

**UNIVERSIDAD MAYOR
FACULTAD DE HUMANIDADES
POST GRADO EDUCACION**

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 20.903 HORAS NO LECTIVAS.
PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA ESCUELA
BÁSICA EL PORVENIR DE LLAY-LLAY.**

**TESIS PARA OPTAR MAGÍSTER
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN EDUCACIONAL**

**Autores: José Toro Reyes.
Sandra Zúñiga Carvajal.**

Profesora Guía: Marcela Silva T.

2018

Dedicatoria

*Dedicamos esta investigación a nuestras familias,
gracias por su apoyo incondicional durante este
periodo de estudios e investigación,
sin su comprensión y fortaleza emocional no sería posible
este crecimiento profesional.*

ÍNDICE

1.-	Introducción	1
2.-	CAPITULO I: Planteamiento del problema de investigación	4
2.1.-	Antecedentes	4
2.2.-	Formulación del problema	5
2.3.-	Justificación e Importancia de la Investigación.....	8
2.4.-	Preguntas de investigación	11
2.5.-	Objetivo General	11
2.6.-	Objetivos Específicos.....	11
3.-	CAPITULO II: Marco Teórico	12
3.1.-	Desarrollo de la educación en Chile	12
3.2.-	Educación Municipal	20
3.3.-	Estado de la educación pública en Chile	23
3.4.-	Imagen del docente posterior a los años 90	25
3.5.-	Modificación a la Ley N° 20.903	27
3.6.-	Horas de contrato docente	30
3.7.-	Horas no lectivas	32
3.7.1.-	Horas no lectivas en Chile	34
3.8.-	Horas no lectivas por sector educativo	38
3.8.1.-	Horas no lectivas en sector municipal.....	38
3.8.2.-	Horas no lectivas en sector particular subvencionado	39
4.-	CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	41
4.1.-	Diseño De La Investigación.....	41
4.2.-	Población Y Muestra	42
4.3.-	Ámbito Ideológico Escuela Básica El Porvenir.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1.-	Visión	Error! Bookmark not defined.
4.3.2.-	Misión.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.3.-	Sellos educativos	Error! Bookmark not defined.
4.4.-	Instrumentos	42
4.5.-	Técnicas De Análisis.....	43
4.6.-	Aspecto ético.....	44
4.7.-	Instrumentos	96

5.-	CAPITULO IV: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	45
5.1.-	Procedimientos de antecedentes del análisis.....	45
5.2.-	Procedimientos de análisis de respuestas	45
5.3.-	Procedimientos de análisis y resultado mediante categorización de las respuestas	55
	1º Categoría: Gestión Directiva.....	56
	2º Categoría: Organización de hora no electiva.....	58
5.4.-	Discusión	62
6.-	CAPÍTULO V: Conclusión.....	64
7.-	Bibliografía	66
8.-	Anexo.....	70
8.1.-	Proyecto Educativo Institucional.....	71

SOLO USO ACADÉMICO

RESUMEN

El presente estudio analiza cómo se están implementando las modificaciones a las horas no lectivas que plantea la ley 20.903.

El estudio se realizó con docentes y equipo directivo de la Escuela Básica El Porvenir de Llay-Llay. La muestra está compuesta por ocho profesores de Enseñanza Básica, siete son mujeres y un varón cuyas edades van entre los 57 a 30 años, todos titulados y con especialidad en Lenguaje, Matemáticas, Educación Física y Magister en Gestión y Administración.

La investigación es cualitativa y el instrumentos empleado entrevistas semi estructuradas.

Se pretende generar orientaciones de cómo asegurar que este tiempo fuera del aula se destine a actividades con fines pedagógicos, se sugiere cómo organizar espacios y actividades, optimizando y sistematizando los momentos de planificación y gestión educativa y así contar con profesores satisfechos, con mayor espacio para realizar bien su labor, desarrollarse profesionalmente, logrando mayor motivación, buen desempeño y así lograr el aprendizajes de los estudiantes.

Palabras claves: Horas no lectivas, Gestión Directiva, Planificación.

ABSTRACT

The present study analyzes how the modifications to the non-teaching hours proposed by Law 20,903 are being implemented.

The study was conducted with teachers and management team of the Basic School El Porvenir de Llay-Llay. The sample is composed of eight teachers of Basic Education, seven are women and one male whose ages range from 57 to 30 years, all graduates with a specialty in Language, Mathematics, Physical Education and Master in Management and Administration.

The research is Qualitative and the instruments employed semi-structured interviews.

It aims to generate guidance on how to ensure that this time outside the classroom is used for activities for educational purposes, it is suggested how to organize spaces and activities, optimizing and systematizing the moments of planning and educational management and thus have satisfied teachers, with more space for perform their work well, develop professionally, achieving greater motivation, good performance and thus achieve student learning.

Keywords: Non-teaching hours, Management, Planning.

1.- Introducción

El tiempo escolar y el aprendizaje es una de las inquietudes que ha tenido la investigación educacional. Los primeros estudios se basaron en la administración del tiempo por parte del docente y su efecto en la enseñanza del estudiante. Sin embargo, esta mirada ha descansado en un concepto objetivo de tiempo, definiéndola como una variable independiente que puede extender o reducir físicamente, según las necesidades del sistema y del docente. Una segunda tendencia considera el tiempo como un concepto subjetivo y relativo. En este caso el tiempo es una variable dependiente relacionada con las necesidades de los sujetos, las interacciones, contextos y culturas en las cuales éstos se desenvuelven (Martinni, 2015).

Existen concepciones teóricas del tiempo las que, a su vez, descansan en supuestos epistemológicos más profundos que han alimentado la discusión en la ciencia social y que distinguen las tradiciones objetivistas de las subjetivistas (Friese, 1997). En palabras de Husti (1992) se trata de una discusión que distingue el tiempo como “cantidad” del tiempo como “significado”. Diversos estudios demuestran que las prácticas de los profesores siguen estando prisioneras del tiempo al desenvolverse bajo un sistema rígido de clasificación, secuencia y de orden. Los estudios demuestran que no existen grandes cambios en la forma de organizar y gestionar el tiempo en las escuelas, lo que afecta el logro de mejores aprendizajes. La educación necesita un concepto de tiempo propio de nuestra época.

Sin embargo, los tiempos disponibles y las clasificaciones actuales impiden realizar cambios en las prácticas pedagógicas que deben caracterizarse por la flexibilidad; considerar distintos ritmos de los estudiantes, culturas escolares, conocimientos, etc., contar con más tiempo asignado en la jornada escolar genera mejores aprendizajes siempre y cuando sea acompañado de tiempo efectivo

dedicado a la tarea por parte de los estudiantes, de nuevas prácticas pedagógicas y de un reordenamiento de los medios didácticos, de las estructuras curriculares y de los contenidos educativos que se enseñan (Karampelas, 2005).

Se reconoce la Ley N° 20.903 como una disposición del Gobierno en contexto al reconocimiento de la docencia como profesión de alta complejidad y en donde el apoyo en su desempeño se entiende como esencial, ya sea éste desde una institución educativa o gubernamental. Por lo tanto, sus disposiciones ayudan en la construcción de un sistema inclusivo dentro de un marco de calidad educativa y desde una perspectiva de derecho para todos. De esta forma, la ley en general integra promover y garantizar la formación inicial de los profesores, fortalecer la profesionalidad docente, generar un nuevo modelo de formación docente y fomentar la colaboración de un sistema y desarrollo de comunidades de aprendizaje en todos los niveles (CPEIP, Sistema de Desarrollo Profesional Docente, 2016).

La ley mencionada en el párrafo anterior se entiende, principalmente, como un sistema de desarrollo profesional docente, de esta forma los cambios a los cuales se encuentran sujeta, afectan de forma directa el desarrollo de la actividad pedagógica y de aprendizaje al interior de los establecimientos educacionales. Sin embargo, desde las diversas revisiones a la ley, se establece la necesidad de desarrollar cambios relacionados con el incremento de las horas no lectivas de las escuelas municipalizadas. De lo anterior surge nuestro foco investigativo, el cual se entiende como la necesidad de conocer las implicancias, al interior de la organización educativa, de este aumento de las horas no lectivas en las escuelas municipalizadas. Haciendo un análisis tanto desde una perspectiva de planificación docente, como de cantidad de personal y consecuencias en el desarrollo del aprendizaje estudiantil.

Para ello, el estudio centrará la actividad investigativa sobre una escuela municipal de la ciudad de Llay-Llay y las consecuencias en las modificaciones a la distribución de las actividades en la jornada de trabajo de los profesores de la

educación, en referencia a su función docente. Entendiendo que la ley de carrera docente modificó el artículo 6º letra b) del estatuto docente, entregando una nueva definición de las actividades curriculares no lectivas, o llamadas horas no lectivas y las cuales se entenderán como las labores desarrolladas por los profesores de forma complementaria a su función docente en aula, siendo éstas relativas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, principalmente desde la consideración de las actividades de preparación y seguimiento de las actividades en aula (CPEIP, 2017).

La presente investigación analiza las percepciones que posee la comunidad educativa en torno a la aplicación de las horas no lectivas (ley 20.903), por medio de una investigación de tipo exploratoria-descriptiva, y en donde se considera una muestra que contiene a un establecimiento educacional perteneciente al DAEM de la Ilustre Municipalidad de Llay-Llay. Por consiguiente, se desarrollará un plan de análisis considerando los resultados obtenidos desde la recolección de datos, y en donde se relacionará la existencia de los instrumentos de gestión del establecimiento educacional y la percepción de los docentes y directivos de dicho recinto educacional.

2.- CAPITULO I: Planteamiento del problema de investigación

2.1.- Antecedentes

El sistema educacional chileno muestra una clara deficiencia en la puesta en práctica de leyes, programas o propuestas ministeriales que es entregada a directivos y docentes con escasas orientaciones y/o capacitación sobre su ejecución. La implementación de la ley n° 20.903 no escapa de esta realidad educativa nacional. En la comuna de Llay-Llay los directores y jefes técnicos han conocido esta ley por medio de lecturas individuales y una que otra reunión como parte del trabajo en Red Comunal, donde se presentó en forma general con difuso conocimiento del tema. Por lo tanto la ejecución de ésta y el cumplimiento del objetivo por el cual se creó dependerán de las capacidades e iniciativas de cada director y de su equipo, teniendo en consideración que no todos los establecimientos de la comuna cuentan con equipo directivo de tiempo completo.

