios que actualmente se gestan y lo relevante de preguntarse cómo están recibiendo ellos estas transformaciones, así como la manera en que han vivenciado las que ya se han producido. (MINEDUC: www.mineduc.cl)

Considerando que el foco se encuentra en un sistema que involucra a varios actores, cada uno con su significancia dentro de éste, y siendo los docentes uno de estos focos, cabe también preguntarse qué es lo que incentiva a los docentes a estar, permanecer o retirarse del sistema educativo.

La importancia de los o las docentes como piedras angulares dentro del sistema es algo mundialmente reconocido. De hecho, un informe publicado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) en 2005, *Teachers matter*, muestra que sin duda la profesión docente es una de las grandes prioridades de las políticas nacionales. (Vélez, 2009)

Actualmente los docentes en Chile, se han visto enfrentados a cambios sociales que apuntan a una nueva estructura de la familia y la ausencia de ésta en la educación de sus hijos e hijas, los adelantos tecnológicos y la implicancia de éstos en los aprendizajes de los y las estudiantes, un sistema de evaluación docente que se orienta hacia asegurar prácticas docentes de calidad y en general, el establecimiento de estándares que plantean a los y las docentes múltiples y crecientes exigencias, que necesariamente implican un cambio en su trabajo profesional y por qué no decirlo, también en su vida personal.

Es así como en los últimos treinta años se han venido desarrollando políticas que permitan abordar la formación de profesores para que estos se apropien no sólo de los fundamentos teóricos y metodológicos inherentes a su profesión, sino también del nuevo lenguaje social y a partir de eso, construir su propia identidad profesional. Vélez (2009) ha señalado en este sentido, que para lograr una efectiva formación inicial de profesores es necesario contextualizar y abordar las principales fuentes de las prácticas docentes, personales, sociales, políticas e

ideológicas que se encuentran en el trabajo diario de la enseñanza. (Profesión Docente. Metas Evaluativas)

Lo anterior hace sentido si se piensa que no se observa una mirada hacia el trabajo y el desgaste en el aula, el cómo asume las condiciones de trabajo, las exigencias y demandas de las nuevas generaciones a las que deben responder los docentes, que sin duda es un desgaste del día a día, del mes del año y de los años; tal vez un factor que insta a un número significativo de profesionales de la educación a alejarse de su profesión.

Hoy los elementos esenciales para orientar la formación docente son la capacidad de analizar el cambio social, la habilidad para reorientar estrategias y metodologías de enseñanza y, sobre todo, la capacidad de adaptación a un entorno cambiante, los que resultan elementos esenciales para orientar la formación docente. (Esteve J. , 1987). No obstante es importante agregar que para lograr esto se debe indagar en que está pasando con los profesores desde su experiencia, recoger sus sensaciones, sus emociones y sus condiciones para enfrentar su trabajo.

Day (2005) en su libro *Formar Docentes*, plasma un análisis preciso sobre el desarrollo profesional docente y expone como los contextos personales y profesionales instan o inhiben la mejora de la educación; se deben considerar aspectos como la cultura institucional, el papel de la evaluación personal, la práctica reflexiva entre otros. Los docentes son el elemento clave del sistema educativo, aunque hoy han sido superados por un mundo tecnológico (Day, 2005). Es importante precisar que los niños y niñas de hoy requieren de un contacto personal que va más allá de un aprendizaje, va ligado a un fenómeno de pertenencia, de escucha, de afecto de innovación; demandas que comprometen la salud mental de los docentes, en donde el autocuidado de éstos aparece tímidamente durante estos tiempos y así mismo de la capacidad de resiliencia que se debe desarrollar para enfrentar estos nuevos desafíos para conectar a los alumnos y alumnas y explicarles que el mundo no tecnológico apunta al desarrollo de sus habilidades sociales.

El mismo autor, en *Profesores. Vidas Nuevas, Verdades Antiguas* señala que las historias de vida son fundamentales para demostrar como los profesores consiguen lograr los diversos desafíos personales y profesionales para alcanzar el éxito en sus tareas diarias asumidas en las escuelas. Factor fundamental de su realización, compromiso, equilibrio, perseverancia y permanencia en

los sistemas educativos. Esfuerzo por su profesión y con el equilibrio entre su vida y el trabajo; su salud mental ligada a su motivación y por ende a su vocación. (Day, 2005)

Esteve, J.M (1987), reflexiona sobre los perfeccionamientos a los que recurrieron muchos países de Latinoamérica con el propósito de mejorar las deficiencias en la formación profesional inicial de los docentes, el objetivo fue plasmar conocimientos y habilidades pedagógicas en los maestros mal preparados. Afirma que no se puede pensar en el desarrollo profesional sin pensar en la dignificación de la profesión, lo que se logra brindando incentivos, condiciones de trabajo y una apropiada remuneración; incentivando a los docentes a seguir empoderados de su quehacer y gustosos de su profesión.

En Chile la ocupación del tema no es menor, la actual reforma consagrada con la Ley N° 20.903 propicia un sistema de encasillamiento que asegura una mejora a largo plazo; tanto en el proceso de desarrollo profesional como en las remuneraciones. El Colegio de Profesores publicó un informe preliminar que explica en qué consistirá este proceso. Este presenta los elementos fundamentales de la ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, promulgada el 04/01/2016; la cual ha sido fruto de un largo proceso de rediseño, empujado por las movilizaciones y propuestas de los profesores y profesoras del país. En este documento destacan las modificaciones a la formación inicial, los requisitos de ingreso a la carrera, el proceso de inducción, la formación continua, el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional docente y los elementos fundamentales para comprender la nueva estructura salarial de los docentes.

Es necesario tener presente que los nuevos modelos de evaluación en el mundo empresarial propician a la persona como un eje central en la efectividad de los procesos, fomentando el autocuidado de sus trabajadores, tópico que pareciera no importar en este desarrollo personal y profesional en el mundo del docente, es pertinente mencionar que existen redes externas que si están considerando este factor, el cual se evalúa por medio de un instrumento llamado cuestionario “SUSESO-ISTAS 21” cuya finalidad es evaluar el ambiente laboral y de qué manera este influye en la salud mental de sus trabajadores y por ende en su desempeño profesional. Mediante la evaluación de los riesgos psicosociales.

Entendiendo que los riesgos psicosociales son todas las situaciones y condiciones laborales que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, estos factores pueden afectar en forma negativa el bienestar y la salud física, psíquica y/o social de los trabajadores, su calidad de vida y eficiencia en el trabajo, tema que es muy frecuente en el sistema, pero está como el Curriculum oculto, existe pero no se ve, problemática que afecta sin duda a los docentes, pero nadie habla de ello y solo se centran en profesionalizarlos sin considerar este factor que es fundamental en este tipo de trabajo.

Es oportuno mencionar las dimensiones que abarca dicha encuesta:

- 1.- Exigencias Psicológicas que se relacionan con la tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo.(esconder emociones, sensoriales y cognitivas.)
- 2.-Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo asociada a la importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo.
- 3.-Apoyo Social en la empresa basada en la calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo.
- 4.-Compensaciones es la retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo.
- 5.- Doble Presencia se asocia a la preocupación por asuntos domésticos que interfieren en la realización del trabajo.

Como evidencia de lo anteriormente señalado, se pueden mencionar los resultados del cuestionario “SUSES-ISTAS 21”. Este instrumento se aplicó durante el mes de agosto de 2016 en la institución en donde se desempeñan los docentes investigados a un total de 130 trabajadores, el cual arrojó que de las cinco dimensiones evaluadas, tres de ellas están sobre el umbral indicando, es decir sobre el 50%, significando éstos un riesgo psicosocial, en otras palabras, adquirir enfermedades a nivel psicosocial como depresión, estrés, desgaste físico y emocional, etc. Lo que indica que la empresa debe generar instancias que propicien el autocuidado, es decir en este caso, el establecimiento, debe generar estrategias para mitigar y potenciar su bienestar psicológico y personal de sus trabajadores.

Muchos hablan de las desmotivaciones por las que atraviesan los docentes, muchos afirman que es un tema de remuneraciones, otros la mala preparación, ¿pero alguien se centra en el desgaste emocional del día a día al cual se enfrentan los docentes?. Sin duda el autocuidado es un tema interesante para plasmar en este proyecto con el fin de atender una necesidad básica del ser que es su salud mental y bienestar en general.

Por otra parte, otro tópico importante es también la capacidad de resiliencia que deben desarrollar los docentes del siglo XXI para poder seguir encantados y reencantados en sus aulas asumiendo su rol como tal y en óptimas condiciones mentales, personales y profesionales, ya que el sistema educativo espera profesores que cuenten con una sólida formación en cuanto a contenidos y saberes, que sean capaces de generar un clima de aula óptimo para el logro de los aprendizajes, que tengan habilidades sociales para el trabajo en equipo y para el trato con diferentes actores sociales (sus estudiantes, los pares, los apoderados, los directivos, la comunidad, etc.) y que puedan cumplir con responsabilidades administrativas y profesionales diversas, tal como puede desprenderse de los descriptores establecidos en el Marco de la Buena Enseñanza.

Retomando el tema del autocuidado, cabe señalar que el Ministerio de Salud ha desarrollado orientaciones y políticas dirigidas hacia el fomento de una cultura de autocuidado para los trabajadores en sus lugares de trabajo, plasmado en un protocolo que establece que las organizaciones deben hacerse cargo de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y entregar soluciones concretas para mitigarlos. Es importante destacar que la Ley N°16744 sustenta dicha norma de autocuidado personal y profesional. Lo interesante de esta ley es que no emana del mundo educativo si no que desde la Asociación Chilena de Seguridad. (ACHS)

Desde esta mirada es importante indagar lo que ocurre con el educador en su proceso de crecimiento profesional y cuidado personal, con el fin de potenciar y lograr el perfil del profesor deseado para el actual sistema educativo chileno. Partir de un análisis realista de las demandas, tareas y dificultades que los profesores deben afrontar.

Uno de los focos que está afectando las prácticas docentes y el impacto que estas generan en el aula podría estar dado por la falta de conocimiento en ¿Cómo se da el proceso de aprendizaje en

el aula por parte de los propios profesores y profesoras? es decir ¿Cómo aprenden a hacer sus clases? Y ¿Cómo se han desarrollado profesionalmente en este proceso a través del tiempo? ¿Existen protocolos de autocuidado colectivo en las instituciones? ¿Cómo logran ser resilientes y no desmotivarse o enfermarse con los años de trabajo?

MacCormick (1997) señala que no se dispone de una teoría del aprendizaje profesional que procure explicar cómo aprenden los docentes a partir de su experiencia de clase, a través de sus compañeros o de las publicaciones ajenas a la escuela. Por otra parte, el desarrollo profesional está íntimamente ligado con el crecimiento personal y uno de los objetivos esenciales de cualquier clase de organización debe establecer, mantener y realizar el compromiso del profesor con su propia formación (McCormick & James.M, 1997)

Durante las últimas tres décadas y en forma muy dinámica los enfoques educativos han ido evolucionando según las características de la sociedad con el afán de optimizar la calidad de la educación y que esta responda a las necesidades de las nuevas generaciones. No así en relación a cómo los docentes han vivido y se han adaptado a estos procesos y cómo lo hacen para permanecer en el sistema digno y reencantados.

Esta investigación emerge luego de leer un libro donde el autor plantea que existen muchos estudios e investigaciones de cómo aprenden los alumnos y las alumnas, no así de cómo aprenden los profesores, el autor señala “que el desarrollo del profesor así como el del niño es natural.” (McCormick & James.M, 1997, pág. 49)

Así como lo plantea el autor nace la duda de qué tan importante es conocer cómo un profesor aprende a enseñar en el aula, contrastando que ya tuvo una formación académica que lo faculta para entrar al aula, ¿Sólo eso se necesita? y ¿Cómo lo hicieron los profesores de otras generaciones logrando éxito en su desempeño, desarrollo profesional y bienestar personal?.

3. Planteamiento del Problema

Los docentes en la actualidad están en el foco del proceso educativo, constituyéndose en uno de los actores clave del mismo. Esto se evidencia en el hecho de que socialmente, se les está asignando una serie de tareas dentro del aula y fuera de ésta, normados por una nueva reforma que a la vez los lleva a un proceso evaluativo permanente y constante, con el fin de plasmar mejoras significativas en el sistema educativo. Cuanto mayor es la responsabilidad e importancia que se otorga a este agente educativo, mayor es la prioridad que se debe otorgar a los responsables de generar cambio dentro del aula. (Day, 2005)

La problemática que esta investigación aborda es indagar en las percepciones de cinco docentes en cuanto a sus visiones, ideas, necesidades y experiencias adquiridas en su proceso de desarrollo y crecimiento profesional y personal abarcando los ámbitos de su autocuidado y capacidad de resiliencia, competencias que deben desarrollar para enfrentar las nuevas demandas del sistema educativo.

3.1 Objetivo General

Identificar la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Describir la experiencia en el aula de los profesores y profesoras investigados, destacando los aprendizajes adquiridos para el desarrollo de su labor, desde la vivencia real y cotidiana.
- b) Conocer las concepciones y creencias acerca de su desarrollo profesional y personal que tienen las y los docentes investigados.
- c) Reconocer las necesidades de autocuidado de los docentes en el ámbito socio-emocional y laboral.
- d) Describir la percepción de los profesores investigados frente a las nuevas políticas de desarrollo docente y su capacidad de resiliencia para enfrentar los cambios.

4. Pregunta General de Investigación

¿Cuál es la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea?

4.1 Preguntas Específicas de Investigación

- a) ¿Cómo han aprendido a trabajar en el aula las y los profesores investigados?
- b) ¿Qué concepciones y creencias manifiestan los profesores investigados acerca de su desarrollo y crecimiento profesional y personal?
- c) ¿Cuáles son sus necesidades de autocuidado en el ámbito socio-emocional y laboral?
- d) ¿Cuál es su mirada frente a su desarrollo profesional en torno a su capacidad de resiliencia?

5. Supuestos Básicos

Frente a la interrogante investigativa ya planteada: ¿Cuál es la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea?. Se anticipan las posibles respuestas a esta interrogante a partir de la revisión teórica realizada en la justificación y en la experiencia cotidiana y real de la investigadora en el campo de estudio, en el cual se encuentra también inmersa, en igualdad de condición a los sujetos investigados, los cuales corresponden a docentes con más de cinco años de experiencia docente en la institución.

Los docentes tienden a presentar una percepción negativa respecto del autocuidado, ya que se sienten desgastados por el trabajo del día a día en el aula, acusando una falta de preocupación no sólo de los directivos de la institución respecto de su bienestar personal, sino del sistema educativo en general, que si bien ha desarrollado políticas a nivel nacional para mejorar la calidad del desempeño docente, no ha enfatizado el desarrollo personal social y emocional del profesor como un punto central. La preocupación se ha centrado en el fortalecimiento de competencias profesionales en el ámbito cognitivo y metodológico, pero poco en lo socioemocional, que permita una retroalimentación constante de la autoestima y un

fortalecimiento permanente de la capacidad de resiliencia, que a la vez permitiría a los docentes enfrentar con éxito los desafíos que implican los constantes cambios educativos actuales.

Se presume que los docentes acusan múltiples demandas por parte de los distintos actores educativos: estudiantes con múltiples necesidades en el ámbito no sólo educativo, sino también socioemocional, afectivo, conductual. Apoderados y familias que requieren acompañamiento constante en su labor parental por parte de la institución educativa, a través de distintos canales, uno de ellos por ejemplo, la escuela para padres. Directivos docentes que les exigen resultados académicos que les permitan dar respuesta a las exigencias de mediciones estandarizadas como el Simce. Exigencias del sistema educativo en general en cuanto al cumplimiento de estándares de desempeño, los cuales se plasman, como ya se ha señalado en el Marco para la Buena Enseñanza y por otra parte, las exigencias del proceso de evaluación docente en miras de un desempeño profesional de calidad.

No obstante, se intuye un reconocimiento y valoración de parte de los profesores, por el ambiente profesional y humano generado en la institución educativa y los esfuerzos realizados en esta por apoyar y propiciar de alguna manera el autocuidado colectivo a través de ciertas acciones y medidas adoptadas.

En cuanto a las actuales políticas de desarrollo profesional docente, expresadas específicamente en la Nueva Ley de Carrera Docente que comienza a implementarse, se presume que los docentes la acogen como una oportunidad de validar su profesión y obtener una mejora en sus sueldos, pero, especialmente a aquellos que llevan más de 20 años de servicio, los desmotiva el hecho que en las nuevas políticas no se valora la experiencia y su historia profesional, vulnerando así de alguna forma la valoración social, personal y profesional, lo que afectaría directamente la percepción de los investigados respecto de su autocuidado y autoestima.

En cuanto a la vivencia directa en el aula, se infiere que sí la experiencia tiene un peso importante en el trabajo que desarrollan los docentes, pues la tarea docente se aprende haciendo, en la experiencia cotidiana, que le permite al profesor contrastar su formación inicial, predominantemente teórica, con las exigencias que le plantea la realidad del aula. En este sentido se anticipa la capacidad y flexibilidad de los docentes para comprender los cambios sociales y

con ello los nuevos enfoques educativos, aunque falta el apoyo en cuanto a capacitación y formación permanente que les permita consolidar estas capacidades.

6. Marco Teórico

6.1. Desarrollo Profesional Docente y Panorama Actual

Actualmente en Chile, se están plasmando reformas que apuntan a mejorar la calidad de la educación entendiéndola como una mejora continua con énfasis en la igualdad, donde el profesor vuelve a estar en el centro de este fenómeno social, nuevas exigencias al rol del profesor, que debe asumir todas las tareas que se desprenden de los descriptores del Marco de la Buena Enseñanza, documento oficial que fija los estándares de cumplimiento del quehacer docente. Hoy en el siglo XXI, un profesor no puede afirmar que su tarea se reduce simplemente a dar sus clases y saber su materia, hoy se le pide al profesor que sea innovador, conciliador del aprendizaje, pedagogo ágil, eficaz, organizador del trabajo del grupo y que, además, cuide el equilibrio psicológico y afectivo de sus alumnos, debe ser inclusivo y resiliente, entre otras muchas exigencias que no solo dicen relación con lo académico, sino también con lo social y emocional.

A las puertas de una reforma que promueve un 70% de trabajo en aula y un 30% disponible para planificar y preparar material de enseñanza, es esencial preguntarse cómo reciben los profesores y profesoras, las políticas oficiales respecto de su quehacer profesional y las medidas tendientes a mejorar la calidad de su quehacer y el bienestar laboral y profesional. De hecho, cabe señalar que en muchos establecimientos ya se cumple esta división de 70 y 30 entre el trabajo en aula y el trabajo personal y a la fecha no ha contribuido a mejorar la calidad de vida profesional de los docentes ni bajar los niveles de presión y exigencia a las que se ven sometidos.

Si bien ha habido cambios en la formación inicial docente, impartida por las diversas entidades de educación superior, no parece ser suficiente para enfrentar el mundo profesional docente y las exigentes múltiples y crecientes que se plantean a la labor del profesor. Como resultado de este aumento de exigencias, se ha producido un largo debate sobre el papel del profesor, a partir de la confusión respecto a la capacitación que el profesor necesita y respecto a la compleja y extensa función que se le encomienda (Vélez, 2009).

Dentro del contexto de esta problemática, aparece un nuevo concepto “resiliencia”, uno de los aspectos más importantes de la competencia social de los docentes, capacidad para asumir, contener y resolver en el minuto las situaciones conflictivas, planteándose como una nueva exigencia de la formación de profesores prepararlos para enfrentar los conflictos a los que se enfrenta en el día a día. (Day & Gu, 2015)

Por otro lado, se presenta el panorama de la profesionalización tan anhelada por el desarrollo de la carrera docente con evaluaciones dadas por las observaciones de clases y su retroalimentación respectiva, la realización del portafolio y la calificación por tramo, las cuales se plantean como estrategias que tenderán a mejorar la calidad de educación dejando un poco en el tintero que los actores principales de estos procesos son los docentes de los cuales se espera un gran cambio; todo esto bajo su desempeño del día a día y su entrega. La pregunta es ¿Cómo lo logran?, ¿Cómo se mantienen en el sistema?, ¿Qué los motiva?, ¿Será su vocación?.

Las preguntas anteriores son difíciles de responder teniendo solo en perspectiva la Ley N° 20903 promulgada el 4 de marzo del año 2016, que consagra el nuevo marco del Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas, y en la que de alguna manera se establece la nueva reforma educacional.

Lo anterior nos indica que en Chile se han hecho grandes esfuerzos por instalar mecanismos de aseguramiento de la calidad. Se pueden mencionar en el ámbito de la educación superior, a través de los Programas de Acreditación, en el ámbito docente con el Marco de la Buena Enseñanza, en lo referido al desempeño de los directivos escolares con el Marco para La Buena Dirección y en el ámbito de la gestión institucional escolar a través del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar. (SACGE)

En cuanto al párrafo anterior es propicio enfatizar que con estos esfuerzos se pretende unificar y asegurar un lineamiento que afecte todos los agentes que intervienen en este gran proceso de mejora nacional con una mirada holística que permita generar un camino claro tanto en las instituciones que forman a los futuros profesores, la gestión de quienes los dirigen, el empoderamiento de las tareas de quienes ejercen en el aula y finalmente lograr el impacto deseado en los procesos de aprendizajes de los estudiantes a lo largo de todo el país.

El 11 de agosto de 2011, después de extensas y profundas discusiones con los diferentes actores de la educación, se promulgó la Ley N° 20.529 sobre el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media. (Mineduc, 2016)

6.2. Reformas que han sustentado estos cambios en Educación

Si se hace un recorrido por la historia de las reformas y cambios al sistema educacional que de una u otra manera han impactado el desarrollo profesional de los docentes, podemos encontrarnos, de manera general, con los siguientes hitos:

6.2.1 Reforma Educacional de Eduardo Frei Montalva

Luego de 37 años sin reforma educativa alguna en nuestro país, Frei Montalva impulsó la reforma educacional de 1965 con el fin de ampliar la cobertura educativa, buscando igualar las oportunidades de acceso a la enseñanza básica y media. La reforma debía asegurar educación a todos los chilenos sin discriminación, y proporcionar las herramientas, que aseguren igualdad de oportunidades e integración social. Conjugando cantidad con calidad.

Recordemos que en esta época, la cobertura educacional de la Enseñanza Básica no superaba el 70%, y la Enseñanza Media el 45% de la población. Este diagnóstico se transforma en uno de los propósitos fundamentales del esfuerzo de la reforma, en cuanto a la Educación Superior, el ideal es promover una Universidad que supere el marco tradicional, diversificar su acción en el desarrollo de las Ciencias, Tecnología y Humanidades.

Por lo tanto la estructura de la reforma de Eduardo Frei Montalva sería de la siguiente forma:

- Reforma de la Constitución: Extensión de Educación Obligatoria a 8 años.
- Modificación de los límites entre dos modalidades en media, haciendo posible para alumnos de liceos técnicos profesionales postular a las universidades.
- Reforma curricular que organiza nuevamente el currículum, dando un impulso especial a las ciencias en la perspectiva de formar una persona integral, capaz de aprender y seguir aprendiendo, con responsabilidad, solidaridad y confianza en sí mismo. (Cox, 2006).

6.2.2. Educación Durante el Gobierno de Salvador Allende Gossens

En la década de los 70, con el fin de unificar los diversos tipos de escuelas en nuestro país, Salvador Allende crea políticas educacionales que pretenden unir en una sola organización, todos los niveles de educación. Bajo este propósito, se creó la Escuela Nacional Unificada (ENU), la cual pretendía relacionar los tres niveles de educación para generar una relación de continuidad en ellas y no verlos como niveles aislados. (Cox, 2006)

Si bien la ENU fue uno de los aportes a la educación más característicos de este período, no podemos olvidar mencionar otros aportes importantes. Se asignó el mayor porcentaje de presupuesto nacional a la educación, el cual llegó a un 20%. La educación Parvularia, Básica, Media y Técnico-Profesional eran gratuitas en instituciones estatales mientras que a las instituciones particulares se les asignaba una alta subvención. Aumentó el ingreso a la educación media por parte de la población. Fomentó la alfabetización, en especial en las clases obreras y campesinas, aumentó la cantidad de matrículas a las universidades y se abrieron las puertas a dichas clases sociales.

6.2.3. Los Cambios al Sistema Educativo Durante el Gobierno Militar

Transcurridos los ochenta, durante el gobierno militar, el país inició una descentralización del financiamiento del sistema mediante subvención, generándose una gran **Reforma Educativa Neoliberal** en el año 1981 que consistió en la instalación de tres grandes cambios:

Se transfiere la administración del conjunto de los establecimientos escolares, hasta entonces dependientes del Ministerio de Educación, a los 325 Municipios del país que habían en esa época, los que pasaron a manejar su personal, con poder de contratar y despedir profesores, y administrar su infraestructura, mientras el Ministerio de Educación mantenía funciones normativas, de definición del currículum y de los libros de texto, de supervisión y de evaluación.

En segundo lugar, cambió la forma de la asignación de los recursos, de una modalidad basada en los presupuestos históricos de gasto de los establecimientos a una modalidad basada en el pago de una subvención por alumno atendido; adicionalmente, el pago por alumno fue calculado de modo de operar como incentivo económico para el ingreso de gestores privados dispuestos a establecer nuevos establecimientos de educación básica y media.

Finalmente, la reforma traspasó la administración de un número de establecimientos públicos de educación vocacional (nivel medio) desde el Ministerio de Educación a corporaciones constituidas ad-hoc por los principales gremios empresariales.

Se puede apreciar, a partir de los cambios anteriormente expuestos, que las políticas descentralizadoras y privatizadoras de los años 80 fueron orientadas al logro de una mayor eficiencia en el uso de los recursos a través de la competencia entre establecimientos por matrícula, el traspaso de funciones desde el Ministerio de Educación y su burocracia central a los poderes locales representados en el Municipio, así como la disminución del poder de negociación del gremio docente; una mayor participación del sector privado en la provisión de la educación, lo que establecería bases para una mayor competencia entre establecimientos y mayores opciones para los consumidores; por último, una cercanía mayor de la educación media técnico-profesional a los ámbitos económicos de la producción y los servicios.

En resumen la reforma impuesta por el régimen militar introdujo un financiamiento basado en el subsidio a la demanda, desafilió del estatus de funcionarios públicos al conjunto del cuerpo docente y utilizó instrumentos legales e incentivos de mercado para estimular la creación y el crecimiento de escuelas privadas con financiamiento estatal.

En los primeros meses del gobierno militar las instituciones educativas tuvieron una depuración ideológica mediante la intervención de los planteles de enseñanza superior (Decreto Ley N° 50), que consideró la necesidad de facilitar la unificación de criterio en su dirección para lo cual se designaron rectores que debían realizar una limpieza en todo el estamento universitario.

Durante 1978 y 1983, de manera paulatina, el Estado traspasó la gestión educativa a Instituciones Intermedias (sostenedores y empresarios educacionales) privatizando la educación. En 1979 parte el plan de municipalización de la enseñanza básica y media, de acuerdo a la política de descentralización, admitiendo que sólo la administración correspondería a los municipios y la parte técnica quedaría en manos del Ministerio de Educación. (Cox, 2006)

En 1981 se otorga financiamiento público a las universidades e institutos hasta 1989; a partir de ese año estas instituciones entran al sistema de financiamiento indirecto junto a las entidades tradicionales. Dentro de la reglamentación, se expresa que cualquier persona natural o jurídica puede crear un establecimiento pudiendo funcionar después de la presentación del reglamento de la institución que debe, por normativa excluir la participación con derecho a voto de los alumnos y funcionarios del gobierno universitario (este mandato es reafirmado una década más tarde en la LOCE).

El 7 de Marzo de 1990 (último día del mandato del General Pinochet), se promulga la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), que tuvo por objeto fijar los requisitos mínimos que deberán cumplir los niveles de enseñanza básica y enseñanza media contextualizando los objetivos fundamentales y el contenido mínimo obligatorio (OF-CMO), regular el deber del Estado de velar por su cumplimiento, y normar el proceso de reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel.

Complementariamente, la LOCE origina un nuevo organismo que apruebe o rechace en última instancia el marco curricular del sistema escolar propuesto por el MINEDUC. Este organismo es el Consejo Superior de Educación y establece que los cambios curriculares no pueden ser una decisión exclusiva del gobierno y deja establecida la diferencia entre marco curricular y planes y programas de estudio, obligando al MINEDUC y a los establecimientos educacionales a apropiarse y manejar nuevas categorías de pensamiento y elaboración del currículum.

6.2.4. La Reforma Educacional de los Años Noventa, el retorno a la Democracia

Como ya se ha señalado, la LOCE estableció unos cambios profundos en el ordenamiento y funcionamiento del sistema educativo, así como en materias curriculares, descentralizando el sistema. Desde el siglo XIX el país se había regido en estas materias por planes y programas de estudio definidos por el Ministerio de Educación. La LOCE estableció en marzo de 1990 que éste debía ahora definir un marco de ‘Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios’, dentro del cual los establecimientos escolares tendrían la libertad de formular y aplicar sus propios planes y programas de estudio. Los que así no lo hicieran podrían aplicar planes y programas definidos por el Ministerio de Educación.

Autores como Cristian Cox (2006) han señalado que el mandato de la LOCE de generar en breve plazo un marco curricular es un problema impuesto al gobierno de la transición. Este no tenía el cambio curricular entre sus prioridades, por las connotaciones altamente políticas que tiene. Sin embargo debe pronunciarse al respecto en virtud de esta ley. Por otra parte, una de las preocupaciones fue mejorar las condiciones profesionales y laborales del profesorado, que durante el gobierno autoritario había sido pasada al régimen laboral común, perseguida políticamente y desfavorecida económicamente, y programas de inversión y mejoramiento de la calidad y equidad del 10% de escuelas más pobres, primero, y del conjunto de la educación básica luego.

Con el gobierno del presidente Eduardo Frei Ruiz -Tagle se realiza la construcción de consensos en educación más importante de la década de 1990. Al iniciar su mandato en 1994, crea un foro de alto nivel y políticamente plural con la misión de hacer un diagnóstico del sistema educacional y proponer medidas para su mejoramiento y modernización sustantiva. Los miembros de la Comisión Nacional de Modernización de la Educación incluían representantes del liderazgo político, empresarial y académico del país. Un Comité Técnico tuvo la tarea de producir el diagnóstico mencionado y propuestas de cambio. Este Comité fue presidido por una figura líder del campo de las ciencias sociales y educación, José Joaquín Brunner, quien sería luego Ministro Secretario General de Gobierno, y constituido por 18 miembros de los campos

político, económico, religioso, científico, universitario y escolar. Decisivamente, el Comité Técnico incluía líderes de la Oposición.

El producto del trabajo del Comité Técnico fue un documento de consenso: *Los desafíos de la educación chilena frente al siglo XXI*. Sobre la base de este documento deliberó luego la referida Comisión Nacional, de 32 miembros y presidida por el Ministro de Educación de la época, Sergio Molina. Entre sus miembros figuraban los rectores de las tres principales universidades, senadores y diputados, representantes de la Asociación de Municipios, del gremio de profesores, del empresariado, de los padres, de la educación católica, y organizaciones estudiantiles. La Comisión amplió su deliberación a través de un proceso de consulta en regiones a través de un cuestionario (Comisión, 1994) La Comisión aprobó el documento del Comité Técnico y sus cinco recomendaciones principales:

- Máxima prioridad: una formación general de calidad para todos
- Una tarea impostergable: reformar y diversificar la educación media
- Una condición necesaria: fortalecer la profesión docente
- Un requisito básico: otorgar mayor autonomía y flexibilidad de gestión y más información pública sobre sus resultados para tener escuelas efectivas
- Un compromiso de la Nación: aumentar la inversión educacional, tanto pública como privada, junto con impulsar la modernización educacional. (Comisión, 1994)

El diagnóstico y propuestas de la Comisión Nacional se constituyeron en la referencia esencial para las discusiones que se dieran a nivel educativo a partir de ese momento. Sus propuestas para la educación media, con sus argumentos en favor de estructuras más flexibles, opciones para los alumnos y profunda reforma curricular, contribuyeron decisivamente a la aceptación de los cambios que se propondrían en 1997-1998 en este nivel.

6.2.5 Características de la Reforma Educacional

Es una reforma que pretende afectar paulatina y en forma global todas las dimensiones del sistema: las formas de enseñar y aprender, los contenidos de la educación, la gestión de los servicios educativos, los insumos tanto de materiales educativos (biblioteca, informática

educativa) como de infraestructura escolar, el financiamiento del sector, así como el mejoramiento sostenidos de las condiciones de trabajo de los docentes, principales artífices y protagonistas de la Reforma.

Esta reforma se basa en tres principios fundamentales:

Eficacia: Los OF/CMO deben centrarse en la formación integral de los estudiantes, que sea seguros de sí mismos, felices y comprometidos con ellos mismos y con el desarrollo y modernización de su país.

Eficiencia: Consiste en lograr que la utilización de los recursos y medios den un resultado favorable tanto en el desarrollo pedagógico como en lo social.

Efectividad: Indica que los objetivos planteados en la reforma logren ser cumplidos con fueron diseñados. Es decir, que las acciones del nuevo estilo, alcancen el impacto, repercusión y resonancia previstos.

Esta reforma tiene cuatro ejes centrales:

a) Programas de Mejoramiento e Innovación Pedagógica

Se incluyen todos los programas realizados para mejorar la calidad y equidad de la educación, desde el P900 iniciativa que se aplicó el año 1990 en 900 escuelas básicas con riesgo educativo; apoyándolos técnicamente y con recursos propicios para mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos y alumnas y que beneficia al 10% de los colegios más pobres con apoyo a los alumnos por parte de monitores voluntarios, talleres a los docentes y recursos didácticos. El programa MECE para educación básica, el cual inyecta recursos en párvulos y básica apoyando la creación de bibliotecas de aula y recursos didácticos e infraestructura. El proyecto Enlaces, que implementó una red interescolar mediante computadores con la mejor tecnología de la época y que junto con el convenio con CTC Chile en el año 1999 pretendía dotar de internet gratis por 10 años a los colegios, partiendo con escuelas marginales y rurales para luego expandirse a todos los establecimientos. Programas de Mejoramiento Educativo (PME), pretenden dar autonomía a las escuelas tanto de básica como de media, para que sean ellos mismos quienes creen sus

propios proyectos basándose en sus necesidades pedagógicas y en la realidad de sus alumnos, para establecer metas y estrategias adecuadas y pertinentes junto con permitir a los establecimientos administrar de mejor manera los recursos monetarios entregados. El MECE para escuelas rurales, está orientado a escuelas de sectores aislados, donde la cantidad de alumnos es baja, son multigrados y la cantidad de docentes no supera los 3. Para ellos, se reestructuraron los textos de estudio, ya que la orientación urbana que tenían no se adecuaba a la realidad rural de los alumnos, por lo que se idearon textos especiales, además de establecer reuniones entre docentes de diferentes escuelas para analizar las innovaciones pedagógicas que iban surgiendo. A ellos se agrega el Proyecto Montegrande, el cual genera una red de Instituciones de Educación Media de gran nivel. (Arellano, 1997).

b) Desarrollo Profesional de los Docentes

Frente a la necesidad de reformar la educación, se hace necesario también fomentar un cambio en la labor docente, para ello se establecieron medidas que mejoraban e incentivaban el ejercicio de la profesión.

Se mejoraron las condiciones de trabajo, otorgando asignaciones por desempeño, los cuales eran incentivos monetarios a los docentes de los colegios que obtienen los mejores resultados y también a aquellos profesores que su labor es más difícil de lo normal debido a diversos factores, como zonas aisladas, extrema pobreza, dificultades de clima. Además se otorgan incentivos por excelencia docente.

Se realiza un perfeccionamiento docente, acorde a los requerimientos del nuevo currículum, pasantías y estudios de diplomado, tanto en nuestro país como en el extranjero, se capacita a los profesores en el ámbito de la informática como herramienta pedagógica, creando la Red de Asistencia Técnica que capacitaba a los docentes de cada colegio que era parte del proyecto.

Otro punto importante, es que se fortaleció la Formación Inicial Docente para mejorar la calidad de los futuros docentes mediante de un programa especial para jóvenes talentosos, se mejoró

infraestructura y bibliotecas de facultades de educación y se fortaleció el uso de los multimedia.
(Arellano, 2001)

c) Jornada Escolar Completa

Dentro de todo este proceso de reforma, la Jornada Escolar Completa (JEC), fue uno de los principales cambios que pretendía mejorar la educación, esto a través de la extensión horaria de las clases, porque se necesitaban más horas de aprendizaje de las que ya se usaban. Este aumento fue solo uno de varios pasos ya dados con anterioridad, ya que años anteriores se había aumentado la cantidad de semanas de clases, de 37 a 40.

Al respecto, “esta iniciativa de extensión a jornada completa significa que en la enseñanza básica las horas semanales de clases se elevan de 30 a 38, y en la media a 42. Vale decir, la mayor cantidad de horas sumadas a lo largo de los 12 años de escolaridad equivalen a más de dos años de actividad escolar suplementaria con respecto al régimen de doble jornada.”(Arellano, 2001, pág. 90).

d) Reforma Curricular

Arellano (1997) Manifiesta la importancia de realizar esta reforma, dado al nivel de atraso en el cual se encontraba nuestro país en materia curricular en comparación con otros países. Debido a esto necesitaba actualizar los OF/CMO de educación básica y media ya que los que estaban siendo utilizados databan de la época de los 80, incorporar avances más recientes en pedagogía y cumplir con lo señalado en la LOCE. Otro objetivo de esta reforma, fue generar autonomía curricular por parte de cada establecimiento que así lo deseara.