Es de conocimiento público, y forma parte de variadas investigaciones, la sobrecarga horaria y la falta de tiempo que los docentes tienen para preparar sus clases, crear material didáctico, diseñar y profundizar evaluaciones, corregir instrumentos y sobre todo, la falta de tiempo para capacitarse en la disciplina que enseña, ya que es necesario en estos tiempos actualizar los conocimientos disciplinarios y desarrollar competencias pedagógicas.

Los equipos directivos tienen la tarea de organizar espacios de encuentro para que estas carencias o debilidades se satisfagan, aliviando así la sobre carga de los docentes y con esto mejorar además los procesos de enseñanza aprendizaje. La Escuela Básica El Porvenir, ubicada en la ciudad de Llay Llay, es uno de estos establecimientos que deben implementar la ley, organizar los tiempos y espacios para dar cumplimiento al objetivo de ésta, para lo cual deberán modificar la organización con la que han funcionado desde hace años, encantar y cambiar en los docentes hábitos instalados en la cultura del establecimiento, sacándolos de la zona de confort y convenciéndolos de lo positivo de los cambios, considerando

también, recursos económicos por lo que deberían crear acciones en su Proyecto de Mejoramiento Educativo PME para dar cumplimiento a esta propuesta.

La siguiente investigación pretende conocer cómo están organizando los espacios, horario, que actividades realiza el director y cuál es el objetivo de ésta, para así dar cumplimiento a la propuesta ministerial.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de este establecimiento es un testimonio de un arduo trabajo en equipo de la comunidad educativa, donde en variadas jornadas de reflexión fueron plasmados los intereses, sueños y expectativas de los estudiantes, directivos, docentes, asistentes de la educación, padres y apoderados y comunidad de Escuela Básica El Porvenir. Reflexionan sobre la escuela que quieren, la calidad de enseñanza y la forma de entrega el aprendizaje a sus educandos, permitiéndoles como comunidad, llevar al establecimiento a convertirlo en un referente de educación de calidad en sectores vulnerables, según lo emanado en las “Orientaciones para la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional” (Ministerio de Educación, 2014).

En este Proyecto Educativo Institucional, en sus principios, objetivos del proyecto y definiciones propuestas por la comunidad educativa se ven plasmadas acciones que se dirigen al cumplimiento de lo propuesto en la ley como es, un Plan de Desarrollo Profesional Docente, la definición del perfil de docentes, asistentes de la educación, equipo directivo y asistentes de la educación.

2.2.- Formulación del problema

En la actualidad, en nuestro país la jornada laboral del docente contiene una carga máxima de 44 horas cronológicas a la semana, de las cuales, hasta el presente año, en caso de tratarse de un profesor con dicho régimen, la docencia en aula no puede superar el 75% de dichas horas, lo que es equivalente a 33 horas cronológicas. Así, el marco regulador nacional certifica que dentro de la carga laboral total del

profesorado, debe existir una proporcionalidad de un 75% de horas lectivas dentro del aula, y 25% de horas no lectivas (MINEDUC, 1997).

Sin embargo, las hora no lectivas también consideran tiempos de colación de los profesores y recreo al interior del establecimiento, siendo un período claramente insuficiente para lograr el objetivo esencial al que, según los expertos, las horas no lectivas se recomiendan ser utilizadas (Spiegel, 2008). No obstante, según el artículo N° 6° del Estatuto Docente, son actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas adicionales de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades programáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades relacionadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación (MINEDUC, 1997).

No obstante, con la ley se entiende que los quehaceres no lectivos y la insuficiente proporción de tiempo establecida para la realización de dichas tareas, establece un contexto nacional marcado por altos índices de carga laboral y escasa cantidad de tiempo no lectivo para el profesorado. A nivel nacional, un 21,4% de los profesores está contratado por 44 horas de trabajo.

Es por eso que, según el Censo Docente llevado a cabo por las organizaciones Edu-Global y Profe-Datos (2012), en el cual participaron 12.000 educadores nacionales de diferentes dependencias y características laborales, el 60% declara dedicar 10 o más horas semanales a labores docentes y actividades relacionadas fuera del contrato laboral. Junto a ello, el 41% declara que el estrés, con el cual se ven afectados, incide habitualmente o muy profundamente, en su trabajo. Estos fueron los motivos más destacados por los profesores, para señalar, que la docencia se constituye como una profesión con requerimientos multidimensionales, un desequilibrio que existe entre los recursos y las exigencias, y el escaso tiempo para redirigir la tensión (Edu Global & Profe Datos, 2012).

Por otra parte, la Unesco realizó un estudio de casos para seis países latinoamericanos de la Oficina Regional de Educación de América Latina y el Caribe, el que se basa en la encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud Docente (2004). Este estudio revela que Chile tiene la tasa más alta de licencias médicas del último año y que la tercera causa más común en los docentes, tiene que ver con trastornos relacionados con el estrés. Según el autor del informe, probablemente, esto se debe a las condiciones de trabajo, pues, aunque la relación con los pares es satisfactoria, la carga laboral fuera del horario de trabajo es alta, lo que va en desmedro del tiempo libre para destinar a otras ocupaciones. Sobre la base de diez actividades complementarias a la docencia en aula (preparación de clases, atención a alumnos y apoderados, planificación, entre otras), el 50% de los profesores realiza más de seis de ellas fuera del horario contratado (UNESCO, 2005).

A pesar de la falencia por el desarrollo y como se lleva a cabo el trabajo de la hora no lectiva, se realizaron modificaciones en relación al uso que se le da a las horas curriculares. La nueva ley propone un cambio a la definición de hora no lectiva y busca establecer que el 40% del total de las horas no lectivas de cada profesor deben ser usadas solo para preparación de clases, revisión y preparación de evaluaciones (Centro UC políticas públicas, 2016).

Sin embargo, las horas no lectivas establecidas por la Ley N° 20.903 son aquellas destinadas a labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativas a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente: la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda. Proyecto de ley que crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas (Boletín N° 10.008-04).

Para que se avance a una distribución de 60/40 (60% de las horas lectivas y 40% de horas no lectivas), la ley establece que deben cumplirse las siguientes

condiciones: Que el crecimiento del Producto Interno Bruto de los tres años anteriores sea en promedio, igual o mayor a 4,0% real anual y b) que el 5% de la variación de los ingresos cíclicamente ajustados, experimentada en el período comprendido entre el año anterior al de la fecha de verificación referida en el inciso siguiente y el año inmediatamente anterior a dicho año, sea superior a 3,9 millones de USD(Usó del tiempo no lectivo: Desafíos para políticas públicas y comunidades educativas). Además, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar:

- a. Como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza.
- b. Actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda.
- c. Trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento.
- d. Actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva.
- e. Actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere.

2.3.- Justificación e importancia de la investigación

La Educación en Chile está viviendo un importante proceso de Reforma, se han presentado diversas leyes que regularizan y guían el accionar de los establecimientos educacionales, que establecen objetivos y cambios en pos del mejoramiento de las escuelas y liceos, para que éstos entreguen educación de calidad a los niños, niñas y jóvenes del país. Una de estas leyes es la Ley N° 20.903 que crea el Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas. Esta ley viene a contribuir y modificar la Ley N° 19.070 que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación. "Artículo 1°.- Introdúceme las siguientes

modificaciones en el Decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070.”

Si bien es cierto que la Ley 20.903 norma diversos aspectos del quehacer educativo, la presente investigación se enfocará en el artículo 6° sobre normativa de hora no curriculares, entendiéndose como: “Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda. Asimismo, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar, como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere, y otras análogas que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores. Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación determinará aquellas labores y actividades comprendidas dentro de aquellas señaladas en el inciso anterior.”

En la actualidad, los docentes cuentan con un 75% de sus horas de contrato para realizar clases, y el otro 25% a la preparación de éstas y a otras tareas pedagógicas y administrativas. La propuesta del Ministerio de Educación es incrementar estas

horas no lectivas de preparación de los procesos de enseñanza aprendizaje en 10 puntos hasta el año 2019.

La fundamentación de esta normativa, es que el factor clave para el logro de los aprendizajes de los estudiantes son los docentes, quienes deben conducir eficientemente estos procesos. Los estudios de los países de la OCDE dicen que en Chile, el porcentaje de horas totales que trabajan los docentes v/s el porcentaje de horas que dedican a la preparación de la enseñanza es de 29/27; este poco tiempo, es el que estaría incidiendo en la calidad de enseñanza que entregan en el aula.

El presente estudio pretende explorar el uso que los docentes harán de estas horas no lectivas, cuyo aumento parte en el año 2017 y si estas nuevas actividades o mejor organización de sus labores realmente contribuyen con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y así los alumnos logren elevar sus resultados de aprendizaje, en definitiva entregar Educación Calidad. La ley supone que con esto, además se aliviará la sobrecarga de tareas que los docentes realizan fuera del horario de trabajo, trayendo consigo un mayor bienestar a los profesores y profesoras.

En la organización de este tiempo no lectivo, tiene un rol fundamental los directivos de los establecimientos educacionales, pues ellos son los encargados de organizar, distribuir y optimizar el uso de estos tiempos, velando por la adecuada asignación de tareas de modo tal, que las horas no lectivas sean destinadas efectivamente a los fines señalados en la ley.

Pretendemos con este estudio, comprobar el rol de los directores en la propuesta, planificación y seguimiento del uso de las horas no lectivas por parte de los docentes.

La implementación de esta ley lleva consigo un alto costo económico para el Estado, pues se deberá contratar nuevo personal para que cubra las horas de aula para que los docentes realicen esta otra actividad.

Consideramos importante realizar este estudio, pues obtendremos información relevante sobre la efectividad de la implementación de la ley; si ésta realmente se ejecutará como está planteada, si los docentes usarán estas horas en la preparación de la enseñanza, si las estrategias que los directivos implementarán son efectivas y mejorarán los resultados de aprendizajes y si, en definitiva, se logra la tan ansiada Educación de Calidad.

2.4.- Preguntas de investigación

¿Cómo implementan la Ley N° 20.903 “el uso de horas no lectiva” en Escuela Básica El Porvenir de la comuna de LlayLlay?

2.5.- Objetivo General

- Conocer la percepción de los Docentes de la Escuela Básica El Porvenir y como se implementa la Ley N° 20.903 en particular las horas no lectivas.

2.6.- Objetivos Específicos

- Analizar la Ley N° 20.903 y los principales aspectos asociados al uso de las horas no lectivas.
- Caracterizar a la Escuela Básica El Porvenir, identificar el uso de las horas no lectivas v/s horas de contrato del profesorado.
- Reconocer las acciones implementadas por el equipo directivo, los beneficios para los docentes y logros alcanzados.
- Analizar la correspondencia entre las categorías definidas previamente y la información obtenida por las entrevistas.
- Construcción de categorías de análisis.

3.- CAPITULO II: Marco Teórico

3.1.- Desarrollo de la educación en Chile

La educación chilena a lo largo del desarrollo del siglo pasado, estuvo marcada por diferentes hitos que llevaron a generar cambios asociados a las políticas educativas de la época, es así como a comienzos del siglo pasado, se destaca el intento de inclusión de las oligarquías progresistas, específicamente en el año 1920, en donde se establecía la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria bajo el Gobierno de Juan Luis Sanfuentes, y desde la cual se cimentaban las bases de un Estado Docente (Soto, 2004).

Lo anterior dio paso, en el año 1929, a lo que posteriormente fuera entendida como la transformación de la educación hacia una política industrializadora, esto coincidentemente con un período de cambios a nivel global, producidos por las repercusiones de la Primera Guerra Mundial y la crisis económica del año 1929 (el jueves negro), factores externos al contexto nacional, y a los cuales, de manera interna, se sumaban las constantes presiones sociales y la concreción de la legislación social. Esto se enmarcaba en el desarrollo de la estructuración del modelo de integración económica, impulsados por una nueva constitución para el país. Bajo dicho contexto, la supremacía de las clases productoras se encontraba siendo sustituida por una alianza tecnocrática-nacional formada por ingenieros, políticos y científicos, los cuales proyectaban un estado empresarial y fabril, y por consiguiente la reestructuración de los planes educacionales se consideraba inminente. Políticas pro educacionistas, la educación técnica y la comprensión de la modernización, se entendían como pilares fundamentales de lo que entonces era considerado un cambio necesario para el país, y del cual, se recuerda hasta el día de hoy, el discurso presidencial pronunciado por el ex presidente Pedro Aguirre Cerda, y cuya frase se ha perpetuado en el tiempo; “Gobernar es Educar”. (Soto, 2004).

En la década de los 60, se observa un crecimiento sostenido en la población escolar, sin embargo, los problemas estructurales para hacer frente a tal demanda fueron un problema constante de la época. En dichos años, el modelo desarrollista que gobernó durante los años 50, se vio debilitado y absorbido principalmente por la disminución en la prioridad de inversiones en el área, esto principalmente porque hasta 1925, la educación se había hecho cargo de la gran mayoría de los gastos sociales del gobierno, y ya para 1955, la educación recibía solo un 20,3% del gasto público social (Collier&Sater, 1994, pág. 251). De esta forma se desarrolla una reestructuración, en donde la educación era entendida como el pilar fundamental, de lo que era llamada; “la revolución de la libertad” del ex presidente Eduardo Frei Montalva. La reforma promovida por el gobierno de la época, se centraba en la extensión de la educación primaria a ocho años, en donde el modelo educativo sería una estrategia de cambio social. Para esto, se desarrollaba un nuevo modelo pedagógico que se sustentaba en el cambio de las orientaciones de contenidos a habilidades, y potenciaba el giro del profesor docente hacia un profesor facilitador de los procesos de enseñanza aprendizaje (Soto, 2004). La reestructuración de la educación proporcionó una modernización y un mejoramiento en las diferentes prácticas escolares, además de una adecuación del desarrollo educacional a los diferentes cambios en el país (Collier&Sater, 1994, pág. 270).

Luego, en la década de los 90, en el periodo de transición a la democracia, se introdujeron diferentes políticas para reformar el sistema educacional, el cual, en su base, buscaba la mejora dentro de los conceptos de calidad y equidad. En dichos años se aumentó de un 3,8% a un 7,4% el PIB, logrando un aumento en la matrícula a nivel nacional de un 20,4% y en la educación superior de hasta un 93%. De igual forma se observó un aumento sustancial del tiempo que los alumnos se encontraban en los colegios, lo que obligó a aumentar las inversiones en infraestructura, que posteriormente abrirían el paso hacia lo que fuera entendido como jornada escolar completa (MINEDUC, La Educación Chilena en el Cambio de Siglo: Políticas, Resultados y Desafíos, 2004). De igual forma, diferentes políticas de mejoramiento y reformas se desarrollaron en dichos años, de modo de fortalecer los componentes

del sistema educacional reinante, entre algunos de éstos se destaca el marco de funcionamiento del sistema escolar, cubriendo cuatro factores claves;

- Visión o paradigma de las políticas gubernamentales
- Nivel de acuerdo o conflicto sobre política educacional
- Nivel del gasto y distribución entre niveles educativos similares
- Relación del estado con los docentes como eje clave en la gobernabilidad del Sector.

En cuanto al desarrollo de las políticas, se destaca la generación e implementación de diversos programas que se desarrollaron durante la década, y los cuales tuvieron como objetivo lograr la cobertura universal, mejorar las intervenciones destinadas a la creación y fortalecimiento de capacidades y procesos e implementación de informática en las escuelas. De igual forma, las políticas referidas a la calidad de los aprendizajes, tuvieron lugar a finales de los 90, los cuales mejoraron los componentes de la reforma propiamente, tales como; el cambio de jornada escolar, y el cambio en el currículo, durante los años 1997 y 1996 respectivamente. De igual forma, es posible destacar que durante estos años se articularon dos criterios que definían las políticas educacionales desarrolladas durante esos años, y los cuales explicaban, tal como se mencionó anteriormente, los diversos programas que buscaban la intervención del gobierno en la búsqueda de la cobertura universal para el mejoramiento de la calidad en los aprendizajes, además del mejoramiento de programas complementarios que pudiera apoyar el desarrollo educacional en establecimientos con menores recursos y con resultados académicos más bajos. (OCDE, 2004, págs. 20-21)

A partir del año 1992, se implementó el Programa Mece Básica, el cual centraba los esfuerzos en aportar a la infraestructura, el equipamiento escolar y el mejoramiento en general de las condiciones en donde el aprendizaje tenía lugar en los establecimientos educacionales (San-Miguel, 1999).

Además, se continúa con el programa P-900 (Programa de estrategia y apoyo técnico y material iniciado por el MINEDUC en 1990, con el objetivo de mejorar la calidad educativa) y con el desarrollo de Proyectos de Mejoramiento Educativo, siendo este último, de gran importancia en el apoyo de iniciativas de enseñanza de carácter innovadora a nivel de aula, esto en paralelo con el desarrollo del programa Enlaces, desde donde se buscaba incorporar la informática educativa en las escuelas. En 1994-1995, el Programa Mece, se crea para la enseñanza media, y el Programa Enlace, se transforma en Red Enlaces, convirtiéndose en un Proyecto de Informática Educativa a nivel nacional. Esto significó pasar de 55 establecimiento educacional con el Programa Enlaces, en 1994, a 183 recintos educativos en 1995 (Hepp, 1999, pág. 293). Durante dichos años, se materializa la mejora de equipamiento, infraestructura y mejores condiciones generales para los docentes, además de incrementar sus ingresos económicos que de acuerdo con Rojas (1998) significó un aumento de 54,4% respecto a los valores de 1990.

En el año 1996 comenzaron con las fases de implementación y aplicación de las reformas educativas, en esta propuesta de trabajo se plantea como eje central la transformación curricular en todos sus niveles, en donde el enfoque se construye desde uno constructivista, similar al empleado por la reforma española. Esta reforma también incluye la línea de implementación de la jornada escolar completa en los establecimientos escolares del país y los diversos programas de mejoramiento de la calidad del aprendizaje, mencionados anteriormente (García-Huidobro & Cox, 1999, pág. 25). La reforma del currículo implementada en el mismo año, postuló las siguientes cuatro dimensiones de cambio (Cox C., 2001);

- Relaciones de control
- Características de su arquitectura mayor o estructura
- Su organización en espacios curriculares, áreas o asignaturas
- Cambios de orientación y contenidos dentro de tales espacios curriculares, áreas o asignaturas.

Los resultados de los cambios dispuestos para el desarrollo educacional entre los años 1995 y 2000 fueron considerados como positivos, en donde la cobertura de la educación básica aumentó de 92% a 97%, y de la enseñanza media de 78% a 84% (MINEDUC, 2003, pág. 25). De igual forma la tasa de deserción escolar en la enseñanza básica disminuyó de un 4% a un 1,7% y de 12,6% a 6,6% en enseñanza media (MINEDUC, 2002, pág. 33). Otro de los factores observados con una evolución positiva fue la tasa de alumnos aprobados, en donde se observó un aumento de 92,3% a 95,7% y de 81,5% a 89,4% en los ciclos básicos y medios respectivamente. (MINEDUC, 2003, págs. 77-78).

A mediados del año 2000, el Ministerio de Educación propone reformas en las salas de clases, siendo una de las primeras medidas las campañas para mejorar los hábitos de lectura, escritura y matemáticas de kínder a cuarto básico, realizando cambios a las políticas de capacitación docente, además un potenciamiento de actividades que acercan a los apoderados a los recintos escolares. Otro de los factores potenciados durante dichos años corresponde a la evaluación docente, la cual mediante una muestra aplicada a los profesores se diagnostica el desarrollo de éstos, desde una perspectiva metodológica en el quehacer de sus clases diarias.