Esta reforma, realizada en 1996, plantea una adecuación del curriculum (nuevos Planes y Programas) apuntando a nuevos enfoques y paradigmas sociales y tecnológicos, donde es necesario aprender desde muy temprana edad contenidos fundamentales para entender y desarrollarse de manera efectiva en la actualidad. Pretende evitar el aprendizaje memorístico y refuerza los aprendizajes significativos de contenido y también de habilidades, donde los alumnos también sean responsables de su aprendizaje (constructivismo).

Estos nuevos Planes y Programas, pretenden aprovechar todos los conocimientos previos que el alumno aprende de su medio social y cultural para que desde ahí pueda acercarse a los contenidos. Esto, propone un cambio radical en la concepción de aprendizaje que se tenía que era de corte más conductista.

Establece los Contenidos Mínimos Obligatorios y también Objetivos Transversales, los cuales son ingresados al curriculum para fomentar la formación ética y valórica de los alumnos.

6.2.6 Perfeccionamiento para los Docentes

Junto con la renovación curricular, fue necesario realizar un perfeccionamiento a todos los profesores de primer ciclo de educación básica, para ello, el MINEDUC realizó el verano de 1997, 400 cursos los cuales perfeccionaron a 14.500 docentes (casi todos los docentes de primer ciclo del país). Además, se realizaron actualizaciones en la formación docente en las instituciones de educación superior.

A continuación se presenta un cuadro resumen de la historia de las reformas que han ido forjando lo que se tiene en Chile hasta hoy.

Cuadro N°1 Resumen de las Reformas Educativas en Chile (1990 Hasta la Actualidad)

Año / Presidente(a)	Reformas
1990 – 1994 Patricio Aylwin Azócar	Se publica en el diario oficial la nueva Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE). Existen establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados. Se basa en la libertad de enseñanza, es decir, que cualquier particular pueda establecerse con un establecimiento educacional. Con la LOCE establece 3 niveles de organización: el ministro y su gabinete; La Subsecretaría y sus divisiones y departamentos incluyendo el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP); y Las Secretarías

	Regionales Ministeriales. Se elimina la Superintendencia, y en su lugar se crea la División de Planificación y presupuesto (nivel de la subsecretaría).
1994 – 2000 Eduardo Frei Ruiz-Tagle	Aportó más recursos al sistema, hecho que permitió avances concretos como la reforma curricular, la ampliación de la jornada escolar, el aumento de la infraestructura y la Red Enlaces. Respecto del profesorado, el mayor beneficio lo tuvo en la reforma del Estatuto Docente en el año 1995, las becas de perfeccionamiento y el aumento de los sueldos, aunque éstos no quedaron satisfechos y manifestaron su disconformidad reiteradamente a través de grandes huelgas.
2000 – 2006 Ricardo Lagos Escobar	En el año 2003 la enseñanza pasa a ser obligatoria y gratuita hasta los 12 años de escolarización, asegurando su educación hasta terminar su enseñanza media, con esto, aumenta los recursos para mejorar la educación, es decir, invertir en donde hay más carencias y necesidades, niños de familias pobres, aquellos hogares en donde las oportunidades son más escasas, relacionado con lo anterior, más colegios se integran a la jornada escolar completa, JEC, aquellos en donde era necesario mejorar la educación, creando instancias de reforzamiento y capacitación. Para solucionar el problema educacional, la prueba de aptitud académica fue reemplazada por la prueba de selección universitaria (PSU) transitoria a partir del 2003, promueve las oportunidades en la educación superior, con esto se inicia un proceso de otorgamiento de crédito para aquellos que componen el consejo de rectores. También disminuirán los años de escolaridad básica de 8° a 6° y aumentara los años de escolaridad en media de 4 a 6 años.

<p>(2006-2010) Verónica Michelle Bachelet Jeria</p>	<p>1 de Febrero de 2008. Publicación de Ley 20.248. Ley de Subvención Escolar Preferencial. (SEP). Esta ley permite a los establecimientos educacionales con alto índice de vulnerabilidad acceder a fondos especiales para mitigar las brechas en los distintos ámbitos de la gestión educacional.</p>
<p>(2010 – 2014) Miguel Juan Sebastián Piñera Echenique</p>	<p>27 de Agosto de 2011. Publicación de Ley 20.529. Incorpora a la ley 20.248, entre otros, elementos referidos a la Agencia de Calidad y al Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad.(SACGE) 26 de Febrero de 2011. Publicación de Ley 20.501, que modifica la Ley 20.248. De Calidad y Equidad de la Educación. Modifica al Estatuto Docente y SEP entre otros. 26 de Agosto de 2011. Publicación de Ley 20.550, que modifica la Ley 20.248. Incorpora a la ley 20.248 elementos que simplifican la formulación de PME: plazo de ejecución, % de rendiciones, contrataciones, etc.</p>
<p>2015 a la fecha Verónica Michelle Bachelet Jeria</p>	<p>El 29 de mayo de 2015, la Presidenta de la República, promulgó la Ley N° 20.845 de “Inclusión Escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado”. Se trata de una de las transformaciones más importantes de la Reforma Educacional para transformar la educación de calidad en un derecho. Ley N°20903 promulgada el 04/03/16 la cual crea el Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas en esta ley se plasman y ordenan los pilares de la educación.</p>

Fuente: Elaboración propia (2016)

El cuadro anterior, evidentemente señala avances importantes en materia de recursos destinados a la educación y en reformas al sistema de trabajo y de desarrollo profesional de los docentes, sin embargo, todos estos avances parecen no ser suficientes cuando se contrastan con la realidad actual de los establecimientos educacionales y la realidad que en ellos se vive. Al parecer, no descansa en los recursos asignados el problema, ya que los datos de la evaluación Simce, así

como las pruebas estandarizadas internacionales arrojan bajos resultados y lentos avances. ¿De qué se trata entonces?, ¿Qué pasa con la situación de los docentes, piezas fundamentales del sistema?

6.2.7. Ley N°20.903, Creación del Desarrollo Profesional Docente

En esta reforma se observan cambios significativos abordando diversos temas que a continuación se describen en el siguiente cuadro.

Cuadro N°2 Principales Cambios Derivados de la Ley N°20.903

Ámbito	Principales Cambios a Implementar
Nuevos requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía	Desde 2017 se establecerán nuevas exigencias para ingresar a estudiar pedagogía, las cuales se elevarán gradualmente hasta el año 2023. 2017→ 500 puntos PSU, o estar en el 30% superior del ranking de notas, o haber aprobado un programa de acceso a la educación superior reconocido por el Mineduc 2020→ 525 puntos PSU, o estar en el 20% superior del ranking de notas. Estar en el 40% superior y haber obtenido 500 puntos PSU. Haber aprobado un programa de acceso a la educación superior reconocido por el Mineduc. 2023→ 550 puntos PSU, o estar en el 10% superior del ranking de notas. Estar en el 30% superior y haber obtenido 500 puntos PSU. Haber aprobado un programa de acceso a la educación superior.

Ámbito	Principales Cambios a Implementar
Acreditación obligatoria de universidades que imparten la carrera	La acreditación de las carreras de pedagogía será obligatoria y realizada por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en base a criterios de calidad.
Nuevas condiciones para la calidad de la Formación Inicial	Para obtener su acreditación, las carreras de pedagogía deberán cumplir con condiciones de infraestructura, cuerpo académico, programas de mejora, convenios de vinculación y prácticas en establecimientos educacionales, entre otros aspectos.
Evaluaciones diagnósticas para mejorar la formación	Se realizarán dos evaluaciones, una al inicio de la carrera, aplicada por las propias universidades con el fin de conocer las posibles necesidades de nivelación de sus estudiantes. La segunda, será aplicada por el Mineduc al menos un año antes del egreso, para conocer sobre la formación recibida por el estudiante en sus años de estudio. Los resultados serán entregados a la Comisión Nacional de Acreditación, con el fin de que las universidades establezcan planes de mejora a partir de esto y serán considerados para el diseño de acciones formativas por parte del Mineduc. Rendir esta evaluación será un requisito de titulación para el estudiante, pero sus resultados no serán habilitantes.

Ámbito	Principales Cambios a Implementar
Nuevas condiciones Laborales	<p>Mejores remuneraciones</p> <p>La ley mejorará las condiciones salariales de los docentes, lo que se verá reflejado desde el ingreso a la carrera. De este modo, todas las educadoras y docentes que recién comiencen a trabajar en establecimientos adscritos al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, tendrán una remuneración mínima de cerca de \$800 mil para un contrato de 37 horas y de \$900 mil para un contrato de 44 horas (remuneración proporcional a las horas de contrato). En el caso de los docentes en ejercicio, sus remuneraciones aumentarán en promedio en un 30%, pudiendo incluso llegar a duplicarse en algunos casos.</p>
Incentivos	<p>Se generarán apoyos e incentivos para docentes que se desempeñen en establecimientos vulnerables.</p>
Horas no lectivas	<p>Desde el 2017, todos los docentes del sistema público y particular subvencionado contarán con más tiempo no lectivo, el cual estará resguardado para la preparación de clases, la evaluación de aprendizajes, así como otras actividades pedagógicas relevantes para el establecimiento previa consulta al Consejo de Profesores.</p>

Ámbito	Principales Cambios a Implementar
Gradualidad	<p>En el año 2017 el tiempo no lectivo aumentará a 30% de las horas de contrato.</p> <p>En el año 2019 el tiempo no lectivo aumentará a 35% de las horas de contrato</p>

Fuente: Elaboración propia (www.politicanacionaldocente.cl)

Sin duda, hay grandes avances en especial en la rigurosidad de la formación inicial y el seguimiento en los planes de mejora de las universidades acreditadas. Cuando habla de mejores condiciones laborales se manifiestan estrategias para dignificar la labor docente con mejoras en remuneraciones, incentivos, horas no lectivas que sin duda y en forma paulatina irán mitigando la falta de tiempo de los profesores para realizar su trabajo en las instituciones.

Se extraña una propuesta que apunte hacia el área de bienestar, seguido de una preocupación real de su condición emocional a partir de espacios de crecimiento personal y cuidado colectivo. Las políticas de promoción de la calidad docente, su desarrollo y la innovación rara vez abordan las dimensiones emocionales del trabajo de los docentes.

6.2.8. La Resiliencia, Competencia que Deben Aprender a Desarrollar los Profesores del Siglo XXI

En el capítulo anterior se evidenció que en Chile se están aplicando significativas reformas que tienden a las mejoras en cuanto el desarrollo profesional docente sin duda un eje fundamental para formar nuevas generaciones y potenciar la anhelada mejora educativa.

Las investigaciones de ¿cómo se sienten los docentes al enfrentar dichas exigencias? ¿Cuál es su visión, percepción y condición de su bienestar?, han sido un poco escasas, por no decir inexistentes por lo menos en Chile.

La importancia de conocer el contexto donde se desarrollan los docentes: personales, profesionales, liderazgo, la cultura institucional, las buenas prácticas, las competencias emocionales y cognitivas. Para que los docentes fortalezcan su desarrollo profesional tienen que participar en distintos tipos de reflexión, contar con apoyo para afrontar los desafíos ya que este proceso no solo implica un proceso cognitivo exige un compromiso emocional. (Day & Gu, 2015)

Al hablar de compromiso emocional entra en juego la capacidad de resiliencia que deben desarrollar los docentes en este proceso de crecimiento entendiéndola como la habilidad que desarrolla el ser humano para reponerse frente a los conflictos en forma positiva. A simple vista pareciera que es una competencia simple; pero mirada desde el mundo educativo requiere de una experticia; se aprende a ser resilientes, ya que es un constructo que no es innato, se desarrolla con la experiencia del día a día; en donde el ambiente laboral es fundamental según el contexto, los liderazgos, las exigencias, el perfil de los alumnos, los apoderados. Una comunidad educativa que propicia un ambiente de dignificación a los docentes concentrado en un clima organizado y proactivo tiende a permitir el desarrollo de estos docentes resilientes.(Day & Gu, 2015)

Sin duda hoy en el siglo XXI las condiciones de trabajo de los docentes es fundamental para su desarrollo profesional y personal acompañado de un autocuidado sistemático individual y colectivo que debe ser un eje fundamental en los Planes de mejora Institucional; ya que esto impactará positivamente en el aula.

Dentro de los planteamientos de las reformas se inserta otra innovación que está dada por la Ley de Inclusión para asegurar la igualdad, hito muy significativo para nuestra sociedad y sistema educativo.

Si se mira desde el profesorado son nuevas exigencias si consideramos que los niños, niñas y jóvenes de hoy presentan diversas necesidades en lo afectivo, conductual, pedagógico y familiar; donde los docentes se enfrentan a nuevos desafíos demandantes que lo sacan de esa estructura tradicional de las clases y deben poner en práctica la empatía, resiliencia y asertividad para resolver conflictos en el aula, sin dejar de lado la cobertura curricular, los aprendizajes y los

resultados fijados por el plan de mejora y su equilibrio emocional para responder satisfactoriamente a su quehacer educativo.

6.2.9. Autocuidado Individual y Colectivo de los Profesores en el Siglo XXI

La teoría del autocuidado de la doctora Dorothea Orem quien definió el autocuidado “como una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo, es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar” (Prado & Gonzalez, 2017)

Autocuidado colectivo

El cuidado entre todos es denominado autocuidado colectivo, se refiere a las acciones que son planeadas y desarrolladas en cooperación, entre los miembros de una comunidad, familia o grupo, quienes se procuran un medio físico y social afectivo y solidario.

Autocuidado individual

Está conformado por todas aquellas medidas adoptadas por uno mismo, como gestor de su autocuidado. Es importante destacar que el mundo de la educación está formado por agentes que requieren una mirada más humana, que en este arte de enseñar va entregando energía, lucidez, amor y por ende salud.

En la actualidad se pueden encontrar otras redes que evalúan las condiciones de trabajo y bienestar de los trabajadores. Hoy en Chile y en distintas empresas y también colegios se están evaluando los riesgos psicosociales de los trabajadores. (Asociación Chilena de Seguridad, 2016) Los antecedentes históricos de la evaluación de riesgos psicosociales se hacen efectivo en junio de 2013 con la Resolución Exenta N° 336, que aprueba el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, este Protocolo fue generado entre en Ministerio de Salud y una mesa de expertos en la materia. Su objetivo principal es contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral, identificando la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

Desde el 1 de septiembre de 2013, comenzó a estar vigente esta nueva normativa, el proceso de evaluación se realiza con el cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve y los resultados de esta evaluación, deben ser gestionados por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), utilizando el instrumento del ISP. Su objetivo es contribuir en mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores. Esta encuesta se aplicó a todos los trabajadores del Colegio Chile en el mes de agosto del presente año con el fin de evaluar los riesgos psicosociales existentes en la empresa. La cual arrojó un porcentaje de riesgo significativo en sus trabajadores en tres dimensiones de cinco evaluadas. Estas dimensiones son:

CuadroNº3 Descripción de las Dimensiones de Riesgo Psicosocial

Dimensiones (D)	Descripciones.
1. Exigencias Psicológicas	Tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo.(esconder emociones, sensoriales y cognitivas.)
2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Sentido, importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo.
3. Apoyo Social en la empresa	Calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo.
4. Compensaciones	Retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo.
5. Doble Presencia	Preocupación por asuntos domésticos que interfieren en la realización del trabajo.

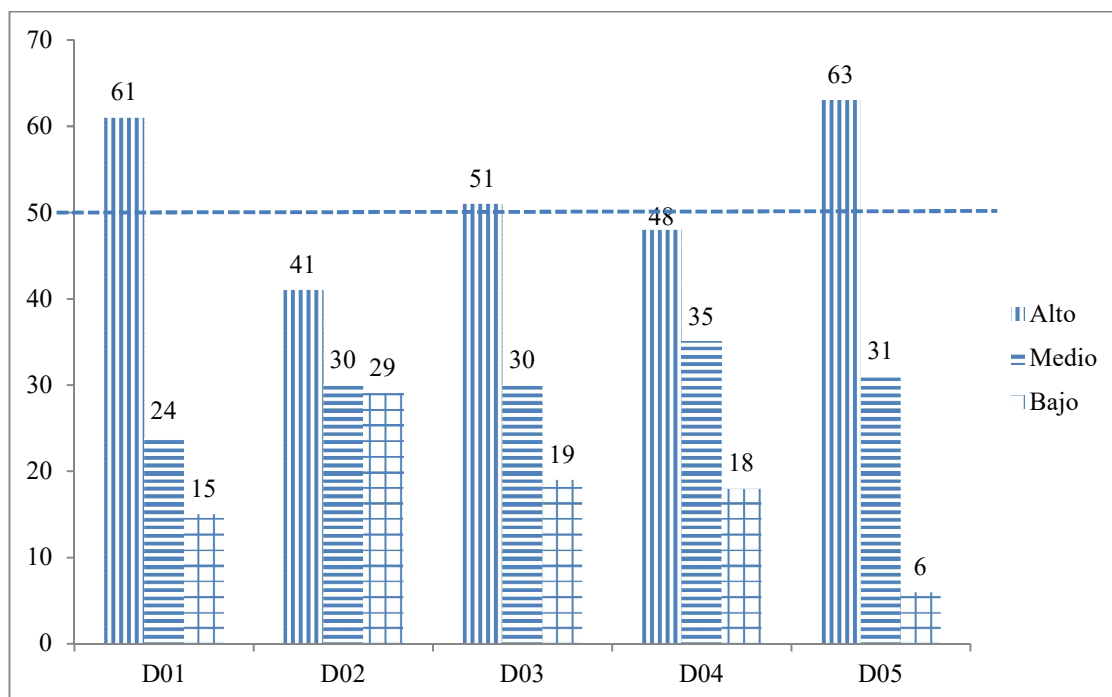
Fuente: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2016)

En relación a las dimensiones que arrojaron alto riesgo psicosocial son: (D01) Exigencias Psicológica, (D03) Apoyo social y Calidad de Liderazgo, (D05) Doble presencia. Lo cual sustenta este trabajo de investigación entregando información concreta y validada por la Asociación Chilena de Seguridad. (ACHS.) Sobre la importancia que se debe dar al aspecto

emocional en los lugares de trabajo y en este estudio de caso en los profesionales de la educación.

A continuación se evidencia mediante un gráfico los resultados de la encuesta aplicada en la Sociedad Aramonte Colegio Chile. Prevención de riesgos psicosociales.

Gráfico N°1, Prevalencia de Riesgos Psicosociales (%)



Fuente: Elaboración propia

Reafirmando lo anteriormente señalado, se puede observar que tres dimensiones se encuentran en riesgo psicosocial; ya que superan el umbral de riesgo el cual está establecido en un 50%. (D01) Exigencias Psicológica, (D03) Apoyo social y Calidad de Liderazgo, (D05) Doble presencia. Por normativa la empresa evaluada debe gestionar estrategias que mitiguen estos riesgos conformando un equipo psicosocial quién tendrá la tarea de generar y difundir a los trabajadores las propuestas y la puesta en práctica de éstas. En seis meses más se volverán a evaluar estos riesgos para medir si estas dimensiones han mejorado.

Lo interesante de este proceso de evaluación es que emana de una entidad de seguridad y no de educación, lo que indica que el mundo actual si se está preocupando por el bienestar de sus trabajadores, pero que pasa en educación; si sus docentes son el motor del proceso educativo los

cuales plasman los cambios y propósito de estas reformas. Es importante señalar que en forma paulatina estos enfoques de autocuidado están entrando en el mundo de la educación y es pertinente mencionarlos ya que es un pequeño paso para crear cultura sobre lo importante que es propiciar espacios reales y concretos de estrategias que apunten al bienestar de los profesores sobre todo en el ámbito emocional mediante el autocuidado individual y colectivo. Sería interesante que este recurso sea tomado en cuenta por las instituciones que emanan de educación con la finalidad de incorporarlos a este mismo.

7. Marco Metodológico

7.1. Enfoque y Perspectiva

La presente investigación se enmarca en un paradigma cualitativo, naturalista y constructivista, ya que la investigación debe responder a los problemas reales de los sujetos implicados, profesores del Colegio Chile, su finalidad es comprender e interpretar las sensaciones y emociones dentro de su contexto, las metodologías utilizadas son la etnografía y estudio de casos y las técnicas son cualitativas en donde las entrevistas, observación participativa son de suma importancia para la recogida de datos significativos para responder a las preguntas de investigación formuladas. (Flick, 2007)

Según Flick (2007) en su libro “Introducción a la Investigación Cualitativa” en el primer capítulo señala que hoy en día este tipo de investigación requiere de un trabajo empírico, inductivo lleno de conceptos sensibilizadores, para enfocar los contextos sociales que se deben estudiar. Por otro lado, plantea que los rasgos esenciales de este tipo de investigación deben estar centrados en las ideas de investigación que se puedan estudiar empíricamente, en estudiar el conocimiento y las prácticas de los docentes, el poder de reflexión del investigador y la investigación y en la variedad de enfoques y métodos que se pueden utilizar.

Lo fundamental de esta investigación cualitativa está dado por un trabajo inductivo, que permitirá comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los docentes en un ambiente natural y en relación con el contexto. Se ha seleccionado este enfoque ya que se busca comprender la perspectiva de los docentes, acercarse y comprender los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los docentes perciben su realidad. Por este motivo esta investigación se centra en identificar y comprender la percepción de un grupo de profesores de segundo ciclo del Colegio Chile sobre su proceso de desarrollo profesional y personal, mirado desde su salud mental, orientada a un autocuidado que favorezca el fortalecimiento de su resiliencia y su amor hacia lo que hace. Este foco de estudio se centra en un grupo de profesores activos que comparten, hablan de sus experiencias pedagógicas y personales a partir de sus vivencias.

7.2. Diseño del Estudio

El diseño del estudio es etnográfico. Se utiliza la etnografía descriptiva, método que estudia en esta investigación a un grupo de cinco profesores, con el fin de describir e interpretar sus conductas sociales para develar valores, ideas y prácticas que están viviendo; etnografía como proceso, construyendo ideas y sensaciones dentro de este contexto educativo que permitirá realizar un trabajo de campo en un tiempo adecuado y propicio para capturar las ideas, sensaciones y vivencias de cada docente participante; con acceso a la comunidad, al diálogo con los informantes claves: mediante la aplicación de una entrevista focalizada, que se aplicó a cinco docentes de la institución para indagar sobre su desarrollo y crecimiento personal y profesional, sus sensaciones y cómo logran empoderarse proactivamente ante un trabajo demandante físico y psicológicamente, ¿Cómo lo han logrado? ¿Qué han logrado durante su trabajo como docentes? Identificar sus percepciones y vivencias. (Pérez, 1994)

7.3. Tipo de Investigación

Esta investigación se centra en un estudio de caso tipo interpretativo dado que su objetivo es obtener descripciones densas, ricas en información extraída de los docentes, lo cual permitirá desarrollar categorías conceptuales que ilustrarán y dibujarán supuestos teóricos que permitirán interpretar el fenómeno social educativo estudiado, basándose en las características de este tipo de investigación que es particularista, centrada en un fenómeno en particular, descriptivo ya que nos permite describir el fenómeno, heurístico permite descubrir nuevos significados e ilumina la comprensión del fenómeno estudiado, inductivo en la medida que avance la investigación se van produciendo cambios, emergiendo nuevas ideas y categorías que permitan comprender y responder a las preguntas de investigación. (Stake, 2007).

7.4. Categorías de Análisis

El foco de investigación estará dado por las experiencias entregadas por el grupo de profesores orientadas hacia el objetivo de la investigación. Las categorías estarán dadas por sus percepciones en los siguientes ámbitos:

1. Formación inicial de los docentes, entendiendo que las primeras experiencias de formación docente son el pilar para su desarrollo profesional.
2. Desarrollo Profesional esta categoría se centra en el perfeccionamiento a los que han accedido los profesores investigados durante su vida laboral.
3. Desarrollo personal y autocuidado orientado a su bienestar personal.
4. La Resiliencia como una competencia que deben desarrollar y aprender los docentes para enfrentar los nuevos desafíos educativos.

7.5. Operacionalización de las Categorías

Cuadro N°4, Operacionalización de las Categorías

	Categorías			
	Formación Inicial	Desarrollo Profesional	Desarrollo Personal y autocuidado	Resiliencia
Propósito	Identificar, conocer y establecer cómo se ha ido construyendo su formación inicial.	Identificar, conocer y establecer cómo se han ido desarrollando profesionalmente los docentes y que opinan de la carrera docente.	Identificar, conocer y establecer cómo se ha dado su desarrollo personal orientado a su autocuidado y satisfacción por sus logros personales	Identificar, conocer y establecer cómo han ido desarrollando la capacidad de resiliencia los docentes. a través de la experiencia

Categorías				
	Formación Inicial	Desarrollo Profesional	Desarrollo Personal y autocuidado	Resiliencia
Subcategoría	Formación académica y primeras experiencias en el aula.	Carrera Docente	Autocuidado individual y colectivo.	Conflicto en el aula
Pregunta	1. ¿En qué universidad estudió?	14.- ¿Ha realizado cursos de perfeccionamientos en forma personal u otra?	30.- Entendiendo que el autocuidado indica una acción que le propicie momentos de serenidad, confort y agrado. Apuntando a su salud mental y física ¿Qué rutinas de autocuidado realiza en su hogar y en el colegio?	38.- ¿Al enfrentarse a situaciones conflictivas que demandan un gran desgaste emocional cómo ha logrado seguir haciendo sus clases? Fundamente
	2. ¿Cuál es su título?			
	3. ¿Cuántos años lleva en educación?	15.-¿Qué lo motivó a realizar cursos de perfeccionamiento? Fundamente.		
	4.- ¿Lo aprendido en la universidad fueron herramientas que le permitieron desenvolverse en forma segura en sus primeros años de trabajo en el sistema educativo? Fundamente-	16.- ¿Le afecta la carrera docente, en que tramo se encuentra? Fundamente		

Categorías				
	Formación Inicial	Desarrollo Profesional	Desarrollo Personal y autocuidado	Resiliencia
Pregunta	5.-¿Sabía la organización de una clase cuando comenzó Fundamente.	17.-¿La carrera docente favorecerá la dignificación del profesorado? Fundamente.	32.- ¿Se siente valorado por sus jefes, pares, alumnos y apoderados en su lugar de trabajo? Fundamente.	40.- ¿Siente que su equipo directivo comprende su desgaste del día a día y lo apoya generando instancias para prevenirlo? Fundamente
	6.-¿Cómo fue su experiencia el primer año de profesor en esta institución? Fundamente	18.- ¿Su mención es la que realiza en su colegio durante cuánto tiempo?	33.- ¿Lo estimulan positivamente cada cierto periodo en su colegio?	41¿Cree usted que es importante para su salud mental y por ende para su desarrollo profesional que fortalezcan su capacidad de resiliencia mediante talleres como autocuidado laboral, potenciando autoestima profesional en su colegio? Fundamente
		19.- ¿En este proceso de aprendizaje, fue guiado por algún líder o compañero de trabajo? Fundamente.	34.-Es importante para usted que existan espacios de reconocimiento positivo para los docentes que realizan un buen trabajo? Fundamente	42. Cómo asume su día a día en el aula?. -

Categorías				
	Formación Inicial	Desarrollo Profesional	Desarrollo Personal y autocuidado	Resiliencia
Subcategoría	Dificultades y aprendizaje de los profesores en el aula	Evaluación interna	Valoración y reconocimiento	Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia
Pregunta	7.- ¿Con qué dificultad se encontró en sus inicios en este andar de docente? Fundamente	20.-¿Cuáles son las características que describen de mejor manera a un profesor destacado en su colegio? 21.- ¿Cómo es el perfil del profesor de su colegio?	35.- ¿Está conforme y satisfecho con sus desempeños personales y profesionales en la institución? Fundamente	43.- Cómo aprendió o contextualizó el concepto de resiliencia?
	8.-¿Cómo fue diseñando sus primeras clases? Fundamente.	22.- ¿Cómo ha sido su proceso de evaluación en las observaciones de clases? 23.-¿Ha sido retroalimentado/a oportunamente? 24.- ¿Ha aplicado en sus clases las sugerencias dadas por su equipo?	.36.-Para usted el estímulo positivo hacia los docentes cada cierto periodo es positivo? Fundamente.	

Categorías				
	Formación Inicial	Desarrollo Profesional	Desarrollo Personal y autocuidado	Resiliencia
Subcategoría	Dificultades y aprendizaje de los profesores en el aula	Evaluación interna	Valoración y reconocimiento	Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia
Pregunta	9.- ¿Es autocritico en cuanto al desarrollo de una clase? Fundamente	25.- ¿Su colegio cuenta con procedimientos y personal idóneo para trabajar con alumnos con necesidades especiales?	37.- ¿Es importante tener líderes empáticos que propicien estas instancias para el bienestar personal de los docentes? Fundamente	
		26.- ¿Cómo asume usted esa tarea?		
	10.- ¿Cuál es su carga horaria,	27.- ¿En qué periodos ha tomado cursos de perfeccionamientos y bajo qué necesidad personal o institucional?		
	11.¿Cuántas horas realiza en aula?			
12. Cuál es su hora de colaboración y tiempo de descanso?				
13.- ¿Qué tareas realiza en su horario de colaboración? ¿Puede cumplir con todas sus tareas?	28.- ¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por su entrega profesional en los últimos cinco años? Fundamente.			

7.6 Muestra

Se trabajó con muestras de casos tipo, solicitando la participación a cinco docentes, con distintos años de experiencia y especialidad en el sistema educativo. Docentes activos que llevan 34 años, 17 años, 12 años, 6 años y 5 años de servicio en el establecimiento educacional ubicado en la comuna de San Miguel de la región Metropolitana. Con el objetivo de indagar, conocer y extraer la mayor información sobre sus experiencias laborales orientadas a evaluar cómo han crecido profesional y personalmente durante los tiempos indicados y cuales han sido las estrategias que les han permitido tal desarrollo en armonía con su salud mental y desarrollo profesional.

7.7 Descripción de los Instrumentos

Se aplicó una entrevista focalizada, la función de esta entrevista es capturar la atención del informante y plasmar las percepciones concretas que se requieren abordar en la investigación. Para lo cual se requiere un trabajo previo que consiste en delimitar los aspectos significativos que se desean investigar. (Alvira, 1997) Para tal efecto se crearon cuatro categorías Formación inicial, desarrollo profesional, desarrollo personal y autocuidado, resiliencia. Las cuales permitieron centrar la atención sobre las experiencias concretas vividas por los docentes basándose en los objetivos de la investigación. Identificar la percepción de los profesores investigados frente a las nuevas políticas de desarrollo docente. Indagar como asumen su desarrollo profesional y personal los profesores y profesoras investigados de Colegio Chile. Conocer como aprenden los profesores y profesoras de este colegio a trabajar en el aula. Evidenciar formas de autocuidado. Conocer las necesidades de autocuidado de los docentes en el ámbito socio-emocional.

7.8 Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos se llevó a cabo por las siguientes personas:

Profesora Elisa Abarca Mortt. Magister en Gestión y Administración Educacional.

Profesor: Daniel Maldonado Negrete. Magister en Gestión y Política Educacional.

Las cartas de validación y correcciones sugeridas se adjuntan en los anexos. (CD)

8. Presentación de los Datos y Análisis de Resultados

8.1. Plan de Análisis

Los resultados de las entrevistas aplicadas se centraron fundamentalmente en las cuatro categorías establecidas de esta entrevista: Formación inicial, desarrollo profesional, desarrollo personal y autocuidado, resiliencia. Cada categoría con preguntas orientadas a capturar las experiencias, ideas, crecimiento, aciertos, desaciertos de los cinco docentes que se desempeñan en el segundo ciclo impartiendo las clases de inglés, Matemática, Religión y Educación física del Colegio Chile. Con el propósito de responder a las preguntas de investigación. Se utilizó la técnica de separación de unidades en este caso cada categoría fue separada, clasificada y resumida con el fin de extraer las ideas y experiencias relevantes y significativas espaciales y temporales. Emergiendo subcategorías para facilitar el análisis de los hallazgos.

8.2. Análisis de Resultados

A continuación se presentan los resultados arrojados por la aplicación del instrumento: entrevista, el análisis que se presenta se realiza de acuerdo a cada categoría con sus correspondientes subcategorías.

8.2.1. Resultados de la Entrevista

Los resultados de la entrevista se expresan a través de tablas en las que se rescatan los aspectos esenciales de las respuestas de los docentes, enfatizando los elementos comunes y señalando aspectos diferenciadores en las respuestas. A partir de ello se realiza un análisis que pretende profundizar en la información obtenida.

Tabla N° 1, Resultados de la Categoría “Formación Inicial”
Subcategoría “Formación Académica y Primeras Experiencias en Aula”

Categoría N°1		Formación Inicial	
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Formación académica y primeras experiencias en el aula	1. ¿En qué universidad estudió y cuál es su título? ¿Cuántos años en educación?		Los profesores estudiaron en distintas universidades. Años de experiencia.
	2. ¿Lo aprendido en la universidad fueron herramientas que le permitieron desenvolverse en forma segura en sus primeros años de trabajo en el sistema educativo?-	Las herramientas metodológicas y el dominio de la especialidad fue muy buena. Dificultad con el uso del libro de clase. La práctica va haciendo al profesor.	La cantidad de alumnos en la sala de clases. La jefatura. Atención de apoderados.
	3. ¿Sabía lo que tenía que hacer en el aula? Fundamente.	Metodológicamente sí. Teórico.	Primera experiencia fue en el área de inspectoría.
	4. ¿Cómo fue su experiencia el primer año de profesor?	Experiencia bonita desafiante. Un aprendizaje por ensayo y error.	Difícil La cantidad de alumno por curso.

A través de las preguntas formuladas y compartidas en esta categoría, se puede apreciar que a pesar de que su nido universitario es distinto en los cinco profesores y pese a la diferencia de años de experiencia, coinciden en que las herramientas entregadas en su universidad fueron muy buenas y les permitió asumir con seguridad sus primeras experiencias en el aula en cuanto a didáctica y manejo de objetivos de aprendizaje en cada especialidad. No así en el manejo de convivencia escolar, dado por el número de alumno por curso. Por otro lado no les fue fácil trabajar con el libro de clases. En el caso de dos profesores, manifiestan que el libro de clase no los complicó, dado que su primera experiencia la asumieron como inspectores en el colegio y eso les permitió familiarizarse con este. Finalmente concluyen que su aprendizaje se debió a la experiencia del día a día, el apoyo de profesores del colegio especialmente de sus pares en la especialidad.

Tabla N° 2, Resultados de la Categoría “Formación Inicial”
Subcategoría “Dificultades y Aprendizaje de los Profesores en Aula”

Categoría N°1		Formación Inicial	
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Dificultades y aprendizaje de los profesores en el aula	5.- ¿Qué dificultades ha encontrado en este andar de docente? Fundamente	Carga de trabajo administrativo. Falta de tiempo. Poca valoración a la profesión por parte de la comunidad.	La poca perseverancia de los niños en conseguir un objetivo.
	6.-¿Cómo aprendió a hacer sus clases ? Fundamente.	Con la práctica, el apoyo de sus pares. Profesores jefes.	La directora me apoyó
	7.-¿Es autocrítico en cuanto al desarrollo de una clase? Fundamente	Sí, apertura al aprendizaje. Pregunta a los alumnos que les pareció la clase.	Inseguro.
	8.- ¿Cuál es su carga horaria, tiempo en aula, tiempo de colaboración y tiempo de descanso? Fundamente	40 horas de contrato , 36 horas de clase, 2 horas de descanso y 6 horas de colaboración	36 hora de contrato 24 aula 2:27 descanso 9:33 colaboración
	9.- ¿Qué tareas realiza en su horario de colaboración? Puede cumplir con todas sus tareas? Fundamente	Colocar notas en el sistema, Revisión de pruebas. Conversación con UTP Crear guías de apoyo Planificaciones Preparación de actos cívicos Asumir el trabajo que implica la jefatura. Entrevista con los alumnos. Citación de apoderados por jefatura y especialidad, etc.	Planificación en casa

Para fortalecer sus aprendizajes iniciales acudieron al consejo de sus pares, apoyándose con jefes competentes y observando clases de sus pares en jefaturas. Actualmente sigue esta práctica y ellos son los que apoyan a los nuevos profesores, se observa una empatía natural por apoyar al otro, característica propia del perfil de un profesor. El aspecto diferenciador está dado por un profesor que afirma que su aprendizaje lo logró por el apoyo constante de la directora del colegio.

Una de las mayores dificultades encontradas en su quehacer fue la falta de tiempo para realizar las tareas encomendadas, también deben asumir una jefatura. Todos los docentes tienen una jefatura. Tarea que asumen positivamente, les gusta tener jefatura es una afirmación que emerge del diálogo informal.