Las tendencias de inversión hacia el mejoramiento educativo continuaron durante el nuevo milenio, es así como el gasto público pasó de un 4,0% en el año 2000 a 4,3% en el 2002, mientras el gasto privado subió del 3,1% al 3,3% (MINEDUC, 2003, pág. 37). El proceso de mejoramiento aplicado durante los últimos años se tradujo en un aumento del costo público por alumno en más de un 13% en enseñanza básica y un 7,5% en la media. (MINEDUC, 2002, pág. 41). Además, se consolidan las diferentes inversiones en educación en el país con un incremento sostenido en su participación sobre el 7% del PIB. En cuanto a la conformación de la matrícula, se observaron cambios que hablan de una transformación de la percepción de las calidades educativas proporcionadas por los diferentes recintos académicos, de esta forma en el año 2000, los establecimientos municipales contrae su matrícula desde un 54,2% a un 52,3%, al igual que las instituciones privadas de un 8,2% a un

7,8%, siendo las instituciones subvencionadas las responsables de la disminución de matrícula de los anteriores, al aumentar de un 35,8% a un 38,1% (Cox, 2003, pág. 27)

Por otra parte, durante los años posteriores al 2000, en materia de indicadores de eficiencia interna, el sistema educacional se mantiene hacia una tendencia positiva, en donde la cobertura de enseñanza básica se estabiliza en un 97% y la de enseñanza media sube de un 84% en el año 2000 a un 87% en el año 2003, la deserción básica y media se eleva en un 1,7% a 2% y de un 6,6% a 8,5% respectivamente, entendiendo esto último, como cifras no alentadoras del contexto nacional educativo. Otro de los indicadores relevantes del diagnóstico de la situación país, son los resultados de la prueba SIMCE, los cuales reflejan el nivel de la educación a nivel nacional. Los resultados observados en el año 2000 dan cuenta de un estancamiento en los niveles de aprendizaje, con excepción de las instituciones privadas, quienes lograron un aumento en sus índices. Dichos resultados se deben más bien, a la gestión interna realizada por dichos establecimientos, ya que de acuerdo al nivel de presupuestos que éstos poseen, suelen actuar con mayor autonomía en su proceder y con un mayor acceso de diferentes recursos de apoyo a la gestión educativa (Donoso, 2005).

De acuerdo a un informe OCDE de la época, se indica que la reforma chilena proporciona dos políticas de reformas coexistentes, pero ideológicamente en conflicto, las cuales las entiende dicho informe, primeramente, como; la noción de los mercados educacionales, desarrollados por medio de competencia entre escuelas y en donde existe un alto grado de elección por parte de los padres y una latente administración privada de éstos, lo que garantiza una eficiencia educacional y un rendimiento escolar más alto. La segunda política, representa la noción de que el estado o el gobierno central debe intervenir en el desarrollo del sistema educacional, por medio de una visión clara de lo que constituye una buena educación, de manera de garantizar a los estudiantes las mejores oportunidades de aprender (OCDE, 2004, pág. 289). Este fenómeno, en la práctica, termina

favoreciendo el mercado y por ende remarca los severos problemas que generó la sistemática y significativa reducción de recursos financieros llevados a cabo por el régimen militar (Bellei, 2003, pág. 204), además de las consecuencias intrínsecas de dos décadas de aplicación de una lógica de mercado en el financiamiento de los establecimientos escolares en donde la principal variable se entendía como el nivel de asistencia promedio diario de los alumnos.

Este sistema de financiamiento no consideraba entonces, la proporción que debería incorporar las profundas y significativas diferencias de capital existentes en la población escolar chilena, y en consecuencia se aporta un valor muy parecido para toda la población escolar (Sapelli, 2003). De esta manera, los autores Hsieh & Urquiola (2002) establecían que los mejores resultados escolares pertenecían al sector particular subvencionado y particular, es decir la calidad de la educación y los resultados de ésta sobre los estudiantes, estaban directamente relacionados con la capacidad económica y social de sus padres, y no dependía del nivel de injerencia de las políticas gubernamentales.

Durante los últimos años, el discurso público se ha centrado en la calidad de la educación como un elemento recurrente, en conjunto con la equidad de la misma. De esta forma dichos conceptos se transforman en eje centrales del debate público y social. Es por esto que a partir del año 2015, se establece una nueva reforma educacional, proyecto que busca desarrollar las transformaciones sociales de fondo, que solucionen, en gran medida, los pilares fundamentales que sustentan dicha propuesta; calidad y equidad. De lo anterior se establecen los siguientes ejes como parte del desarrollo de la reforma educacional (MINEDUC, 2015);

- Eje 1, Institucionalidad que garantice el acceso, tanto a la educación como en la seguridad a las familias. Para ello se desarrolla la facultad de administrador provisional, en donde por medio de la ley, se permitirá a los jóvenes continuar sus carreras, incluso si las instituciones de educación a la cual pertenecen entran en situación de crisis, de igual forma se terminará el lucro y la selección en la educación

además de la disposición de gratuidad en la educación. Se convocará a la comunidad escolar y a otras participantes a desarrollar discusiones públicas en donde se pueda debatir en torno a la reforma y acercar la participación ciudadana en su planificación.

- Eje 2, Educación Pública de Calidad, la cual se logrará por medio de una nueva institucionalidad para la Educación Parvularia, de forma de aumentar la cobertura preescolar en todo Chile, además de mejorar y supervisar la calidad por medio de la Subsecretaría de Educación Parvularia y la Superintendencia de Educación Parvularia. Además, se instalarán 534 nuevas salas cunas en 382 localidades de Arica a Magallanes, se establecerá un nuevo modelo de financiamiento en donde se considerarán los costos fijos y la vulnerabilidad de los estudiantes entre otros factores. Igualmente a este eje se incorpora la creación de servicios locales de educación, en donde la administración de la escuelas municipales cuentan con un fuerte apoyo de la comunidades, se entrega una agenda inmediata de apoyo y fortalecimiento que considera el desarrollo de la educación pública para los años 2014 a 2018, en donde se proponen mejoras concretas para las áreas de infraestructura, conectividad digital, talleres, implementos deportivos y artísticos, innovación pedagógica, desarrollo de capacidades docentes y directivas, además de la participación y desarrollo estudiantil.

- Eje 3, Profesión docente moderna y mejor remunerada, esto significa una política nacional docente en donde la carrera como tal, tenga un mayor valor agregado, mejores remuneraciones y exigencias acorde a la misión que éstos tienen, se definirá un plan nacional docente, que permita mejorar la situación de cerca de 90 mil maestros y maestras en la educación pública. La puesta en marcha del programa “Innovar para ser mejor” se estipula de igual forma para el fortalecimiento docente, además de incentivar los programas de formación continua en los profesionales de la educación.

- Eje 4, Educación superior gratuita y de calidad, lo que cual significa diversas medidas entorno a dicho eje, una de ellas es la disposición de dos nuevas universidades públicas en la Región de Aysén y O'Higgins, de manera de poder contribuir con el desarrollo regional, potenciando la descentralización por medio del crecimiento de la innovación, ciencia y cultura en regiones. Se inició también una red estatal de centros de formación técnica en cinco regiones del país. De igual forma se comienza un programa piloto de preparación para el acceso efectivo a la educación superior (PACE), lo que se traducirá en apoyo económico y vocacional integral para los estudiantes de familias vulnerables. Junto a esto, se propone un nuevo paradigma de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, en las instituciones superiores de educación.

3.2.- Educación Municipal

Desde un punto de vista histórico, la educación pública chilena se ha caracterizado por tener una importancia para el contexto social, político e intelectual el país. Una de las reformas de mayor importancia tiene lugar en el 1920, en donde se establece la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria, en donde se determina la gratuidad en los establecimientos públicos estatales en dicho nivel. (Egaña, 2000). Es importante mencionar que entre los años 1850 al 1981, la educación pública era considerada una estructura sólida y eficaz, sin embargo, durante esos años el actor antagónico, la educación privada, era considerado más débil y carecía de un desarrollo político. Situación que cambió, posterior a los años 80, por las razones de copago, lucro y competencia que acrecentaron las diferencias sociales, principalmente en la educación de los niños y niñas.

La siguiente gran reforma se llevó a cabo bajo el mandato del presidente Eduardo Frei Montalva, donde se realizaron cambios curriculares y estructurales del sistema educativo, así se transformó el sistema educativo de uno de dos ciclos escolares a uno de ocho años (educación básica) y otro de cuatro años (educación media), con el propósito de aumentar la matrícula. Esto principalmente por las metas del

gobierno de incrementar la cobertura escolar de la época. La medida resultó ser especialmente efectiva, al aumentar la cobertura al 90% en educación básica y 49% en educación media. (Cox, 2001).

Uno de los cambios estructurales que responden al sistema educativo actual, se encuentra en lo ocurrido, durante la reforma educativa de la dictadura, ocurrida entre los años 1973 a 1989. Los cambios significaron una modificación incluso del discurso y de las concepciones políticas e ideológicas de la época entorno a la temática. Esto principalmente al entender el cambio de un sistema educativo de tipo centro estatista a una competitiva de mercado (Corvalán, 2013). Lo anterior, se desarrolló como una medida de regulación del mercado y una reducción de gastos del estado por temas ideológicos. Bajo esta lógica se introdujeron los siguientes cambios al sistema educativo chileno:

- Se instalan las subvenciones por parte de los alumnos.
- Facultad de lucro por parte de los sostenedores de los establecimientos particulares, ya sean estos financiados con fondos públicos o privados.
- Se establece por ley la posibilidad del aporte financiero de los apoderados, entendido como financiamiento compartido. Medida que empezó a operar desde 1993.
- Cambio de estatus de los profesores de funcionarios públicos a trabajadores regido por código de trabajo
- Descentralización del sistema educativo, pasando del estado a los municipios.

Lo anterior, se observa con especial atención ya que el país se encontraba bajo una reestructuración político-ideológica, en donde todos los cambios desarrollados

por el gobierno militar se realizaban de forma enérgica y autoritaria. Es, por tanto, que durante el traspaso de los establecimientos educacionales públicos a los municipios, se observó una falencia de recursos humanos y monetarios que no permitieron sustentar las nuevas responsabilidades otorgadas. El propósito era la descentralización, facilitando una menor burocracia administrativa y otorgar soluciones más rápidas y pertinentes a las personas (Bertoglia, Raczynski, & Valderrama, 2011). Por otro lado, se recalca el cambio de un estado docente a una educación regida por el mercado. Este lineamiento denota una fuerte competencia y la presencia del incentivo del lucro.