Por otra parte enfatizan que algunos alumnos no manifiestan interés por sus estudios. Los docentes afirman que generan estrategias innovadoras para capturar la atención de los alumnos. La carga horaria de cada docente varía entre las 40 horas de contrato y 36 horas con un total de 6 horas de colaboración y 2 de descanso, dato que no todos manejan y varía según la asignatura y las horas en el plan de estudio. Este aspecto devela que tres de los profesores entrevistados desconocen su carga horaria y más aún si están trabajando las horas que les corresponde. Coinciden en que aun así les falta tiempo para realizar todo el trabajo en el colegio. Uno de los profesores destaca que las planificaciones las realiza en casa.

**Tabla N° 3, Resultados de la Categoría “Desarrollo Profesional”
Subcategoría “Carrera Docente”**

Categoría N°2		Desarrollo Profesional	
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Carrera Docente	10.-¿Ha realizado cursos de perfeccionamientos en forma personal u otra?¿Qué lo motivó	Por iniciativa propia Por parte del colegio Necesidad de actualización	Estudio <i>online</i> .
	11.- ¿Le afecta la carrera docente, en que tramo se encuentra? Fundamente	Tramo B Tramo inicial Si a futuro somos un colegio subvencionado	Estoy a siete años de jubilar, no creo que me afecte.
	12.- ¿Qué opina sobre la carrera docente? Fundamente.	Una forma de asegurar la formación de los futuros profesores. Será sustentable. Mejoras salariales.	No valora la experiencia de los profesores con años de servicio. No debe desvincular a los profesores
	13.- ¿Cuál es su mención o especialidad? Es la que realiza en su colegio durante cuánto tiempo	Inglés, 5 años Religión, 6 años Matemática, 12 años Matemática, 34 años Educación Física, 17 años	No tiene especialidad, Matemática facilidad.
	14.- ¿Tubo algún guía en su colegio durante este proceso de aprendizaje? ¿Está actualmente en su colegio? Fundamente	No Docentes con más años de experiencia.	En la Universidad

En cuanto a su formación docente concuerdan que es fundamental la especialización y en sus relatos todos reconocen hacer curso por su cuenta, especialmente en los que se encuentran más débiles y sienten que potenciarán sus competencias, los cuales realizan durante el año. Por otro lado asisten a los que el colegio los manda durante el mes de enero, sintiendo que no siempre son los más indicados.

En cuanto al requerimiento de la carrera docente actual tres profesores manifiestan que si les gustaría entrar a las evaluaciones ya que eso los mantendría vigentes y accederían al sistema propuesto y además mejorarían sus remuneraciones y dos docentes afirman que no les gusta ya

que no están valorando a los profesores que llevan más años de servicio desconociendo su experiencia e historia profesional. En sus relatos se manifiesta el cansancio del día a día y se transportan en el tiempo diciendo que rápido ha pasado el tiempo y aseveran los dos docentes que el mismo sistema no los valora.

Profesor N°1 responde: “Me encuentro en el tramo temprano B, el portafolio lo hice cuando trabajé en un colegio municipal, luego me cambié de trabajo y perdí la posibilidad de dar la prueba ADVI (por no seguir en un municipal) y eso hizo que mi puntaje se estancara. Encuentro que es muy poco real, existe mucha reflexión, lo más real es la clase filmada. En cuanto al dinero, haría el portafolio por un incentivo para elevar mi sueldo. Sí es requisito me da un *plus*”.

Profesor N°2 responde: “En este caso nuestro colegio por ser particular subvencionado, no nos ha exigido. Yo inicié a hacer el portafolio, lo comencé, luego me di cuenta que no tenía el tiempo para hacerlo. En el colegio no dan el espacio. En cuanto al dinero haría el portafolio para ganar más dinero, es una motivación. Es un *plus* me da otro estatus y si no se hace quedo caduco”.

En estas dos narraciones se devela un dejo de insatisfacción, dado que los docentes no han logrado conectarse plenamente en este nuevo proceso. Su colegio es particular subvencionado y desconocen cuándo cambiará a fundación, un tema no menor, ya que esto genera inseguridad y temen no estar preparados para este proceso de evaluación.

Tabla N° 4, Resultados de la Categoría “Desarrollo Profesional”

Subcategoría “Evaluación Interna”

Categoría N°2		Desarrollo Profesional	
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Evaluación Interna	15.- ¿Cuáles son las características que describen de mejor manera a un profesor destacado en su colegio, conoce el perfil de su colegio?	Su profesionalismo Compromiso Liderazgo positivo Cercano con sus estudiantes Competencias para realizar su asignatura. Vocación Empático	El que se actualiza y comprende los nuevos enfoques.
	16.- ¿Cómo ha sido su proceso de evaluación en las observaciones de clases? ¿Ha sido retroalimentado/a? ¿Ha aplicado las sugerencias dadas por su equipo?	Buenas Retroalimentación parcial.	No me han retroalimentado
	17.-¿Su colegio cuenta con procedimientos y personal idóneo para trabajar con alumnos con necesidades especiales?¿ Cómo asume usted esa tarea? ¿Cuántos alumnos por curso poseen?	Si... pero falta un trabajo más directo con ellos y sistematicidad. Diagnosticados 5 alumnos por curso.	Conocimiento del grupo curso.. Conversación con los profesores jefes acerca de las historia de los niños. Trabajando individualmente con ellos. Citando a los apoderados
	18.- ¿En qué periodos ha tomado cursos de perfeccionamientos y bajo qué necesidad personal o institucional?	Enero Durante el año Porque el colegio me envía. Me interesa.	<i>On line</i> De acuerdo a mi necesidad por ejemplo sobre jefatura
	19.- ¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por su entrega profesional en los últimos cinco años?	Sí, mejor profesor integral.	No nunca. Me falta la parte administrativa.

En cuanto al perfil de un buen profesor destacan que este debe poseer una serie de características tales como: profesionalismo y compromiso con la labor docente, con un liderazgo positivo y

cercano con sus estudiantes. El que tengas las competencias para realizar su asignatura .tener la capacidad y la disponibilidad para trabajar en equipo. Vocación de pedagogo. Saber que esta es una profesión a la que debemos estar en continua formación y aprendizaje. Responsable con su trabajo, creativo, idóneo en su profesión y empático con sus colegas. De alguna manera sus relatos validan que este grupo de docentes poseen estas características sin ser autorreferentes pero se percibe en su tono de voz en el brillo de sus ojos; se debela que su autoestima y valoración personal es alta.

Uno de los docentes afirma que una condición para llegar a hacer un buen profesor debe ser la capacidad de comprender los cambios sociales y junto a ello los nuevos enfoques educativos. Es muy relevante lo que plantea ya que este podría ser uno de los supuestos básicos que jugaría en contra de las mejoras educativas. Si los docentes no tienen esta apertura seguirán con las miradas antiguas impidiendo la innovación.

A su vez asumen con naturalidad las evaluaciones aplicadas por su equipo directivo en las observaciones de clases, de todos los evaluados, el profesor N°4 manifiesta que no ha recibido retroalimentación; y el resto manifiesta que estas han sido poco sistemáticas denotando insatisfacción por dicho proceso.

En cuanto a cómo asumen a los alumnos con necesidades especiales manifiestan que recurren al trabajo individual, citación de apoderado para indagar y conocer la problemática, conversaciones con los profesores jefes para conocer las dificultades del alumno generando estrategias en común.

Cuando se refieren a los cursos de perfeccionamiento dos docentes afirman que les interesa asistir durante el año, todos asisten en enero a los cursos que los envía el colegio, no siempre de su agrado. Denotan que la fecha no es la más propicia después de un semestre fuerte y agotador. En cuanto al aspecto diferenciador, el docente realiza cursos *on line* específicamente en el área de jefatura, dado que es una labor fundamental dentro de este proceso.

Los profesores N° 2, 3 y 5 han recibido reconocimientos por su destacada labor durante estos cinco años. Se observa una actitud de satisfacción al mencionarlo en su relato afianzando su seguridad y lo cual lo demuestran hablando con autoridad, reafirmando su profesionalismo; esto se reafirma cuando hablan del perfil de un buen profesor.

Los profesores n°1 y 4 nunca han recibido un reconocimiento uno manifiesta que aún le falta cumplir en el aspecto administrativo.

Tabla N° 5, Resultados de la Categoría “Desarrollo Personal y Autocuidado”

Subcategoría “Autocuidado Individual y Colectivo”

Categoría N°3 Desarrollo Personal y Autocuidado			
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Autocuidado Individual y Colectivo	22.- Entendiendo que el autocuidado indica una acción que le propicie momentos de serenidad, confort y agrado. Apuntando a su salud mental y física ¿Qué rutinas de autocuidado realiza en su hogar y en el colegio?	Durmiendo Estando con la familia. Actividades deportivas Actividades artísticas Cine Desconexión	En los recreos converso temas que me desconecten con la rutina. Lo necesito.
	23.- ¿Existen protocolos de autocuidado individual y colectivo en su colegio? ¿cuáles? Fundamente.	No existe	Se está abordando el tema. Es necesario, siento que no doy más.
	24.- ¿Se siente valorado por sus jefes, pares, alumnos y apoderados en su lugar de trabajo? Fundamente.	Por el grupo par Los alumnos Algunos apoderados	El equipo directivo no valora lo que uno hace. Siempre generaliza. Están ocupados en reuniones por el PME.

Al interactuar con este tema los docentes manifiestan que a la hora de generar espacios de autocuidado recurren al descanso en sus hogares disfrutando con la familia, caminatas, una buena película, conversaciones, salidas a los parques y dormir mucho. En forma espontánea se deduce

que los docentes no consideran su espacio de trabajo como un lugar para realizar prácticas de autocuidado. Es como que necesitaran permiso para hacerlo; en las narraciones manifiestan que deben pedir permiso para salir del establecimiento. En este sentido no tienen autonomía para el cumplimiento de horarios, da la sensación de que están encerrados. Entre el aspecto diferenciador un profesor manifiesta que en los recreos conversa de otros temas para lograr descansar de lo cotidiano ya que lo necesita.

Cuando deben responder que sí en la institución existen estos espacios su respuesta es rotunda: No. De hecho, manifiestan la necesidad de la incorporación de protocolos que permitan acceder a un cuidado colectivo generando algunas estrategias, dado que a veces se necesita una desconexión para seguir y terminar el día.

Un docente al responder la pregunta.- ¿Se siente valorado por sus jefes, pares, alumnos y apoderados en su lugar de trabajo? Fundamente. “En general sí, especialmente por mis colegas y alumnos. No por el equipo directivo, ellos están ocupados con el PME” Sienten que el equipo directivo docente no empatiza con estos temas. Sostienen que ellos están muy ocupados con sus tareas, específicamente con el desarrollo del PME. Es importante destacar que la valoración por parte de los equipos directivos debe estar presente de lo contrario se exponen a disminuir el interés, motivación y encantamiento por el desarrollo de las actividades inherentes del quehacer pedagógico, la valoración positiva es el alimento del alma sobre todo para este grupo humano que se expone cotidianamente a grandes desafíos y no fomenta un desarrollo personal satisfactorio disminuyendo su bienestar personal.

Tabla N° 6, Resultados de la Categoría “Desarrollo Personal y Autocuidado”

Subcategoría “Valoración y Reconocimiento”

Categoría N°3 Desarrollo Personal y Autocuidado			
Subcategoría	Preguntas	Aspectos comunes	Aspectos diferenciadores
Valoración y reconocimiento	25.- ¿Está conforme y satisfecho con sus desempeños personales y profesionales en la institución? Fundamente	Me siento feliz. Me han premiado. Me encanta trabajar aquí Me siento valorado Genero aprendizaje y motivación en los alumnos. Tengo jefaturas destacadas.	No, no me dejan desarrollar proyectos. y eso me desmotiva.
	26.- ¿Lo estimulan positivamente cada cierto periodo en su institución o no existe esta instancia	Sólo el día del profesor Un galvano y un bono. Cuando les gusta un acto cívico.	Entre los profesores durante el día a día. También nos damos ánimo. Ahora están abordando el tema.
	27.- ¿Es importante tener líderes empáticos que propicien estas instancias para el bienestar personal de los docentes? Fundamente	Un líder que nos comprenda Somos humanos. Que estén presentes. Que no sólo evalúen. Individualicen. Que sepan hacer su pega. Espacios para reflexionar.	La jefa de UTP. La directora.

En cuanto a sus desempeños personales y profesionales cuatro profesores afirman sentirse feliz y muy satisfecho de su quehacer, debido a sus logros con sus jefaturas y motivación generada en sus alumnos en las distintas asignaturas. Uno de ellos manifiesta que siente que no le dan los espacios para desarrollar proyectos, lo cual lo desmotiva anulando su buen desempeño.

Al responder las preguntas relacionada con los estímulos positivos manifiestos en el colegio, comentan que esto ocurre solo en el día del profesor y que no existe una cultura en este tema. Tres de los docentes entrevistados revelan que han sido premiados como los mejores profesores del ciclo durante los últimos cuatro años, esto lo relatan con mucho orgullo.

Entre los elementos diferenciadores un docente manifiesta que esa práctica se da mucho entre los profesores no solo para reconocer sus méritos, sino para darse ánimo y consejos cuando han tenido un mal día y afirma que ahora se está tocando el tema entre los jefes.

Uno de los docentes narra al responder la pregunta. ¿Es importante tener líderes empáticos que propicien estas instancias para el bienestar personal de los docentes? señala: “Por supuesto, al igual que nuestros estudiantes necesitamos refuerzos positivos para seguir mejorando e intentando cambiar ciertas visiones respecto a la educación. En general no hay una estimulación positiva, a veces solo se habla de generalidades, nunca son personales como deberían ser”.

Acotan que generalmente los jefes nunca se ven y cuando eso ocurre es para consejos, evaluaciones, no se ve la parte humana el ¿cómo estás?. Uno de los profesores destaca a dos integrantes del equipo docente como líderes que instan y promueven estas prácticas.

Tabla N° 7, Resultados de la Categoría “Resiliencia”
Subcategoría “Conflicto en el Aula”

Categoría N°4		Resiliencia	
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Conflicto en el aula	28.-¿Al enfrentarse a situaciones conflictivas que demandan un gran desgaste emocional cómo ha logrado seguir adelante? Fundamente	Acude a las redes de apoyo del colegio inspectores, profesores orientador.	.Con la familia.
	29.- ¿El equipo directivo lo contiene al enfrentarse a conflictos que atentan a su integridad psicológica y/o física? Fundamente	Distante Les preocupa la imagen del colegio. No te puedes equivocar	Investigan. El orientador
	30.- ¿Siente que su equipo directivo comprende su desgaste del día a día y lo apoya generando instancias para prevenirlo? En qué acciones se aprecia? Fundamente	No existen instancias No hay una cultura Ellos están centrado en el PME Llenos de consejos	Un desayuno más largo. Algunas convivencias.

En relación a la capacidad de resiliencia que deben desarrollar y aprender los profesores para fortalecer su trabajo en el aula manifiestan que su aprendizaje se ha generado a partir de la

conversación con su grupo par, a través de la lectura sobre el tema. Al momento de enfrentar situaciones conflictivas en el aula recurren a sus redes de apoyo como inspectores, profesores jefes; algunas situaciones deben ser solucionadas en el minuto y seguir con la clase, otras son más graves y deben acudir a otras instancias

El aspecto diferenciador que aparece devela que el profesor no maneja el concepto de resiliencia en el contexto, desconoce lo que es y por ende lo asume como un conflicto personal que lo debe llevar al hogar.

Otro aspecto diferenciador reconoce que el orientador del colegio lo ha contenido y orientado frente a situaciones conflictivas; en este aspecto se devela que los docentes perciben el equivocarse como una debilidad que los pone en desventaja con el resto de ellos. Cuando existe un conflicto en donde el docente ha incurrido en alguna falta sobretodo en llamados de atención severo a algún alumno y el apoderado asiste a dirección, se recurre a un protocolo de seguimiento para indagar y esto incomoda a los docentes, se sienten perseguidos.

Cuatro de los docentes relatan que el equipo directivo no logran empatizar frente al tema, un profesor afirma que sí y responde: “Si...pero no como uno esperaría que lo hiciesen. Una espera que tu equipo te respalde 100% y confíe en tu trabajo”.

En las conversaciones sostenidas con los docentes se observa una sensación de soledad frente al tema dado por la dinámica del proceso educativo todos deben cumplir con sus horarios, tareas, responsabilidades a través del día, la semana, el mes, el semestre y el año. Los docentes narran que al terminar la semana solo quieren escapar para poder descansar debido las fuertes demandas en resolución de conflictos originadas por diversas razones en el aula.

El profesor N°5 observa pequeños cambios al reconocer que han existido instancias de reflexión que apuntan al tema, además destaca que se ha incorporado un desayuno especial cada mes con el objeto de reflexionar temas para su desarrollo personal.

Tabla N° 8, Resultados de la Categoría “Resiliencia”
Subcategoría “Fortalecimiento de la Capacidad de Resiliencia”

Categoría N°4		Resiliencia	
Subcategoría	Preguntas	Aspectos Comunes	Aspectos Diferenciadores
Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia	31.- ¿Cree usted que es importante para su salud mental y por ende para su desarrollo profesional que fortalezcan su capacidad de resiliencia mediante talleres como autocuidado laboral, potenciando autoestima profesional en su colegio? Fundamente	Desgaste emocional fuerte. Los talleres no están pensados para los profesores. Contextualizar No existe esa instancia	No ir a trabajar. Solo cumplir.
	32.- ¿Cómo asume su día a día en el aula?.	Agotado. Cansado. Tolerancia disminuida Me encanta lo que hago. Con responsabilidad. Siempre se puede. Entrar, salir de un curso a otro.	Perder el control. Perder la motivación. Esperando el fin de semana. Esperando las vacaciones.
	33.- ¿Los docentes de su colegio y usted han recibido por parte del PME ayuda y orientación de como asumir a los alumnos con Necesidades especiales? Fundamente.	No Existen talleres para algunos alumnos. Se desconoce el proceso. Una vez.	Estrategias personales La jefatura en las entrevistas. Conocimiento del grupo curso. Iniciativa propia. Conversación con los profesores jefes acerca de las historias de los niños.
	34.-Cómo aprendió o contextualizó el concepto de resiliencia?	En consejo lo escuché. Leyendo sobre el tema. Me interesa aprender más sobre el tema.	Para mí es un concepto nuevo. No poseo esa capacidad.

En esta categoría se evidencia el fuerte desgaste emocional que sufren los docentes y las dificultades que tienen para poder recuperarse y ser efectivamente resilientes. En los aspectos diferenciadores se devela una sensación de miedo frente a perder el control y tratar mal a los niños y no darse cuenta; por otro lado se evidencia la pérdida de interés comentando los docentes que no irían a trabajar. Hallazgo que debe ser reflexionado en la institución dado que este aspecto está dañando el interés de algunos docentes, destacar que el profesor N°4 afirma que no hay que hacerse problema. Otro aspecto diferenciador es la connotación esperando el fin de semana o las vacaciones para descansar en sus relatos se lee como que están al borde de su umbral.

Por ejemplo, frente a la pregunta ¿Cree usted que es importante para su salud mental y por ende para su desarrollo profesional que fortalezcan su capacidad de resiliencia mediante talleres como autocuidado laboral, potenciando autoestima profesional en su colegio?, uno de los docentes afirma: “Sí, me parece relevante y necesario porque es un trabajo muy desgastante. Cuando tenemos que asumir tareas que no nos competen, hay un gran desgaste emocional psicológico y profesional. Me gustaría que fueran mensuales dado que el esfuerzo entregado es fuerte; siento que hay especialista para los niños con necesidades especiales pero no dan abasto”.

En cuanto a la existencia de protocolos e iniciativas que los orienten con los alumnos con necesidades especiales, manifiestan que no hay un proceso claro, en algún momento se habló del tema lo que no es suficiente dado que se observa una cantidad significativa de alumnos que requieren un apoyo especial; para asumir esta tarea acuden a redes de apoyo entre ellos. Destacan que al tener jefatura esto les permite conocer más a sus alumnos, existe un compromiso personal con ellos; si declaran no tener todas las herramientas para apoyarlos debidamente.

Frente a esta subcategoría los docentes son enfáticos en manifestar la necesidad de que el colegio genere especialización o talleres que fortalezcan su capacidad de resiliencia es muy necesario dado que todo lo aprendido va en directa relación con los resultados en el aula. Los docentes manifiestan que deben contextualizar con mayor fuerza el concepto de resiliencia y les gustará aprender cómo plasmarlo en el aula. Dos de los docentes entrevistados reconocen que no se manejan en el tema.

8.2.2. Discusión de Resultados

En relación a los resultados obtenidos de esta entrevista se puede tener una mirada concreta de las respuestas obtenidas a las preguntas de investigación siguiendo la secuencia de estas por categoría.

Pregunta general de investigación

¿Cuál es la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea?

Preguntas específicas de investigación.

- ¿Cómo han aprendido a trabajar en el aula las y los profesores investigados?
- ¿Qué concepciones y creencias manifiestan los profesores investigados acerca de su desarrollo y crecimiento profesional y personal?
- ¿Cuáles son sus necesidades de autocuidado en el ámbito socio-emocional y laboral?
- ¿Cuál es su mirada frente a su desarrollo profesional en torno a su capacidad de resiliencia?

La categoría N°1 Formación Inicial y sus subcategorías Formación Académica y Primeras Experiencias en el Aula. Responde a la pregunta ¿Cómo han aprendido a trabajar en el aula las y los profesores investigados?

La respuesta encontrada fue que los docentes afirman que la formación adquirida en sus respectivas universidades fue muy potente en cada especialidad y les entregó las herramientas necesarias en el ámbito teórico y didáctico no así en el manejo de cursos numerosos y la utilización correcta del libro de clases.

La subcategoría Dificultades y Aprendizaje de los Profesores en el Aula fundamentan el aprendizaje de los profesores en el aula, ellos manifiestan que para fortalecer sus aprendizajes acudieron al consejo de sus pares, profesores jefes y jefes competentes y la observación de clases; preparando con tiempo cada clase con sus respectivos materiales.

En cuanto a la pregunta ¿Qué concepciones y creencias manifiestan los profesores investigados acerca de su desarrollo y crecimiento profesional y personal?

La categoría^o2 Desarrollo Personal con la subcategoría Carrera Docente y Evaluación Interna responden a esta pregunta, la formación docente es fundamental para potenciar sus competencias y profesión, asistiendo regularmente a cursos en forma voluntaria de acuerdo al interés de cada uno y a cursos que los envía el colegio, manifiestan que éstos no siempre son los más indicados dado que no responden a su realidad inmediata.

En cuanto a la Carrera Docente tres docentes afirman que les interesa de sobremanera, ya que les permite estar vigentes en el sistema educativo chileno y además sus sueldos mejorarían.

Un hallazgo encontrado en esta respuesta fue que tres profesores n^o1-2-3, con cinco, seis y doce años de trabajo respectivamente en el colegio, se sienten en desventaja por ser un colegio particular subvencionado, ya que no es obligación entrar al sistema de evaluación y a la vez desconcierto por no saber qué pasará con el colegio a futuro con estos cambios que se avecinan.

Dos docentes son enfáticos en manifestar su descontento y manifiestan que encuentran que la carrera docente no valora la experiencia y la historia profesional de quienes están en el sistema por más de veinte años.

Es pertinente señalar que esto es un factor que indirectamente desmotiva a quienes han dedicado su vida al arte de educar sintiéndose disminuidos y castigados; sería necesario una revisión o planteamiento más proactivo para aquellos docentes que se encuentran en este caso.

En la subcategoría Evaluación Interna el hallazgo encontrado dentro del perfil de un buen profesor es que éste debe tener la capacidad de comprender los cambios sociales y junto a ello el nuevo enfoque educativo. Me parece muy relevante dado que si los docentes no tienen una apertura seguirán con las miradas antiguas impidiendo la innovación; creo que los equipos directivos tienen mucho que hacer en este punto en especial en el aspecto de motivación

Agregar que los procesos de evaluación interna, a través de las observaciones de clase tienen que ser sistemáticas junto al proceso de retroalimentación, los docentes definen este proceso como

insatisfactorio en este colegio. La sistematicidad de los procesos generan credibilidad y crecimiento en las organizaciones.

¿Cuáles son sus necesidades de autocuidado en el ámbito socio-emocional y laboral?

Categoría N°3 Desarrollo Personal y Autocuidado junto a las subcategorías de Autocuidado Individual y Colectivo y Valoración y Reconocimiento.

La subcategoría Autocuidado Individual y Colectivo devela que los docentes recurren a este ejercicio sólo en sus hogares dado que en su lugar de trabajo no existen instancias ni equipo que las genere.

Al no estar contextualizado el tema en la institución y generalizado no se dará el espacio y las instancias para hacer cultura sobre el tema y la importancia que esto reviste para mejorar el trabajo, la motivación y el interés de los docentes por continuar en este proceso.

Un aspecto importante en el autocuidado es la sensación de realización personal y bienestar si en su lugar de trabajo tienen la delicadeza de considerar al trabajador como persona y velar por el bienestar de ellos sin duda la actitud y el compromiso se potencia y por ende el ambiente laboral se hará propicio para un trabajo constructivo.

La subcategoría de Valoración y Reconocimiento devela que en muy pocas ocasiones se pone en práctica esta dinámica, ocurriendo sólo el día del profesor donde premian mediante un galvano y un bono al docente más destacado del ciclo. De los cinco docentes investigados, tres han sido premiados durante estos últimos cinco años. No existe una cultura sistemática, no se trabaja con el estímulo positivo durante el año. Sin duda una práctica que debe ser potenciada y puesta en práctica en esta institución.

Es preciso destacar que los profesores se sienten valorados por su grupo par, esta respuesta se repite en la pregunta N°6 de la categoría Formación Inicial y en la pregunta N°28 categorías de Resiliencia. Por lo tanto queda muy validado que el apoyo, interés y valoración está dado por su propio par existiendo una invisibilidad del equipo de gestión en este ámbito.

¿Cuál es su mirada frente a su desarrollo profesional en torno a su capacidad de resiliencia?

Categoría N°4 de Resiliencia junto a la subcategoría Conflicto en el Aula y Fortalecimiento de la Capacidad de Resiliencia.

Los docentes son enfáticos en manifestar que sus aprendizajes parten desde su grupo par en conversaciones, a través de la lectura del tema. Se visualiza que los docentes no manejan mucho el concepto y que es necesario contextualizarlo para una mejor comprensión.

Al momento de enfrentar conflictos en el aula recurren a las redes de apoyo directo, profesores jefes, inspectores y orientador En algunos casos se debe recurrir a otros estamentos debido a la gravedad del conflicto.

Es preciso mencionar que hoy se está dando mucho en los niños y niñas problemas emocionales, sobrerreacciones, alumnos con llanto al momento de iniciar una clase por destacar algún conflicto que requiere de apoyo para seguir con el desarrollo de la clase. En el relato del profesor N°2 se aprecia un ejemplo “Un día llego a una sala de clases y un niño lloraba desconsolado, debía contenerlo e iniciar la clase, en un principio todo bien pero luego el niño comenzó a gritar y no podía controlarlo, le conversé le dije que respirara, se calmó algo. Mientras envié a otro alumno a buscar al inspector”. Es importante destacar la importancia de aplicar la capacidad de resiliencia por parte del profesor y del alumno, es urgente también enseñar a los alumnos este proceso como lo manifiesta Day (2015) en su libro Educadores Resilientes, Escuelas Resilientes.

Para concluir en la subcategoría Fortalecimiento de la Resiliencia, los docentes son enfáticos en solicitar un perfeccionamiento en esta área reconociendo que hoy es muy necesario dado que están enfrentados a un desgaste que va más allá de sus experticias. Para atender en forma correcta y eficaz esta necesidades de los alumnos y alumnas con NNE. Herramienta que fortalecería su crecimiento profesional y personal en armonía con su autocuidado que permitiría su equilibrio entre su profesión y bienestar personal.

Conclusión de la presentación de resultados.

Finalmente concluir que mediante este proceso se pudo responder a la pregunta general de investigación mediante las opiniones, experiencias y participación de este grupo de profesores.

¿Cuál es la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea?

9. Conclusiones

En esta investigación se develaron narraciones de experiencias pedagógicas y personales de cinco docentes que creen en los cambios y son participes de ellos con las opiniones vertidas en esta tesis. Para responder al objetivo general “Identificar la percepción de un grupo de profesores del segundo ciclo del Colegio Chile, respecto de su autocuidado, desarrollo personal y capacidad de resiliencia en su trabajo cotidiano en el aula, a la luz de las exigencias que el actual sistema educativo les plantea”

Se hizo un recorrido por los fundamentos teóricos reflejados en el Marco Teórico, donde se describieron las características principales de las reformas desarrolladas en Chile en el ámbito educativo, enfatizando los aspectos que dicen relación con el desarrollo profesional de los docentes y su vinculación con la problemática investigativa. Como primer hallazgo se devela que dentro de todas las reformas no se han considerado las dimensiones emocionales del trabajo de los docentes. Al respecto, y apoyándose en la literatura consultada, cabe considerar que cuanto mayor es la responsabilidad e importancia que se otorga a este agente educativo, mayor es la prioridad que se debe otorgar a los responsables de generar cambio dentro del aula. (Day, 2005). No sólo hay que profesionalizarlos si no que hay que cuidarlos dándole espacios de desarrollo personal acudiendo a protocolos que así lo permitan. Este hallazgo puede plasmarse en otra investigación para evaluar esta dimensión.

Luego se introducen los conceptos esenciales de la investigación, Autocuidado y Resiliencia, los cuales se definen desde la literatura y se relacionan con el problema de investigación, vinculándolos con el desarrollo profesional de los docentes y en relación directa con esto, se hace un recorrido a modo panorámico por la nueva ley de desarrollo profesional docente.

Atendiendo a que en la justificación de la investigación se menciona la evaluación de riesgo psicosocial realizado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en el establecimiento investigado, se presenta también el instrumento y sus resultados, en los que se evidencia que las dimensiones emocionales están en riesgo, hito que fue importante señalar, ya que son los primeros pasos para avanzar hacia una cultura sobre el bienestar de los docentes, considerando el autocuidado como un agente de bienestar personal y éxito profesional.

Por otro, se incluye la capacidad de resiliencia como una competencia que deben aprender a desarrollar los docentes del siglo XXI, mediante capacitaciones y apoyo brindado por las instancias directivas.

En cuanto al logro de los objetivos específicos, estos se pudieron alcanzar mediante las diversas acciones realizadas a lo largo del proceso investigativo. El primero de ellos fue: describir la experiencia en el aula de los profesores y profesoras investigados, destacando los aprendizajes adquiridos para el desarrollo de su labor, desde la vivencia real y cotidiana.

Los hallazgos encontrados es sus primeras experiencias parten desde su formación inicial en donde afirman que la formación adquirida en sus respectivas universidades fue muy potente en cada especialidad, destacando el ámbito teórico y didáctico no así en el manejo de cursos numerosos y la utilización correcta del libro de clases. Manifiestan que para fortalecer sus aprendizajes acudieron al consejo de sus pares, profesores jefes y jefes competentes y la observación de clases.

El segundo objetivo específico fue: Conocer las concepciones y creencias acerca de su desarrollo profesional y personal que tienen las y los docentes investigados.

Aquí se puede mencionar que los docentes asumen el perfeccionamiento como fundamental y en forma voluntaria de acuerdo al interés de cada uno, asistiendo a perfeccionamientos en forma regular. Por otro lado asisten a los cursos que los envía el colegio, manifiestan que éstos no siempre son los más indicado dado que no responden a su realidad inmediata.

En cuanto a la Carrera Docente, afirman que les interesa de sobremanera ya que les permite estar vigentes en el sistema educativo chileno y además sus sueldos mejorarían.

Un hallazgo encontrado es que se sienten en desventaja por ser un colegio particular subvencionado, ya que no es obligación entrar al sistema de evaluación y a la vez desconcertados por no saber qué pasará con el colegio a futuro con estos cambios que se avecinan.

El tercer objetivo fue: Reconocer las necesidades de autocuidado de los docentes en el ámbito socio-emocional y laboral. Los profesores/as con más de cinco años de experiencia, admiten haber contado con un líder en la institución que los guió en su formación profesional y personal.

No está contextualizado el autocuidado en la institución, no se da el espacio para crear instancias y hacer cultura sobre el tema y la importancia que esto reviste para mejorar el trabajo, la motivación y el interés de los docentes por continuar en este proceso.

Un aspecto importante en el autocuidado, sensación de realización personal y bienestar; si en su lugar de trabajo consideran al trabajador como persona y velan por el bienestar de ellos. Sin duda, la actitud y el compromiso se potencian y por ende el ambiente laboral se hará propicio para un trabajo constructivo.

No existe una cultura sistemática, no se trabaja con el estímulo positivo durante el año. Sin duda una práctica que debe ser potenciada y puesta en práctica en esta institución. Por lo tanto la valoración hacia los docentes está dada por su propio par, existiendo una invisibilidad en este ámbito por parte del equipo de gestión.

Es pertinente señalar que instalar una cultura de autocuidado en la institución mediante protocolos que queden insertos en los planes de mejora; con el fin de potenciar las metas institucionales.

Un siguiente objetivo: Describir la percepción de los profesores investigados frente a las nuevas políticas de desarrollo docente en torno a su capacidad de resiliencia.

Respecto del cuarto objetivo, se puede señalar que el fortalecimiento de la resiliencia como competencia para mejorar sus prácticas es importante. Los docentes enfatizan y solicitan un perfeccionamiento en esta área: reconociendo que hoy es muy necesario dado que están enfrentados a un desgaste que va más allá de sus experticias y tener la certeza de atender en forma correcta y eficaz a los alumnos y alumnas.

Es importante señalar que a los alumnos del hoy se debe enseñar esta capacidad, ya que es un constructo que se aprende y no es innato. En la actualidad sus frustraciones se hacen muy evidentes mediante conductas explosivas que generan tensiones en el aula y por ende un desgaste emocional para el grupo.

La capacidad de resiliencia debería estar contemplada en las futuras especializaciones de las instituciones superiores en cursos de perfeccionamiento.

La institución está tan preocupada, y ocupada, de desarrollar sus Planes de Mejora, que han dejado de lado a los docentes y sólo les interesa que caminen junto a ellos para cumplir las metas propuestas sin considerar que el día a día, semana a semana, año tras año va desgastando a estos maestros y no consideran la valoración y dignificación como agentes de construcción de personas felices que para lograr su equilibrio personal junto a su desarrollo profesional deben contar con espacios y estrategias que tiendan a su bienestar personal y por ende comprometer su interés por contribuir a este gran proceso de cambios.

Como futura investigación emergente de ésta, sería interesante evaluar en cuantos colegios de una comuna se está aplicando la encuesta impulsada por la ACHS, qué resultados arroja en los riesgos psicosociales y qué protocolos han aplicado para mitigar dichos riesgos y de qué manera estas estrategias han impactado en la mejora del personal y su impacto en el aula.

Sin duda sería muy interesante hacer un seguimiento evaluativo de las estrategias aplicadas en este establecimiento para mejorar las dimensiones que presentaron altos riesgos psicosociales y cómo han ido mejorando en este grupo de profesores y cuál ha sido el impacto dentro del aula orientado a la mejora de resultados.

Para finalizar sería de vital importancia que en las futuras reformas se considerara el protocolo psicosocial en los planes de mejora de las instituciones educativas como una acción concreta para velar por la salud mental de los profesionales de la educación y por ende un compromiso con su desarrollo profesional y personal.

Bibliografía:

Alvira, F. (1997). *Metodología de la evaluación de programas: un enfoque práctico*. Buenos Aires: Lumen.

Arellano, J. (1997). Reforma Curricular :El desafío de crear. *Revista de Educación*. (N°242) Santiago,Chile.

Arellano, J. (2001). La Reforma Educacional chilena. *Revista de la CEPAL*.(N°73) Naciones Unidas.

Asociación Chilena de Seguridad. (24 de Noviembre de 2016). Obtenido de <http://www.achs.cl>

Chile, M. d. (3 de Septiembre de 2005). *Mineduc.cl*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio de Educaci3n de Chile](https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Educaci3n_de_Chile)

Comisi3n, N. p. (1994). *Los desaf3os de la educaci3n chilena frente al siglo XXI*. Santiago: Universitaria, S.A.

Cox, C. (2006). Construcci3n P3litica. *Revista de Curriculum y formaci3n del profesor*, 1-28.

Day, C. (2005). *Formar Docentes c3mo,cuando y en que condiciones aprenden los profesores*. Madrid: Narcea,S.A De Ediciones.

Day, C. (2005). *Profesores.Vidas Nuevas, verdaderas antiguas*. Madrid: Narcea.S.A De Ediciones.

Day, C., & Gu, Q. (2015). *Educadores resilientes,escuelas resilientes Construir y sostener la calidad educativa en tiempos def3ciles*. Madrid: Narcea,S.A.Ediciones.

Educar Chile. (15 de octubre de 2016). Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl>

Esteve, J. M. (1987). *La formaci3n de profesores de educaci3n secundaria*.

Flick, U. (2007). *Introducci3n a la investigaci3n cualitativa*. Madrid: Morata.

Ley, N. 2. (2 de Septiembre de 2016). *Pol3tica Nacional Docente*. Obtenido de <http://www.politicanacionaldocente.cl>

Lukas, J., & Santiago, K. (2004). *Evaluaci3n Educativa*. Madrid.