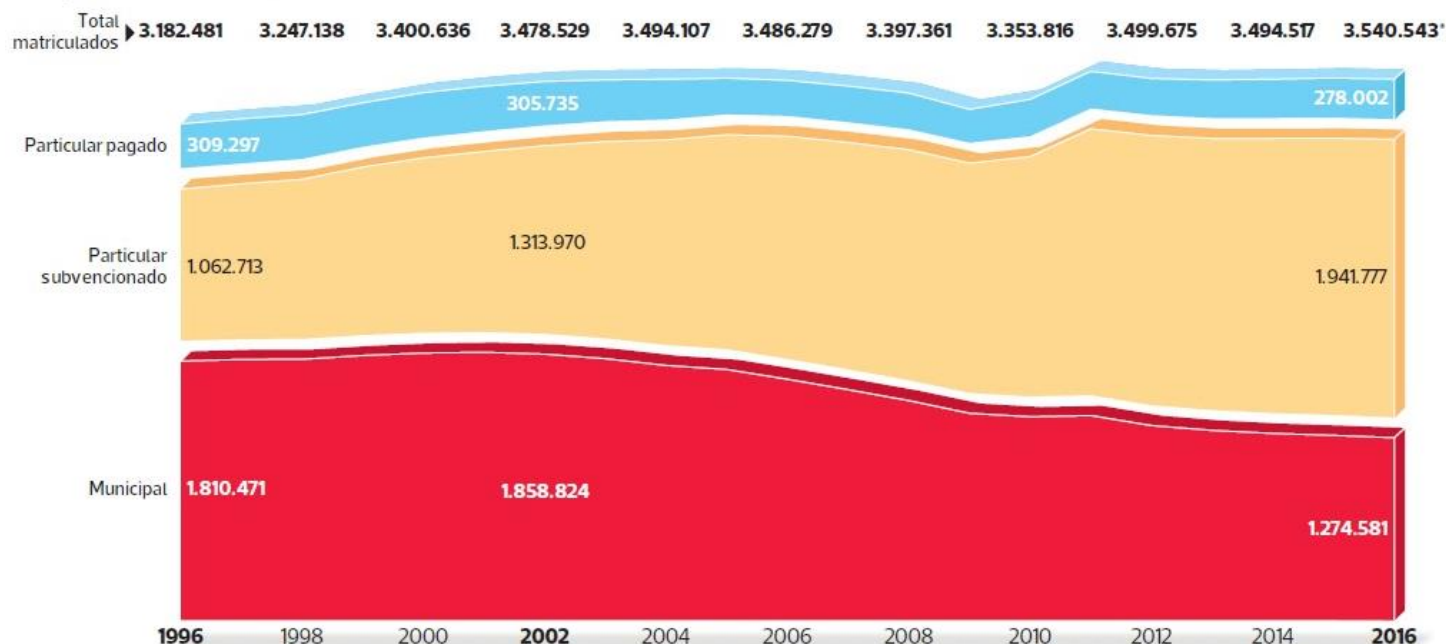
Es por esto, que el estado de la educación está en la palestra política y social desde hace años, impulsado por los movimientos sociales que buscan mejoras sustantivas y medulares de planificación y realidad actual. Lo anterior se da principalmente por los problemas de calidad y desigualdad que afectan a los estudiantes de los diferentes colegios y escuelas. Ya que se reconoce que un alto porcentaje de estudiantes de colegios privados o particular subvencionados, reciben los contenidos e implementación de la malla curricular con normalidad, facilitado por el nivel de recursos con los que cuentan estos establecimiento, a diferencia de una gruesa parte de los establecimientos públicos o municipales, en donde los niveles de vulnerabilidad, pobreza y de la condición de presupuestos son escasos y más apretados, lo que describe una situación pedagógica y administrativa totalmente diferente.

Hoy en día, en la distribución de la matrícula se puede mencionar que la educación municipal significa alrededor de 1.290.770 alumnos lo que representa un 36,40% del total de la matrícula, en comparación de los alumnos de establecimientos particular subvencionado con un 54,50% y los colegios particulares pagados con un 7,80% del total de la matrícula. Estos valores representan las tres áreas más grandes del sistema educativo chileno. (Barrientos, 2016).

3.3.- Estado de la educación pública en Chile

La educación pública en Chile se encuentra en un proceso de declive, esto producto de las constantes bajas en los resultados académicos y las diferencias en la calidad observables con otros establecimientos en donde el copago es un factor diferenciador. De esta forma es posible entender la disminución de la matrícula total en las dependencias municipales y el crecimiento de las otras ofertas académicas. En la ilustración, se detalla la evolución de la matrícula para las dependencias administrativas entre los años 2010 y 2015 (Barrientos, 2016).

Por tipo de establecimiento



Fuente: La Tercera, 2016

Ilustración 1, Evolución de matrícula por tipo de establecimiento

La migración de alumnos del sistema municipal a los sistemas de copago o pago, suele entenderse por la posibilidad de un desprestigio acumulativo del sistema público, la falta de infraestructura y equipamiento, además de la calidad educativa. No obstante, los resultados entregados por el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) en 2013, denota que en matemáticas los recintos educacionales particulares subvencionados obtienen el 50% de los peores resultados, contrarrestando con la idea de una mejor calidad docente en dichos establecimientos (Hsieh & Urquiola, 2006). Por lo tanto, es posible mencionar que la baja en la matrícula no puede ser solo atribuible a factores de resultados académicos o pedagógicos al entender los resultados académicos. Sin embargo, se puede mencionar que la fuga de estudiantes se concentra en el grupo de estudiantes que cuentan con un cierto nivel de recursos que les permite entrar a un sistema de copago, acentuando las diferencias sociales y educativas. Esto se comprueba bajo los resultados Simce. A continuación, el rendimiento Simce 8° básico según grupo socioeconómico y tipo de dependencia.

	Grupo socioeconómico	Puntaje promedio 2013, diferencia entre dependencias		
		Municipal	Particular subvencionado	Particular pagado
Comprensión de lectura	Bajo	237	238	
	Medio bajo	238	(+) 245	
	Medio	256	259	
	Medio alto	(+) 287	274	
	Alto		283	(+) 289
Matemática	Bajo	236	234	
	Medio bajo	241	(+) 250	
	Medio	261	(+) 267	
	Medio alto	(+) 300	286	
	Alto		299	(+) 312
Ciencias naturales	Bajo	248	248	
	Medio bajo	253	(+) 261	
	Medio	272	(+) 278	
	Medio alto	(+) 305	296	
	Alto		308	(+) 316

Ilustración 2, Rendimiento Simce 8° Básico por asignatura y recinto educacional

Fuente: Mineduc, 2014

Como se observa en la ilustración 2, los resultados son contundentes, entre los puntajes Simce de los alumnos de establecimientos municipales con los resultados alcanzados por estudiantes de establecimientos particulares subvencionados. De esta forma, se plantea un desafío a la educación municipal, entendiendo que, gran parte de ella, alberga a los estudiantes de menores ingresos, desafío relacionado con la entrega de una educación de calidad y con equidad, considerando para esto la integración de todo tipo de estudiante, término de la segregación educativa, uso de estrategias pertinentes y apropiadas para alcanzar los logros deseados, incorporación de nuevos recursos educativos, en especial la tecnología, para alcanzar los efectos positivos deseados se considera de suma importancia la capacitación y especialización de los docentes y junto con esto la entrega mejores condiciones laborales en las que se desenvolverán los profesionales de la educación.

3.4.- Imagen del docente posterior a los años 90

Como se mencionó anteriormente, las reformas de la dictadura militar transformaron la imagen del docente de un trabajador público a un profesional de mercado, regulado y regido como tal. Este cambio significó una serie de pérdidas de condiciones laborales, las cuales son propias de los trabajadores públicos, que afectaron a los docentes y perjudicaron aún más sus condiciones laborales (Barrientos, 2016).

La conceptualización del ser docente, se realiza desde una construcción social, política, histórica y cultural, en donde las leyes, como producto de procesos, delimitan el desarrollo en la política educacional y define los mecanismos de regulación, en este caso, del trabajo docente. Lo anterior bajo artículos de legislación de trabajo y rol del profesorado en función de la regulación de los ámbitos

de labor pedagógica, formación docente, régimen laboral, organización del trabajo, contexto laboral, evaluación docente y participación(Andrade & Gomes, 2009).

Antes de continuar, se establece la necesidad de conceptualizar el ser docente en el sistema educativo actual. Esto, principalmente al entender la diversidad de funciones que desempeñan en los recintos educativos y los diferentes objetivos que en dichas funciones se concentra y algunos de los cuales se mencionan a continuación;

- Docentes como trabajador: Se considera al profesor como ente que mantiene una relación contractual con un empleador público o privado, siendo éstas principalmente instituciones educativas. De esta forma, las imágenes o identidades del docente son reconocidas como asumidas por los educadores y diseñadas por el gobierno o estado (Núñez, 1990).
- Docente como funcionario: Están relacionados de forma directa a la dependencia laboral de la institución. Se caracterizan por establecerse dentro de parámetros dispuestos como normas que asignan deberes, prohibiciones y derechos. Desarrollan actividades prácticas administrativas e integran al docente dentro de la organización jerárquica (Núñez, 1990).
- Docentes como profesionales: Se relacionan directamente con la formación de los educadores a nivel educativo, mediante capacitaciones o cursos, los cuales los ayuden a alcanzar una formación optima, para una buena ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje, y de esta manera lograr entregar un mejor aprendizaje a los estudiantes (Núñez, 1990).
- Docente como técnico: Se caracteriza por el aislamiento, asignación de responsabilidades, formas de control individual, concepción del aprendizaje basado en la obediencia y aceptación pasiva de criterios de valor y de verdad (Núñez, 1990).

Las clasificaciones entregadas anteriormente corresponden a segmentaciones entregadas por el autor, no obstante, de forma empírica, no se aprecian dichas diferencias. En cuanto al desarrollo de la gestión pedagógica de los docentes, ésta se encuentra ligada de forma importante a las disposiciones ministeriales, principalmente a lo referente al contenido curricular.

Hoy en día, la gestión docente, dentro de una educación de mercado, se operacionaliza por la función pedagógica y curricular de manera de describir en forma práctica los elementos que la componen. Algunas de estas dimensiones aportan elementos característicos a la formación propuesta por cada establecimiento. Algunas de éstas son: proyecto curricular, modelos de enseñanza aprendizaje, planificación de la enseñanza, evaluación de aprendizajes, elementos de inclusión educativa entre otros. Lo anterior se caracteriza por la gestión de políticas del gobierno por mejorar la equidad y calidad de las instituciones escolares, esto ante las grandes diferencias observadas entre los establecimientos de mayores ingresos, particulares y particulares subvencionados, y aquellos de menores ingresos, escuelas dependientes del sector municipal. (MINEDUC, 2013).

3.5.- Modificación a la Ley N° 20.903

El Ministerio de Educación estableció un aumento de las horas no lectivas a partir del año 2017, el cual beneficiará a los establecimientos que reciben financiamiento estatal, tales como escuelas municipales, particular subvencionadas y de administración delegada. Esto se enmarca en la Ley N° 20.903, la cual implanta un sistema de desarrollo profesional docente, en el que se establece un incremento del tiempo no lectivo para los docentes de los recintos académicos que reciben financiamiento del estado. Este incremento entrará en plena vigencia el año escolar 2019. No obstante, para el año escolar 2017 y 2018, en un contrato de 44 horas, las horas lectivas no podrán exceder las 30 horas de 45 minutos cada una. Para estos

efectos, se excluyen los recreos, tanto para las instituciones de jornada escolar completa diurna como en jornada escolar única.