McCormick, R., & James.M. (1997). *Evaluaci3n del curriculum en los centros escolares*. Madrid: Morata.

P3rez, G. (1994). *Investigaci3n cualitativa:retos e interrogantes*. Madrid: La Muralla. S.A.

Prado, L., & Gonzalez, M. (20 de Enero de 2017). Teoría del deficit de autocuidado de la Docrota Dorothea Orem. Matanzas, Cuba.

Stake, R. (2007). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.

Vélez, C. (2009). Profesión Docente. Metas Evaluativas. *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Organización de Estados Iberoamericanos.

ANEXOS

Cartas de validación de instrumento.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. Antecedentes del docente que valida:

1. Nombre:	Elisa Abarca Mortt
2. Profesión o Actividad:	Educadora de Párvulos Profesora de Educación General Básica.
3. Grado Académico:	Magister en Gestión y Administración Educacional.
4. Institución o lugar de trabajo en que se desempeña:	Sociedad Aramonte

II. Antecedentes de la investigación y del instrumento presentado:

1. Título de la tesis:	El profesor como foco del sistema educativo: autocuidado, resiliencia y desarrollo profesional docente. Estudio de caso en Sociedad Aramonte Colegio Chile.
2. Objetivo General:	Objetivo: Indagar y recolectar información significativa para el desarrollo de la investigación sobre las experiencias vividas por cinco docentes del Colegio Chile en el ámbito de su autocuidado y desarrollo profesional, personal durante sus años de trabajo y el impacto que esto genera en su vida laboral.
3. Instrumento(s) presentado(s):	Entrevista focalizada: dirigida a cinco docentes activos en el sistema educativo y trabajando en este colegio.

--	--

III.- Resumen de la investigación

La presente investigación se realiza en el marco del El profesor como foco del sistema educativo su autocuidado, resiliencia y desarrollo profesional y se focalizará principalmente en evaluar la percepción de la implementación de la política de desarrollo profesional docente en un grupo de cinco profesores de diferentes especialidades. A partir de dos ámbitos: el autocuidado y su desarrollo profesional y personal. Este grupo de profesores desarrollan la docencia Sociedad Aramonte Colegio Chile ubicado en la comuna de San Miguel, Región Metropolitana. Chile

Este estudio se realizará utilizando una metodología cualitativa, cuyo paradigma predominante es naturalista constructivista con un enfoque etnográfico de acuerdo a los objetivos propuestos. Estos buscan evaluar y conocer la percepción de los docentes frente a la implementación de la carrera docente centrado en su autocuidado, capacidad de resiliencia para enfrentar los nuevos desafíos emanados del planteamiento de la nuevas reformas. Para ello, se llevará a cabo un proceso de recolección de información en su propio contexto a partir de la aplicación de dos instrumentos a los docentes: entrevista semiestructurada y una biografía auto narrativa. Esta información permitirá conocer las opiniones, experiencias, sensaciones, emociones, miradas y necesidades de autocuidado y la enorme capacidad de resiliencia que deben poseer y desarrollar los docentes.

IV.- Correcciones y observaciones realizadas al (los) instrumento(s):

Algunos alcances

1. ¿ En la investigación, además de la entrevista, existe otro instrumento o pauta para observar de manera abierta o encubierta a los docentes participantes?
2. ¿Cuál es el período de tiempo que se utilizará para observar a los docentes?
3. Para seleccionar a los docentes, ¿qué criterios se utilizaron? (experiencia laboral, genero, carga horaria, etc)
4. ¿Será importante señalar en que universidad estudio el docente?
5. En la identificación del docente podrá ser posible señalar los años de antigüedad del docente en el establecimiento?

Formación Inicial

- N° 1,2, 3 y 6 será necesario fundamentar o justificar, puede que la respuesta sea solamente Si o No, y no podemos acceder a más información.
- N°7 podremos hacer una comparación de la carga horaria y el tiempo estimativo que utiliza el docente para sus quehaceres (por ejemplo señalar el tiempo real que invierte en realizar sus labores docentes semanalmente)

Desarrollo profesional

- N° 13 Años en que se desempeña en esta especialidad.
- N° 14 ¿Se puede fundamentar algo más?
- N° 18 Según los criterios ¿de quien?, del docente, del directivo o del sostenedor

Desarrollo personal y autocuidado

- N° 19 En los últimos 3 años o 5 años.
- N° 20 Cómo por ejemplo. Habría que dar algún tipo de indicio acerca de lo que puede ser una rutina o protocolo de autocuidado colectivo.
- N° 25 La respuesta siempre será SI, lo que habría que pedir algún tipo de habilidades o conocimientos que estos líderes deban tener.

Resiliencia

- N° 30 ¿será bueno especificar qué tipo de taller pueden fortalecer un proceso de resiliencia?, por ejemplo talleres de autoestima, de ver lo positivo, de empatía, de autoconocimiento, de habilidades e inteligencia emocional o coaching.

Yo: ELSA ABARCA MORTI RUT: 12636087-L declaro haber revisado y corregido el instrumento presentado por la estudiante, quien incorporó las correcciones sugeridas debidamente.

Firma del profesional que valida:

E. Arca Morti

I. Antecedentes del docente que valida:

1. Nombre:	Daniel Maldonado Negrete
2. Profesión o Actividad:	Profesor de Historia y Geografía
3. Grado Académico:	Magister en Gestión y Política Educativa
4. Institución o lugar de trabajo en que se desempeña:	Sociedad Aramonte

II. Antecedentes de la investigación y del instrumento presentado:

1. Título de la tesis:	El profesor como foco del sistema educativo: autocuidado, resiliencia y desarrollo profesional docente. Estudio de caso en Sociedad Aramonte Colegio Chile.
2. Objetivo General:	Objetivo: Indagar y recolectar información significativa para el desarrollo de la investigación sobre las experiencias vividas por cinco docentes del Colegio Chile en el ámbito de su autocuidado y desarrollo profesional, personal durante sus años de trabajo y el impacto que esto genera en su vida laboral.
3. Instrumento(s) presentado(s):	Entrevista semiestructurada dirigida a cinco docentes activos en el sistema educativo y trabajando en este colegio.

IV.- Correcciones y observaciones realizadas al (los) instrumento(s):

Algunos alcances

1. ¿ En la investigación, además de la entrevista, existe otro instrumento o pauta para observar de manera abierta o encubierta a los docentes participantes?
2. ¿Cuál es el período de tiempo que se utilizará para observar a los docentes?
3. Para seleccionar a los docentes, ¿qué criterios se utilizaron? (experiencia laboral, genero, carga horaria, etc)
4. ¿Será importante señalar en que universidad estudio el docente?
5. En la identificación del docente podrá ser posible señalar los años de antigüedad del docente en el establecimiento?

Formación Inicial

- N° 1,2, 3 y 6 será necesario fundamentar o justificar, puede que la respuesta sea solamente Si o No, y no podemos acceder a más información.
- N°7 podremos hacer una comparación de la carga horaria y el tiempo estimativo que utiliza el docente para sus quehaceres (por ejemplo señalar el tiempo real que invierte en realizar sus labores docentes semanalmente)

Desarrollo profesional

- N° 13 Años en que se desempeña en esta especialidad.
- N° 14 ¿Se puede fundamentar algo más?
- N° 18 Según los criterios ¿de quien?, del docente, del directivo o del sostenedor

Desarrollo personal y autocuidado

- N° 19 En los últimos 3 años o 5 años.
- N° 20 Cómo por ejemplo. Habría que dar algún tipo de indicio acerca de lo que puede ser una rutina o protocolo de autocuidado colectivo.
- N° 25 La respuesta siempre será SI, lo que habría que pedir algún tipo de habilidades o conocimientos que estos lideres deban tener.

Resiliencia

- N° 30 ¿será bueno especificar qué tipo de taller pueden fortalecer un proceso de resiliencia?, por ejemplo talleres de autoestima, de ver lo positivo, de empatía, de autoconocimiento, de habilidades e inteligencia emocional o coaching.

Yo: Daniel Maldonado N. RUT: M.485622-3 declaro haber revisado y corregido el instrumento presentado por la estudiante, quien incorporó las correcciones sugeridas debidamente.

Firma del profesional que valida: _____



Entrevista focalizada: Octubre de 2016 Corregida según sugerencias dadas por los validadores.

Objetivo: Indagar y recolectar información significativa para el desarrollo de la investigación sobre las experiencias vividas por cinco docentes de Sociedad Aramonte Colegio Chile en el ámbito de su autocuidado y desarrollo profesional y personal durante sus años de trabajo y el impacto que esto genera en su vida laboral.

Profesor N°1

Fecha..... Hora de Inicio..... Hora de término.....

Lugar.....

Entrevistador:

<p>Ética de la entrevista: Solicitar con anticipación la entrevista, pedir permiso para la grabación y filmación de la misma. Pedir hora y lugar en el momento de establecer el Repport.</p>	<p>Rapport: Saludos, presentación e introducir objetivo y finalidad de la entrevista y la forma de cómo se llevara a cabo la entrevista. (confidencialidad)</p>
<p>Categorías :</p>	<p>Recursos:</p>
<p>Formación Inicial</p>	
<p>1.- ¿En qué universidad estudió y cuál es su título? -</p>	<p>Agregada según sugerencia.</p>
<p>2.- ¿Lo aprendido en la universidad fueron herramientas que le permitieron desenvolverse en forma segura en sus primeros años de trabajo en el sistema educativo? Fundamente.</p>	<p>Corregida según sugerencia</p>
<p>3.- ¿Sabía lo que tenía que hacer en el aula? ¿Lo guiaron en este proceso? Fundamente</p>	<p>Corregida según sugerencia</p>
<p>4.- ¿Cómo fue su experiencia el primer año de profesor? Describa su experiencia.</p>	<p>mejorada</p>

Formación Inicial	
5.-¿Qué dificultades ha encontrado en este andar de docente? Fundamente.	mejorada
6.-¿Cómo aprendió a hacer sus clases? Fundamente.	mejorada
7.-¿Es autocritico e innovador en cuanto al desarrollo de una clase? Fundamente.	Corregida según sugerencia (6)
8.-¿Cuál es su carga horaria, tiempo en aula, tiempo de colaboración y tiempo de descanso? Fundamente.	Corregida según sugerencia (7)
9.-¿Qué tareas realiza en su horario de colaboración? Puede cumplir con todas sus tareas? Fundamente	mejorada
Desarrollo Profesional	
10.-¿Ha realizado cursos de perfeccionamientos en forma personal u otra?¿Qué lo motivó?	
11¿Le afecta la carrera docente, en que tramo se encuentra? Fundamente	
12.-¿Qué opina sobre la carrera docente?	
13.-¿Cuál es su mención o especialidad? Es la que realiza en su colegio durante cuánto tiempo? Fundamente	Corregida según sugerencia
14.-¿Tubo algún guía en su colegio durante este proceso de aprendizaje? ¿está actualmente en su colegio? Fundamente	Corregida según sugerencia

Desarrollo Profesional	
15.-¿Se desempeña en su especialidad? Cuántos años la realiza? ¿Logra aprendizajes en sus alumnos? Fundamente.	mejorada
16.-¿Cómo ha sido su proceso de evaluación en las observaciones de clases? ¿Ha sido retroalimentado/a? ¿Ha aplicado las sugerencias dadas por su equipo?	mejorada
17.-¿Su colegio cuenta con procedimientos y personal idóneo para trabajar con alumnos con necesidades especiales?¿ Cómo asume usted esa tarea?¿ cuántos alumnos por curso poseen esta característica?	mejorada
18.- ¿En qué periodos ha tomado cursos de perfeccionamientos y bajo qué necesidad personal o institucional?	Corregida según sugerencia
19.- ¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por su entrega profesional en los últimos cinco años? Fundamente	Corregida según sugerencia
20.-¿Cuáles son las características que describen de mejor manera a un profesor destacado en su colegio, conoce el perfil de su colegio?	
Desarrollo Personal y Autocuidado	
21.- ¿Ha tenido licencias médicas en los últimos tres años y cuales han sido las razones? Fundamente.	Corregida según sugerencia

Desarrollo Personal y Autocuidado	
22.- Entendiendo que el autocuidado indica una acción que le propicie momentos de serenidad, confort y agrado. Apuntando a su salud mental y física ¿Qué rutinas de autocuidado realiza en su hogar y en el colegio?	
23.-¿Existen protocolos de autocuidado individual y colectivo en su colegio?¿cuáles? Fundamente.	
24.- ¿Se siente valorado por sus jefes, pares, alumnos y apoderados en su lugar de trabajo? Fundamente.	
25.- ¿Está conforme y satisfecho con sus desempeños personales y profesionales en la institución? Fundamente.	
26.-¿Lo estimulan positivamente cada cierto periodo en su institución o no existe esta instancia?	
27.-¿ Es importante tener líderes empáticos que propicien estas instancias para el bienestar Corregida según sugerencia personal de los docentes? fundamente	Corregida según sugerencia
Resiliencia	
28.- ¿Al enfrentarse a situaciones conflictivas que demandan un gran desgaste emocional cómo ha logrado seguir adelante?	

Resiliencia	
29.- ¿El equipo directivo lo contiene al enfrentarse a conflictos que atentan a su integridad psicológica y/o física? Fundamente	
30.-¿Se siente protegido frente a estos posibles eventos? Tiene la capacidad para enfrentarlos y resolverlos positivamente? Describa alguna situación.	
31.-¿Siente que su equipo directivo comprende su desgaste del día a día y lo apoya generando instancias para prevenirlo? En qué acciones se aprecia? Fundamente.	
32.-¿Cree usted que es importante para su salud mental y por ende para su desarrollo profesional que fortalezcan su capacidad de resiliencia mediante talleres como autocuidado laboral, potenciando autoestima profesional en su colegio? Fundamente.	Corregida según sugerencia
33.-¿Cómo se siente en estos momentos física y mentalmente, cómo asume su día a día en el aula. Está proactivo e imaginativo, su nivel de tolerancia llegó al umbral? Describa un día de trabajo.	

Análisis de Entrevista por Categoría

Primera Categoría

Formación inicial	Profesor 1	Profesor2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
1. ¿En qué universidad estudió y cuál es su título? ¿Cuántos años en educación?	Universidad las Américas título Licenciatura en Inglés, tres años en este colegio y en educación octavo años	Instituto profesional de Chile. Título profesor de educación general básica con mención en trastorno de aprendizaje. Nueve años en educación. Luego saque mi mención en religión. Años quinto año en este colegio nueve en educación	Profesora de educación general básica INACAP. Post grado matemática Universidad Central. 25 años en educación. 20 años en este colegio.	Universidad de Tarapacá. Profesor de Educación general Básica. 34 años en educación. En este colegio 34 años	Universidad del Bio-Bío sede Chillan 23 en educación y 17 en este colegio.
2.- ¿Lo aprendido en la universidad fueron herramientas que le permitieron desenvolverse en forma segura en sus primeros años de trabajo en el sistema educativo?	En la universidad solo recibí herramientas metodológicas nada en cuanto al trabajo administrativo de un profesor, como por ejemplo: llenar el libro de clases, realizar entrevistas o reuniones de apoderados.	Las herramientas de la universidad me ayudaron bastante, pero el encuentro y contacto con estudiante suele ser algo distinto que lo teórico que nos presentan y la experiencia de las clases pulen y desarrollan lo enseñado.	Lo aprendido me dio las primeras herramientas, pero no la seguridad.	Solo son herramientas iniciales, ya que la práctica docente y la experiencia van haciendo al profesor.	• Sólo en la parte de la especialidad (Ed. Física) la otra uno la va adquiriendo con la experiencia en los colegios.
Solamente las herramientas metodológicas y la teoría	La experiencia del día a día	Lugar de estudio diferente en cada caso			
3.- ¿Sabía lo que tenía que hacer en el aula? Fundamente.	Metodológicamente sí, pero fue difícil lo relacionado con el libro de clases y control de grupo	Sabía lo esencial y estaba seguro en mi formación profesional, aunque sería soberbio si digo que sabía todo lo que tenía que hacer para uno también es un aprendizaje	Sí sabía lo que tenía que hacer, ya que trabajé como inspectora lo que me permitió aprender a trabajar en los libros	Si, ya que mi primera formación en el colegio fue como inspector reemplazante	En líneas generales, pero la práctica y los diferentes cursos y realidades de los alumnos hace que uno vaya afianzando conductas en beneficio del aprendizaje de los niños.
Libro de clases nuevo aprendizaje. Trabajo de inspector	Libro de clases				

Formación inicial	Profesor 1	Profesor2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
4.- ¿Cómo fue su experiencia el primer año de profesor?	Fue buena, pero fui aprendiendo a través del ensayo error, sobre todo con lo que respecta a liderar un grupo	El primer año fue muy bueno uno sale de la universidad con ganas de cambiar del mundo, si bien muchas cosas no son como uno las imagina pero en general me fue muy bien.	Una experiencia difícil había mucho que aprender pero a la vez confirmar mi vocación era lo que quería hacer..	Bonita ,entretendida y novedosa	Difícil, cursos masivos,me faltaba más técnicas de manejo de grupo-
Bonita, difícil , carencia en dominio de grupo					
5.- ¿Qué dificultades ha encontrado en este andar de docente? Fundamente	La carga administrativa, la mayoría de las veces, es más agotadora y estresante que el trabajo en el aula, ya que es algo que no me apasiona.	Variadas, desde las pocas exceptivas de los apoderados con respecto al rendimiento de sus hijos, la pequeñez de los sostenedores de colegio en cuanto a la buena administración de los recursos, así como también, lo poco valorado que uno esta muchas como docentes de parte de la sociedad.	Siempre falta tiempo, recursos, comprensión de los padres por nuestra labor las personas que elaboran el currículo parece que no estuvieron el aula...	En realidad son muchas con los alumnos, apoderados, docentes superiores en cuanto al rol de cada estamento.	<ul style="list-style-type: none"> La poca perseverancia de los niños en conseguir un objetivo, la rigurosidad en sus trabajos y la responsabilidad en adquirir compromisos.
	Carga administrativa	Poca valoración a la profesión por parte de la comunidad	Falta de tiempo, incomprensión	Poca responsabilidad de los integrantes de la comunidad no asumen sus roles	
6.- ¿Cómo aprendió a hacer sus clases ?Fundamente.	Comencé siguiendo las metodologías aprendidas en la universidad, luego fui mejorando de acuerdo a la edad y contexto de mis estudiantes estas metodologías y utilice diferentes estrategias para motivar.	Con la práctica, el apoyo de algunos docentes, recordando mi experiencia como estudiante también.	Primero los conocimientos entregados por la universidad, luego el apoyo de jefes competentes y comprometidos además de mis pares.	Observan clase de mis colegas ,aplicando las metodologías aprendidas en la universidad,	De mis pares de la misma área en reuniones especiales y de mis otros colegas al comentar algunas situaciones y que estrategia aplicaron
	Solo,	Práctica y apoyo de algunos docentes.	Apoyo de jefes y pares	Observando clase de los pares	De los pares de asignatura y las reflexiones con colegas durante los tiempos de colaboración

Formación inicial	Profesor 1	Profesor2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
7.- ¿Es autocrítico en cuanto al desarrollo de una clase?	Sí, trato de serlo para que mi trabajo en el aula mejore y no sentirme frustrada al final de la clase.	Si siento que soy muy crítico y eso ha hecho que cada vez sea un mejor profesional y para ir mejorando cada día, uno nunca termina de aprender	Por supuesto, siempre creo que lo pude hacer mejor	Si .trato de cumplir al 100% de lo planificado y más.	Si, porque si no se produce un letargo y monotonía que no re-encanta a nadie(ni profesora ni alumnos)
Muy autocrítico	Para que mi trabajo en el aula mejore	Nunca se termina de aprender.	si		Si o si no se produce monotonía.
8.- ¿Cuál es su carga horaria, tiempo en aula, tiempo de colaboración y tiempo de descanso? Fundamente	40 en aula 34 dos de jefatura, mas tres horas de taller cronológicas. Prefiero hacer los talleres los niños están más motivados y van los que quieren. El tiempo no alcanza para desarrollar todas las tareas asignadas.	Mi carga horaria es de 40 y en aula 34, y seis se distribuyen en taller y atención de apoderado y dos horas de jefatura me gusta hacer más los talleres En mi caso yo ocupo mi tiempo en el colegio, llego muy temprano.	36 hora de contrato 24 aula 2:27 descanso 9:33 colaboración	34 :00 contrato 25:30 aula cronológicas 6:11 Descanso 2:27	34 contrato25:30 colaboración 6:30, hora de descanso recreo 27 aulas
9.- ¿Qué tareas realiza en su horario de colaboración? Puede cumplir con todas sus tareas? Fundamente	Atención de apoderado, elaboración de pruebas o guías, conversación con alumno, no alcanzo a planificar, planifico en casa los fines de semana. Preparación de actos cívicos	Atención de apoderado, colocar notas en el sistema, revisión de pruebas. Conversación con UTP planificaciones, preparación de actos cívicos, campañas solidarias visitas a hogares.	Atención de apoderado, creación de guías, preparar acto cívico en un mes del año. Creación de pruebas ,corrección .confección de letras e información para panel	Preparación de material didáctico, creación de guías, preparación de pruebas, corrección.	