Lo anterior, se desarrolló bajo el entendimiento que actualmente los docentes destinan alrededor de un 75% de sus horas de contrato a realizar clases y otro 25%, a su preparación y otras tareas pedagógicas y administrativas. Con la implementación de la ley N° 20.903 se pretende incrementar el tiempo no lectivo en 5 puntos porcentuales en 2017 y otros 5 puntos para el año 2019, llegando a una proporción del 65% de horas lectivas y 35% de horas no lectivas. De igual forma, los docentes que realicen docencia en la enseñanza del primer ciclo en establecimientos con una alta concentración de alumnos prioritarios (80% o más), podrían alcanzar hasta 40% de horas no lectivas el año 2019 (Tapia, 2016).

Desde la implementación de la Ley N° 20.903 y la creación del sistema de desarrollo profesional docente como uno de los pilares de la reforma educacional, se considera, de profunda importancia, el reconocimiento y apropiación de los objetivos de la ley, los cuales buscan la solución e intervención en las materias propias de la profesión docente, las que generaran mejores condiciones en cuanto al tiempo destinado principalmente a la preparación de la enseñanza, a las necesidades de apoyo en el desempeño profesional y en la valorización del rol docentes.

En cuanto al financiamiento en la distribución y uso de horas lectivas y no lectivas, se autoriza a los sostenedores a considerar hasta un 50% de los recursos de la subvención escolar para financiar este aumento. Sin embargo, se estipula la condición de no superar la diferencia de horas no lectivas que se produzca entre la jornada establecida en los artículos 69° y 80° del Estatuto Docente y las que se establecen para estos establecimientos (Tapia, 2016).

La definición de actividades curriculares no lectivas, mencionadas en la ley N° 20.903 y forma que forman parte de las modificaciones, se entenderán como aquellas con fines educativos complementarias y las cuales se ejercen dentro de la función docente en aula y son relativas a la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, y en donde tanto la preparación y el seguimiento, como la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y las gestiones, son parte del trabajo. De igual forma, se consideran como actividades curriculares no lectivas aquellas que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar, estas pueden ser como las de atención de estudiantes y apoderados con fines educativos, además de las tareas asociadas a las responsabilidades de jefatura de curso, trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento, y actividades complementarias al plan de estudios o extracurriculares, siendo éstas de tipo cultural, científica o deportiva y las cuales se ajusten a las estipulaciones de un mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo.

En relación a la distribución de las horas no lectivas de los docentes, la Ley N° 20.903 establece que la asignación de éstas sean desarrolladas en bloques de tiempo suficientes para que los docentes pueden llevar a cabo las actividades propias a los objetivos por la que esta fue creada, de forma individual y/o en cooperación con otros docentes, además de la totalidad de sus labores y otras asociadas al proceso de enseñanza. Una acción estratégica para la utilización efectiva de estas horas es aquella que permita que los docentes trabajen en forma colaborativa con sus pares, fomentando la coordinación de actividades dentro de un mismo curso o nivel, lo que afecta de forma positiva la gestión pedagógica en aula. Igualmente, este trabajo colaborativo se ajusta a favorecer la reflexión sobre los procesos educativos, innovación de prácticas y desarrollo profesional.

Respecto al uso de las horas no lectivas, dentro de este 60/30 para el año 2017-2018 la ley entrega al menos un 40% de las horas a destinar actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes y otras actividades

profesionales relevantes para el establecimiento enmarcado en su Proyecto Educativo Institucional. Lo anterior se justifica por la importancia existente en términos de planificación como una herramienta para el logro o alcance de objetivos de aprendizaje, además de cuidar los tiempos en donde los docentes establezcan los instrumentos curriculares en concordancia con las necesidades y normas de cada recinto escolar. En cuanto a las horas no lectivas destinadas a otras funciones, éstas deben ser consultadas al Consejo de Profesores y determinadas por el director, el cual utilizará como referentes las definiciones entregadas por el proyecto educativo institucional y el plan de mejoramiento.

Por último, en el artículo 48° de la Ley N°20.903, se estipula el financiamiento del incremento de las horas. Se entregan las disposiciones de los detalles sobre el aumento de la subvención por alumno para los años 2017 y 2018 destinado a financiar el primer incremento del tiempo no lectivo. De esta forma, en el artículo 3° de la ley en sus numerales 1) y 2) se dictan el valor unitario mensual asociado a la subvención escolar desde el año 2019 cuando se logre un alcance de 35% de horas no lectivas.(Tapia, 2016)

3.6.- Horas de contrato docente

Las horas de contrato docente se entienden como aquellas horas cronológicas semanales asignadas al docente para el desarrollo de sus funciones dentro del establecimiento. Estas labores se relacionan directamente con los procesos de enseñanza y educación. Las tareas desarrolladas en este contexto pueden entenderse como horas lectivas o no lectivas.

El contacto directo con los estudiantes en el aula de clases se entiende como horas lectivas del docente, mientras que los procesos relacionados, tales como actividades de diagnóstico, planificación y evaluación de los procesos y actividades

educativas, se entienden dentro de las actividades curriculares no lectivas. Esto se abarca con mayor detalle en el punto 1.8 del presente capítulo.

La actual legislación indica que la definición de las horas pedagógicas corresponde a bloques de 45 minutos. De esta forma, se entiende que dentro de la planificación contractual o directiva se puede hablar de horas cronológicas, 60 minutos por hora, o de horas pedagógicas, 45 minutos por hora. Para facilitar la comprensión de lo expuesto se presenta la siguiente tabla.

Tabla 1, Variables que afectan a las horas docentes

Categoría	Descripción
Horas de contrato	Total de horas de contrato (horas cronológicas de 60 minutos). Corresponden a la cantidad total de horas que el docente realiza distintas funciones dentro del establecimiento.
Horas directivas	Total de horas de contrato, destinadas a funciones Directivas (horas cronológicas de 60 minutos). Ejemplo: dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación
Horas técnico-pedagógicas	Total de horas de contrato, destinadas a funciones Técnico-Pedagógicas (horas cronológicas de 60 minutos). Ejemplo: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, entre otras.
Horas de aula	Total de horas de contrato, destinadas a funciones de Aula (horas Pedagógicas de 45 minutos). Las horas de aula se conforman por horas lectivas y no lectivas. Ejemplo: proceso directo de enseñanza, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos, entre otros.
Horas pedagógicas	Horas pedagógicas de 45 minutos dedicadas a realizar clases.

Horas lectivas	Horas pedagógicas transformadas en horas cronológicas de 60 minutos que corresponden a una proporción de las Horas de Aula asignadas (75%según la norma actual)
Horas No lectivas	Horas pedagógicas complementarias a la función pedagógica, que corresponden a la diferencia entre las Horas de Aula asignadas y la proporción de Horas Lectivas (25% según la norma actual). Ejemplo: planificación, preparación y corrección de evaluaciones, tareas administrativas, actividades extraescolares, jefatura de curso, entre otros. (Deben ser estimadas a partir de la información disponible)

Fuente: Universidad de Chile, 2015

3.7.- Horas no lectivas

De acuerdo a la implementación de la modificación de la Ley N°20.903 aplica a todos los contratos, cualquiera sea la extensión de la jornada contratada. De esta forma, las implicancias de la normativa vigente tendrán un profundo impacto en los proyectos educativos de los establecimientos y en la gestión de estos. Por tal motivo, es que el Ministerio de Educación entrega una definición de las horas no lectivas, la cual ayudará a la planificación, organización, seguimiento y evaluación de estas en los diferentes recintos educacionales, siendo ésta entendida, por parte del Ministerio de Educación, como las labores educativas complementarias a la función docente en aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje, considerando prioritariamente, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se consideran también las horas de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del Establecimiento, cuando corresponda.”(Mineduc, 1997, p.4). Esta definición se ajusta a lo dispuesto en el literal b) artículo 6° del estatuto docente.

Lo anterior, permite identificar, según los estudios, uno de los factores de mayor relevancia en el desarrollo del aprendizaje, que son las labores educativas que realiza el docente dentro y fuera del aula para preparar e impartir una enseñanza de calidad que impacte positivamente en los logros de aprendizaje de todos los estudiantes. Bajo esta mirada se han enfocado las reformas, las que aún continúan buscando atraer, formar y retener a docentes efectivos en el desarrollo de su función educativa, de forma de avanzar en calidad y equidad (OCDE, 2005).

De esta manera, al entregar la distribución de tiempo asignado a los profesores que está relacionado con las horas de contratación semanal, las cuales corresponden al total de horas cronológicas que el docente tiene por contrato, distribuidas entre horas lectivas, de atención directa en el aula, versus las horas no lectivas asignadas para desarrollar las distintas tareas y actividades propias de su desempeño pedagógico, que también pueden ser: labores directivas, técnico-pedagógicas, de atención a apoderados y otras según el proyecto educativo irán en beneficio al cumplimiento de las metas planteadas por cada establecimiento educacional.

Para contextualizar la exposición referencial de las horas no lectivas, se determina relevante mencionar que se entiende por horas lectivas. Estas son aquellas en donde la docencia tiene lugar en el aula o en un contexto de una clase. Si bien es cierto que las horas no lectivas se definieron anteriormente, el MINEDUC (1997) afirma que, son aquellas en donde se realizan labores complementarias a la función en aula. En otras palabras, y en relación con lo expuesto al inicio del presente título, las horas no lectivas se entienden como esenciales para un desarrollo pedagógico efectivo, principalmente porque en ellas se engloban las actividades de planificación y preparación del material educativo, además de establecer las estrategias de aprendizaje, retroalimentación a los estudiantes y el

desarrollo de diagnósticos y análisis de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes (Darling-Hammond, et al. 2009).

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende como relevante, principalmente al considerar que normalmente las horas de contrato dispuestas para los docentes son designadas en un amplio porcentaje a horas lectivas, por ende, aquellas funciones referidas y entendidas como no lectivas, suelen ser desarrolladas fuera de horarios laborales o incluso en los hogares de los profesionales de la educación. De esta forma, la falta de tiempo de los docentes se traduce en un exceso de trabajo entendido como horas extras no remuneradas. Por lo tanto, se entiende como fundamental que los docentes puedan contar con el tiempo necesario para realizar las labores fuera de aula, integrando el factor de eficiencia en el uso o gestión de dichas horas no lectivas por parte de los profesores (Aste, et al. 2012).

3.7.1.- Horas no lectivas

Desde una revisión del contexto nacional en cuanto a las horas lectivas, se encuentra escasa evidencia sobre el tiempo que destinan los docentes al trabajo no lectivo o fuera de aula, al igual que los niveles de eficacia en la gestión del tiempo destinado a la planificación y preparación de material docente.

En Chile, la jornada laboral docente tiene una carga máxima de 44 horas cronológicas a la semana, de las cuales, y de forma previa a la modificación de la ley, la docencia en aula no podía superar el 75% de ellas, o en otras palabras 33 horas cronológicas. Por consiguiente, el marco regulatorio nacional aseguraba una proporcionalidad de un 75% de horas lectivas y 25% de horas no lectivas (MINEDUC, 1997). Las horas no lectivas consideraban igualmente los tiempos de almuerzo, además de recreos dentro del recinto educacional, periodos a los cuales no era posible o esperable obtener rendimiento, ya que los profesores no podían

disponer de este tiempo en forma efectiva, producto de la incompatibilidad o incomodidad de dichos periodos. (Córdoba, 2006).

Al observar el Estatuto Docente en su artículo N° 6, sobre las actividades curriculares no lectivas, es posible reconocer una ambigüedad notoria entre lo que la ley entiende para las funciones no lectivas y la baja cantidad de tiempo dispuesto para su desarrollo. Lo que se traduce en altos índices de carga laboral y escasa cantidad de tiempo no lectivo para el profesorado. De acuerdo al CENSO docente ejecutado por Edu-Global y Profe-Datos (2012) en donde participaron 12.000 educadores nacionales de diferentes recintos educativos y características laborales, es posible concluir que un 21,4% de los profesores tiene un contrato de 44 horas semanales, además se observó un 60% de los profesionales de la educación que declararon dedicar 10 horas o más a labores docentes y actividades afines y entendidas como no lectivas fuera de su contrato laboral. Este concuerda con el 41% de los participantes del estudio que declaran la enfermedad del estrés como una de las afecciones de mayor recurrencia en su entorno laboral (Edu-Globa & Profe-Datos, 2012). De esta manera las horas lectivas figuran como un factor central en el desarrollo del aprendizaje. Las implicancias alcanzan todo el ámbito de gestión docente, es así como la Ley de Carrera Docente estableció como objetivo esencial modificar los tiempos dispuestos a los profesores para funciones no lectivas. Esto se traducirá en un cambio de 75/25 a 65/35 en los próximos tres años, lo anterior referido a la proporción de horas lectivas y no lectivas respectivamente.

De acuerdo a la Ley N° 20.903 las actividades que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar y las cuales por dicha definición pueden ser consideradas como horas no lectivas son;

- Atención de estudiantes y apoderados referidos a los procesos de enseñanza.
- Actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura del curso.
- Trabajo en equipo con otros profesionales del colegio.

- Actividades complementarias al plan de estudio, siendo estas de tipo cultural, científico o deportivo.
- Actividades vinculadas con organismos o instituciones públicos o privados que proporcionen una contribución al desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo.

Las horas no lectivas como se ha mencionado anteriormente demandan una gran cantidad de tiempo, sin embargo, no posee una distribución horaria equitativa en cuanto a lo requerido y lo disponible (Aste, et al. 2012). Lo anterior se condice con la situación observada por los autores Philipp & Kunter (2013), quienes plantean la preparación de clases y corrección de tareas como un proceso que contribuye de forma significativa al cansancio emocional de los profesores.

A continuación, en la tabla 2, se muestra la ubicación que ocupa Chile en un ranking mundial en torno a las horas totales de trabajo y las horas dedicadas a la enseñanza, cuya diferencia es entendida como las horas no lectivas. Las líneas azules explican las horas dedicadas al trabajo en el establecimiento como docente para preparar las clases y las líneas verdes explican las horas enseñanza a los estudiantes.

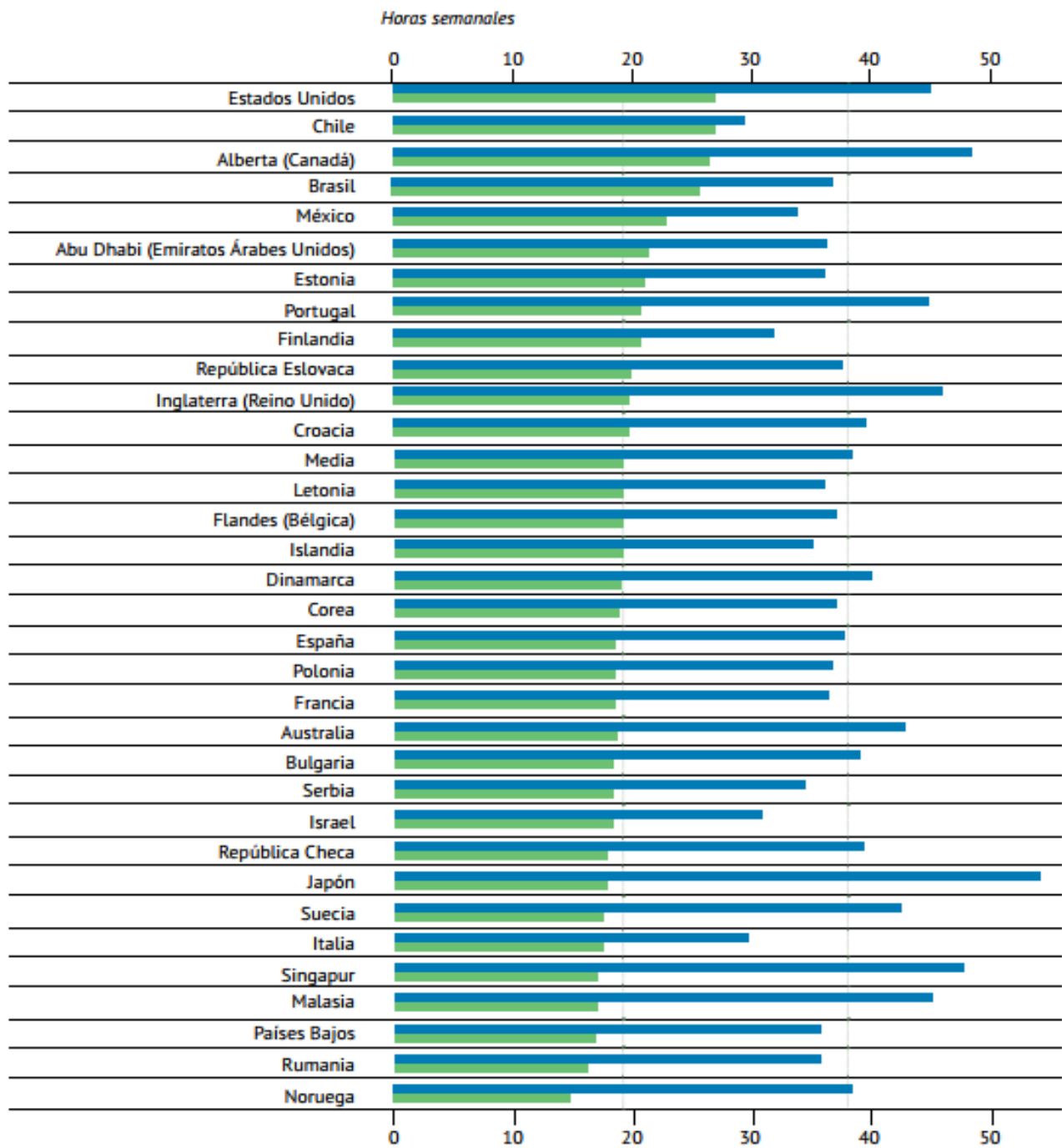


Tabla 2, Promedio de Horas Semanales, Países OCDE

Fuente: Políticas Públicas UC, 2016

3.8.- Horas no lectivas por sector educativo

3.8.1.-Horas no lectivas en sector municipal

La situación laboral de los docentes del sector municipal se rige por el Decreto con fuerza de Ley N°1 de 1996 del Ministerio de Educación y el Código del Trabajo de acuerdo a lo establecido en los artículos 29, 68 y 71 del Estatuto Docente.

La jornada semanal de los profesores del sector, {se encuentra en la jurisprudencia administrativa del organismo controlador contenido en el dictamen N° 30.524 del 2002 y proporciona la autonomía de cada plantel educacional conforme a las necesidades independientes de los recintos educativos, y en donde la capacidad de endeudamiento se debe enmarcar en los límites previstos en el artículo 28 del código del trabajo. De esto, es importante mencionar que las jornadas de trabajo deben distribuirse en no menos de 5 días ni más de 6 días, no excediendo más 10 horas cronológicas diarias.

Lo dispuesto en el párrafo anterior debe entenderse intrínsecamente de una jornada contratada, y cualquier cambio debe efectuarse dentro de un mutuo acuerdo entre las partes. En aspectos tales como el descanso para colación se utilizan los dictámenes números 63.002 de 2015 y 53.155 de 2994, en los cuales conforme a la precisión del artículo 71° del estatuto docente se dispone, como se mencionó anteriormente, que la educación en el sector municipal se rige por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias. De esta forma, y en relación a la disminución de las horas lectivas como compensación de un reajuste de las horas no lectivas a contar del año 2017, en los contratos de trabajo de los profesionales de la educación en el sector municipal que no cumplan con la distribución mínima de horas cronológicas de docencia de aula y no lectivas, deberían ser adecuados de forma de considerar la jornada expuesta en la normativa

y regulada por lo establecido en el artículo segundo transitorio de la Ley N°20.903 y el artículo 69° del Estatuto Docente.

3.8.2.-Horas no lectivas en sector particular subvencionado

En el sector particular subvencionado o en aquellos en donde la administración fue delegada mediante el decreto de Ley N°3.166 de 1980 en donde se rigen por el Código de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 78° del Estatuto Docente. Otro de estos estatutos es el artículo 79°, el cual es su inciso 1° letras a) y b) señala que; “Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regido por este título deberán contener algunas de las siguientes características.

- Detalle de las actividades pedagógicas
- Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciado las actividades docentes de aula con otras de diferente índole.

Por otro lado, el Código del Trabajo en el numeral 5 del artículo 10°, indica que el contrato debe contener al menos la siguiente estipulación; duración y distribución de la jornada de trabajo. De igual forma, en el mismo numeral, inciso 3° indica que los contratos individuales y colectivos de trabajo están sujetos a modificaciones, en donde se entiende como requisito excluyente el mutuo acuerdo, involucrando al profesional de la educación y el sostenedor.