Segunda Categoría

Desarrollo Profesional	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
10.- ¿Ha realizado cursos de perfeccionamientos en forma personal u otra? ¿Qué lo motivó?	Sí, he realizado diferentes cursos tanto en mi propia área (ingle) como también cursos de profesor jefe. El objetivo principal es estar al tanto de las nuevas metodologías o estrategias utilizadas, para así poder aplicar las que considero "buenas" de acuerdo a mi propia realidad laboral.	Los cursos que he realizado son los que me ha mandado a realizar el colegio. Este año realice uno por mi cuenta y lo hice porque me parece importante la formación permanente de todos los profesionales (la religión en la interculturalidad)	Si, post título me motivo el seguir aprendiendo o mejorar lo que estaba haciendo	Si ,adquirir nuevas metodologías de aprendizajes	Post-títulos de mi área: psicomotricidad y especializaciones en 1° y 2° ciclo básico. Y post-títulos de evaluación y currículum.
	Si en mi área y de profesor jefe	Si	Si	Si	Si
11.- ¿Le afecta la carrera docente, en que tramo se encuentra? Fundamente	Me encuentro en el tramo temprano B, el portafolio lo hice cuando trabaje en un colegio municipal, luego me cambie de trabajo y perdí la posibilidad de dar la prueba ADVI (por no seguir en un municipal) y eso hizo que mi puntaje se estancara. Encuentro que es muy poco real existe mucha reflexión, lo más real es la clase filmada. En cuanto al dinero haría el portafolio es un incentivo para elevar mi sueldo. Si es requisito me da un plus.	En este caso nuestro colegio a ser particular subvencionado, no nos ha exigido. Yo inicié a hacer el portafolio lo comencé, luego me di cuenta que no tenía el tiempo para hacerlo en el colegio no dan el espacio. En cuanto al dinero haría el portafolio para ganar más dinero es una motivación.. Es un plus me da otro estatus y si no se hace que do caduco.	Todavía no, pero me interesa realizar las evaluaciones , ya que eso me permitirá estar vigente y mi sueldo registrará cambios	Yo creo sí ,estoy el tramo inicial	Si. no se valora los años de experiencia y se encasilla a los profesores en términos desiguales

Desarrollo Profesional	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
	Tramo b, Si			Si	Si, ya que no reconoce los años de experiencias.
12.- ¿Qué opina sobre la carrera docente? Fundamente.	Es necesaria, pero no estoy de acuerdo con varios puntos. Creo que las exigencias han cambiado y eso le da seriedad. Creo que es injusto que un profesor sale mal evaluado lo desvinculen. Si no arreglan las condiciones en las escuelas número de alumno, necesidades, infraestructura..	A mí me gusta la carrera, pero siento que está muy mal evaluada y muy mal remunerada.	Creo que en el papel se ve prometedor pero que en la práctica no será tan efectivo, creo que con la cantidad de años y experiencia no debería ser evaluada y debo recibir los bonos mencionados.	Que es una nueva forma de enrolar a los docentes, según su experiencia laboral y perfeccionamiento	No me parece, siento que es inquisidora ...y no fortalece a sus profesores
	Es necesaria				Es inquisidora, no fortalece a los profesores
13.- ¿Cuál es su mención o especialidad? Es la que realiza en su colegio durante cuánto tiempo? Fundamente	Inglés, de 5° a IV medio Post título en Ingles para pre-básica. 7 años	Mi mención es trastorno del aprendizaje y religión en colegio actualmente soy profesión de religión.6 años	Matemática 12 años	No tengo mención soy un profesor de Educación general Básica preparado para todos los subsectores.	Ed. Física E.M. especialidad psicomotricidad
14.- ¿Tubo algún guía en su colegio durante este proceso de aprendizaje? ¿Está actualmente en su colegio? Fundamente	No	No, no he tenido ningún guía.	Los guías fueron los colegas con más experiencia	Específicamente de parte del colegio no	En la Universidad mi jefa de carrera , en mi docencia, algunas colegas en su entrega como decentes y su forma de establecer estrategias de mejoras para los niños
	no		Los docentes con más experiencia.		

Desarrollo Profesional	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
15.- ¿Se desempeña en su especialidad? Cuántos años la realiza? ¿Logra aprendizajes en sus alumnos? Fundamente	si	Así es me desempeño en mi especialidad	Si	Sí, no tengo mención, pero me especialicé en matemática.	Si, 17 años si muchos, logro motivar a los alumnos.
16.- ¿Cómo ha sido su proceso de evaluación en las observaciones de clases? ¿Ha sido retroalimentado/a? ¿Ha aplicado las sugerencias dadas por su equipo?	Ha sido bueno, y en la retroalimentación recibida han destacado mis métodos y estrategias de enseñanza.	Si, en todas ha habido Retroalimentación. Aunque han sido pocas las observaciones y no han sido sistemáticas.	Las observaciones de mis clases han sido esporádicas, pero los resultados son satisfactorios	No lo sé, porque este año no me han retroalimentado. La observación de clase. Sólo de pasillo	Buena. Se me ha retroalimentado solo en el aspecto de cierre de clase.
17.-¿Su colegio cuenta con procedimientos y personal idóneo para trabajar con alumnos con necesidades especiales?¿Cómo asume usted esa tarea?¿ cuántos alumnos por curso poseen	No	No tiene la cantidad suficiente de profesionales necesarios, ni tampoco hay implementación de recursos suficientes	No	Sí ,pero no lo suficiente para la cantidad de alumnos NE	Si... pero falta un trabajo más directo con ellos y sistematicidad.
18.- ¿En qué periodos ha tomado cursos de perfeccionamientos y bajo qué necesidad personal o institucional?	Generalmente son durante las primeras semanas de Enero. Y de acuerdo a los cursos que nos presentan elijo el que más me pueda ayudar.	Lo he realizado en la segunda semana de enero y este año tome uno pr mi cuenta en vacaciones de invierno.	Especialmente en verano	Generalmente se hacen vacaciones de verano enviado por el colegio.	Periodos vespertinos, a distancia, y bajo la necesidad de propia de superarse.
19.- ¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por su entrega profesional en los últimos cinco años? Fundamente	No, he estado nominada un par de veces	En el colegio por dos años consecutivos he sido evaluado como uno de los mejores profesores del ciclo.2015	Si un par de galvanos y el reconocimiento de mis jefes.2016, 2013, 1995	no	Si el año 2004

Desarrollo Profesional	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
20.-¿Cuáles son las características que describen de mejor manera a un profesor destacado en su colegio, conoce el perfil de su colegio?	Su profesionalismo y compromiso con la labor docente, con un liderazgo positivo y cercano con sus estudiantes.	El que tengas las competencias para realizar su asignatura. _ Tener la capacidad y la disponibilidad para trabajar en equipo. _ La vocación de pedagogo. _ Saber que esta es una profesión a la que debemos estar en continua formación, lo que se llama la formación permanente.	Profesionalismo, amor y orgullo por lo que hace, empatía, liderazgo, motivación intrínseca, creatividad, paciencia, tolerancia.	Responsable con su trabajo ,creativo ,idóneo en su profesión y empático con sus colegas	Que demuestre en su trabajo Vocación, respeto a sí mismo y a los demás, amor a la educación , responsable , empático y comprometido con sus alumnos , apoderados y colegio.

Tercera Categoría

Desarrollo Profesional y Autocuidado	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
21.- ¿Ha tenido licencias médicas en los últimos tres años y cuales han sido las razones? Fundamente.	Si, principalmente resfrío o enfermedades estomacales.	No, nunca he tenido licencias médicas.	No nunca	Nunca en los 34 años de docencia	Si, razones médicas personales y familiares(hija)
22.- Entendiendo que el autocuidado indica una acción que le propicie momentos de serenidad, confort y agrado. Apuntando a su salud mental y física ¿Qué rutinas de autocuidado realiza en su hogar y en el colegio?	Cuando tengo tiempo, pinto mándalas o practico un poco de yoga.	Trato de descansar el mayor tiempo posible, realizar visitas a gente que conozco, trato de hacer cosas que me gustan y no me obligo a realizar cosas por cumplir. Participo en una comunidad religiosa a mi me hace bien.	Descansar lo máximo que se pueda., la playa es mi lugar favorito cada feriado allá voy	Comparto con mi familia ,veo tv y duermo la playa es mi lugar favorito cada feriado allá voy	Salidas a cine, seminarios, museos, conciertos, ejercicios.
23.-¿Existen protocolos de autocuidado individual y colectivo en su colegio?¿cuáles? Fundamente.	no	No, en el colegio no hay protocolo d auto cuidado	no	no	Se está abordando este año el tema.
24.- ¿Se siente valorado por sus jefes, pares, alumnos y apoderados en su lugar de trabajo? Fundamente.	Sí, pero por mis pares.	En general si, especialmente por mis colegas y alumnos. No por el equipo directivo, ellos están ocupados con el PME	No	si	Si...más por algunos colegas que entienden mi dinámica de trabajo , por mis alumnos y apoderados.

Desarrollo Profesional y Autocuidado	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
25.- ¿Está conforme y satisfecho con sus desempeños personales y profesionales en la institución? Fundamente	Sí, no me ha costado adaptarme al sistema del colegio, trato de cumplir con las exigencias de clases, intento que los niños se interesen en la asignatura, el niño de hoy es distinto y necesita clases dinámicas. La manera de proponer las clases es muy didáctica, planteo desafíos. Agotador pero reconfortante. .	Si, si bien anteriormente hablaba que es importante la formación permanente, y que uno no debe ser conformista, estoy contento por lo que he logrado en la institución. El encuentro con una realidad distinta con lo que se vive en su entorno cercano realidades distintas visitas a hogares, de niñas, abuelitos. Etc.	Bastante, ya que he logrado mantener y subir los resultados para el simce .pensando lo difícil que es hacer clase en estos tiempos con alumnos que requieren trabajo individual, muchas veces no alcanza el tiempo.	si	No...siempre he querido hacer más cosas, proyectos pero ciento que no se me da el espacio.
26.- ¿Lo estimulan positivamente cada cierto periodo en su institución o no existe esta instancia?	En pocas ocasiones he recibido estímulo positivo.	En general no hay una estimulación positiva, a veces solo se habla de generalidades, nunca son personales como deberían ser.	No existe esta instancia protocolar solo en forma espontánea.	No existe esa instancia en el colegio en forma constante en el tiempo; solo para el día del profesor.	No...yo genero mi automotivación al plantearme desafíos para generar cambios y no caer en la monotonía educativa.
27.- ¿Es importante tener líderes empáticos que propicien estas instancias para el bienestar Corregida según sugerencia personal de los docentes? Fundamente	Por supuesto, al igual que nuestros estudiantes necesitamos refuerzos positivos para seguir mejorando e intentando cambiar ciertas visiones respecto a la educación.	Si es muy importante, por mejorar el auto cuidado y el bienestar del personal, creo que es algo que en nuestro colegio no se realiza, y el clima laboral sabemos que favorece nuestro trabajo profesional.	Creo que es fundamental tener personas empáticas que valoren a sus profesores y los estimulen.	Es muy importante tener líderes que guíen y crean instancias para el bienestar personal y profesional del docente, En caso si se presenta algún problema laboral para acudir.	Si...buenos líderes que se pongan a nivel del profesorado, con empatía y asertividad a prueba de todo, y que propicie desafíos a los profesores para hacer cosas nuevas.

Cuarta Categoría

Resiliencia	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
28.-¿Al enfrentarse a situaciones conflictivas que demandan un gran desgaste emocional cómo ha logrado seguir adelante?	Hablando sobre el tema y escuchando distintos puntos de vista. Así puedo llegar a una posible solución rápidamente.	Trato que als dificultades laborales no me influyan a nivel personal, sin duda como dije anteriormente para mi la experiencia religiosa me ayuda a dar importancia a las cosas en su justa medida.	Uno crea herramientas propias para salir adelante en esta profesión que requiere de un gran desgaste físico y emocional de forma diaria, pero la familia y mis pares (profesores amigos) son un gran pilar.	Con bastante fuerza interior apoyo de mis colegas y en ciertos caso con apoyo de especialistas.	Solicito ayuda a mis colegas, inspectora de nivel, orientador e inspector general. Y exponer las situaciones en consejos de profesores
29.- ¿El equipo directivo lo contiene al enfrentarse a conflictos que atentan a su integridad psicológica y/o física? Fundamente	no	No, el equipo directivo en ese aspecto no contiene, ya que se muestra distante y evita los conflictos o de apoyarnos cuando los hay.	En muy pocas ocasiones.	No, a ellos solo le preocupa la imagen del colegio.	Si...pero no como uno esperaría que lo hiciesen. Una espera que tu equipo te respalde 100% y confie en tu trabajo.
30.- ¿Siente que su equipo directivo comprende su desgaste del día a día y lo apoya generando instancias para prevenirlo? En qué acciones se aprecia? Fundamente.	No, ya que utilizan nuestros horarios en reuniones técnicas utilizando nuestro horario de colaboración.	Como dije anteriormente siento lejano al grupo directivo, de nuestro establecimiento. Es un equipo nuevo, no se observa un trabajo en equipo.	No , ya que están dedicados a hacer sus tareas con el PME y PEI entre otras cosas..	En muy pocas ocasiones.	No... porque no promueve que se abra un debate de situaciones que aquejan en el día a día a los profesores. No solicita la opinión de todos, por lo que no sabe cómo piensan algunos y otros. Pareciera ser que todo tema se toca superficialmente y la solución nunca llega.

Resiliencia	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
31.- ¿Cree usted que es importante para su salud mental y por ende para su desarrollo profesional que fortalezcan su capacidad de resiliencia mediante talleres como autocuidado laboral, potenciando autoestima profesional en su colegio? Fundamente.	No, durante estos 3 años no hemos recibido ningún taller que nos ayude en ese tema	Sí, me parece relevante y necesario porque es un trabajo muy desgastante. Cuando tenemos que asumir tareas que no nos competen, hay un gran desgaste emocional psicológico y profesional. Me gustaría que fueran mensuales dado que el esfuerzo entregado es fuerte; siento que hay especialista para los niños con necesidades especiales pero no dan abasto.	Si, debido al alto nivel de estrés que se genera en esta profesión deben existir protocolos durante todo el año, yo quiero especialistas que estén presentes y que tengan experticia en educación y que sea un trabajo real.	En el colegio no.	No. Porque no están el espacio para tocar temas que pueden afectar a los profesores... sólo se toca el tema cuando hay una denuncia en el ministerio.
32.- ¿Cómo se siente en estos momentos física y mentalmente, cómo asume su día a día en el aula. Está proactivo e imaginativo, su nivel de tolerancia llegó al umbral? Describa un día de trabajo.	Agotado, puedo estar activo llevar una clase dinámica pero hasta ahí queda. El hecho de utilizar nuestras horas de colaboración nos quitan momentos de recuperación.	Agotado, la disciplina en estas fechas el desgaste es mayor. Un día llego a una sala de clases y un niño lloraba desconsolado, debía contenerlo e iniciar la clase, en un principio todo bien pero luego el niño comenzó a gritar y no podía controlarlo, le conversé le dije que respirara, se calmó algo. Mientras envié a otro alumno a buscar al inspector.	Me siento cansada con poco ánimo, poco tolerante. Lo asumo con responsabilidad sobrepasando mis límites contenida con mucha presión lo que no es sano. Soy muy proactiva e imaginativa no sé qué será pero el nivel de estrés me pone muy creativa.	La actitud de los niños en la asignatura es menor, cuesta motivarlos. Cansado agotado	Agotado casi en el umbral de la paciencia. Los niños ya no quieren hacer nada.

Resiliencia	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5
33.- ¿Los docentes de su colegio y usted han recibido por parte del PME ayuda y orientación de como asumir a los alumnos con NNE? Fundamente.	No, tampoco tenemos estadísticas de cuanto alumnos con necesidades especiales tenemos.	No,	Sí lo hemos recibido, es insuficiente ya que hay muchos niños con necesidades especiales y toda la responsabilidad recae en el profesor, los especialistas no lideran los mecanismos que sean un aporte ayuda consolidada en el aula.	No, en realidad uno debe hacerse cargo y no siempre contando con los recursos o espacios necesarios.	No como se requiere al final nosotros debemos hacernos cargo, y no es la idea la idea es que al alumno se le entreguen herramientas que le permitan avanzar y crecer junto a su necesidad.