Por último, se destaca la obligatoriedad del cumplimiento de la disminución de horas en aula debido a las disposiciones legislativas para aumentar las horas no lectivas en las funciones docentes, ya sean estos para colegios municipales como se describió en el punto anterior, como también para particulares subvencionados o aquellos de administración delegada en virtud con los Decretos Ley N°2.166 de 1980. No obstante, y en concordancia con lo expuesto previamente, la redistribución horaria en los docentes se debe desarrollar de forma consensuada entre ambas partes, profesor y sostenedor, de acuerdo a lo estipulación en la legislación

referente a los cambios contractuales en la distribución de horas de trabajo, ya sean lectivas o no lectivas.

SOLO USO ACADÉMICO

4.- CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

4.1.- Diseño de la Investigación

Esta investigación se realizó en base a la metodología cualitativa, ya que estos tipos de estudios están enmarcados en una perspectiva multidisciplinaria, en la que se aportan conceptos en especial de la antropología y la etnografía, así como la psicología entre otras. Se consideran técnicas cualitativas aquellas entrevistas con profundidad, semi-estructurada, entrevistas profundas en grupos de discusión o técnicas de observación y observación participante.

Con este tipo de instrumento se puede lograr extraer información, a través del diálogo y la observación, mediante la interacción con el entrevistado, logrando de esta manera, conocer cuál es la percepción de los docentes sobre implementación de las horas no lectivas, los beneficios que les trae, el impacto de las horas no lectivas en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la escuela básica El Porvenir, de dependencia municipal de la comuna de Llay-Llay. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). A parte de sugerir, orientar, estimular y aportar ideas para el proceso de enseñanza en los estudiantes, como los docentes manejan las horas no lectivas como aporte en los aprendizajes.

Los estudios transversales son diseños observacionales de base individual que suelen tener un doble componente descriptivo y analítico. Cuando predomina el primer componente se habla de estudios transversales descriptivos o de prevalencia, cuya finalidad en el presente estudio es verificar el impacto que presenta la hora no lectiva en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

4.2.- Población y Muestra

La Escuela Básica El Porvenir se encuentra ubicado en la zona rural de El Porvenir, comuna de L Lay L lay, Quinta Región. Posee una cantidad de 10 docentes, los cuales se clasifican como: 2 educadoras de párvulos , 3 educadoras diferenciales, 6 asistente de aula y 4 docentes directivos, quienes organizan, planifican, ejecutan, monitorean y evalúan las acciones relacionadas con los procesos enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. La muestra seleccionada para el desarrollo de la investigación, es de 6 docentes y 2 docentes directivos de la escuela con quienes se realizan entrevistas profundas, cuyo objetivo es conocer sus experiencias con respecto a las horas no lectivas.

4.3.- Instrumentos

El instrumento a utilizar en la investigación será la entrevista. Tal como lo señalan Benny y Hughes (1970), la entrevista es “la herramienta de excavar” favorita para adquirir conocimientos sobre la vida social, a través de relatos verbales. En este caso, el tipo de entrevista será en profundidad, la cual “sigue el modelo de plática entre iguales, de encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes, de reuniones orientadas hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”. No obstante, la información extraída tiene plena relación con su labor con respecto a la preparación de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en las horas no lectivas. (Taylor y Bogdan, 1990).

La entrevista en profundidad, es el instrumento que permitirá a los investigadores obtener más información que la estipulada en el papel, aplicándose dentro de un clima amigable y confiable. Este instrumento es importante para nuestra investigación, porque está basada en un juego conversacional, los temas de la conversación son decididos y organizados por el entrevistador, en tanto el entrevistado despliega a lo largo de la conversación elementos cognoscitivos, es decir, experiencias, vivencias, creencias, motivaciones y expectativas sobre el tema que se plantea. De esta manera, el instrumento que se utilizará conseguirá obtener la información necesaria para lograr los objetivos planteados en este estudio, mediante dos categorías: gestión educacional y organización de la hora no lectivas.

4.4.- Técnicas de análisis

En esta investigación se realizará un análisis de contenido, mediante la interpretación descriptiva de la información obtenida de las entrevistas que se llevarán a cabo a los docentes y docentes directivos de la Escuela El Porvenir. Posteriormente, se desarrollará un análisis interpretativo de la información, en base a la categoría con respecto a gestión educativa y la organización de hora no lectiva, realizada en las entrevista, lo cual es relacionado con los objetivos planteados y el marco referencial de la presente investigación.

Según Krippendorff, el análisis de contenido se refiere al "...conjunto de métodos y técnicas de investigación destinados a facilitar la descripción e interpretación sistemática de los componentes semánticos y formales de todo tipo de mensaje, y la formulación de inferencias válidas acerca de los datos reunidos..." (Krippendorff, K.: Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica, Barcelona, Piados, 1.990).

El análisis de contenido pretende dar conocer la información recogida mediante la aplicación de la entrevista a los docentes de educación básica y directivos, lo cual nos facilitará interpretar la realidad, observar lo “verídico” y percibir cómo se va desarrollando este aspecto en la cotidianeidad. En relación a esta interpretación, se irá construyendo un mundo de conocimientos, los cuales nos permitirán abordar la problemática planteada en esta tesis.

4.5.- Aspecto ético

Algunos de los aspectos éticos que considera esta investigación son:

- ✓ Elaborar carta de autorización para presentar en la institución educacional con el fin de acceder sin dificultades a los docentes que serán entrevistados.
- ✓ Mantener en reserva el nombre de los entrevistados.
- ✓ Explicar a los directivos de la institución educacional los objetivos y alcances de esta investigación.
- ✓ Explicar a los docentes entrevistados de la institución educacional los objetivos y alcances de esta investigación
- ✓ Comprometer el uso de la información obtenida de los entrevistados para fines únicamente investigativos.
- ✓ Elaborar y entregar carta de consentimiento para cada entrevistado, con la información clara y precisa sobre el uso de lo extraído para fines de investigación.
- ✓ Validación del instrumento realizado por dos profesionales:
 - Fernanda Castillo Toro, Psicóloga de la Universidad de Valparaíso, Magister de metodología para la investigación social de la Universidad Diego Portales.

- Evelyn Briones Collao, Profesora de Educación Diferencial de la Universidad de Playa Ancha, Magister de Gestión y Liderazgo en Educación de Universidad Mayor.

5.- CAPÍTULO IV: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1.- Procedimientos de antecedentes del análisis

En este punto del análisis se dará a conocer quien fue investigado y en qué contexto.

Sujeto de investigación: Esta investigación se basa en una entrevista a profesionales con respecto a la implementación de las horas no lectivas, los beneficios que le ha traído esta implementación a los docentes, el impacto del uso de las horas no lectivas en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la escuela básica El Porvenir, los cuales eran 6 docentes y 2 docentes directivos.

5.2.- Procedimientos de análisis de respuestas

En este punto del análisis se darán a conocer las respuestas, con respecto a la implementación de las horas no lectivas, la percepción que los docentes tienen sobre esta temática y el impacto del uso de las horas no lectivas en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje que se llevan a cabo en la Escuela Básica El Porvenir.

Entrevista Semi estructurada aplicada a docentes

Categoría: Gestión directiva

1.- Desde su punto de vista, ¿Qué cambios de la ley N° 20.903 le han beneficiado en el uso de horas no lectivas? (D = docente)

D1: Si bien es cierto el tiempo no ha sido suficiente para el trabajo (preparación de material, revisión, etc.) me ha servido para programarme un poco más.

D2: El gran beneficio es poseer tiempo para preparación y revisión de nuestro trabajo, disminuyendo en parte nuestro agobio laboral.

D3: El cambio de la ley ha beneficiado en cuanto a no realizar trabajo en el hogar, aprovechando al máximo de tiempo en la escuela y realizar todas las actividades.

D4: Si, ya que permite avanzar en la preparación de material y otras actividades y no llevar tanto trabajo para el hogar.

D5: Organización y orden en mis deberes como docente, aprovechamiento del tiempo.

D6: Al no conocer esta ley en profundidad, no es mucho lo que puedo decir, en cuanto a las horas no lectivas el beneficio ha sido significativo.

2.- ¿Ha tenido instancias para conocer a profundidad la ley N° 20.903? ¿Estás le han permitido apropiarse de sus planteamientos?

D1: Para conocer en profundidad por mí parte no, pero lo que me ha permitido conocerlo a través de consejos administrativos.

D2: No, no me he dado el tiempo de estudiar la ley.

D3: si, en consejos de profesores, a través de internet.

D4: Creo que me falta, por lo tanto no puedo dar una opinión objetiva.

D5: Si, en consejos administrativos y exposición a colegas.

D6: Sí, he tenido las instancias pero no la he investigado en profundidad, lo que sé es que se crea el sistema de desarrollo profesional docente.

3.- ¿Usted, tiene conocimiento sobre los cambios legislativos entorno a la nueva distribución de las horas no lectivas para el desempeño docente?

D1: Las horas no lectivas son tiempos para trabajar y poder organizarnos dentro de nuestras horas pedagógicas.

D2: No, en el escrito de la ley, solo la visualizo en la práctica de la organización de mi horario entregado por la dirección.

D3: Si, pero no en profundidad, lo que manejo es que las horas no lectivas se realizan a través de la articulación y preparación de material, etc.

D4: Si, pero solo la información que ha sido entregada en el establecimiento.

D5: Pedagógicos y administrativos.

D6: Debo reconocer que no investigo los cambios en relación a las horas no lectivas, para mí no es de importancia, ya que me apasiona mi trabajo.

4.- ¿Qué iniciativas, programas o cambios administrativos conoce que han implementado los directivos entorno a la distribución horaria y la gestión de horas no lectivas en su establecimiento?

D1: La distribución de nuestras horas para trabajos administrativos, revisión, preparación de material, etc. considero que se ha apoyado totalmente.

D2: La distribución de las horas no lectivas en nuestro horario, la creación de las bitácoras de registro y la capacitación al buen uso de las horas.

D3: Los cambios que conozco son en organizar el horario de cada profesor de tal forma que todos tengan las instancias para trabajar en la escuela.

D4: Dar las horas que corresponde a cada uno según el horario y cantidad de horas.

D5: En primer lugar orden general de las horas no lectivas y entrega de información a los docentes. Además tener espacios físicos.

D6: Desde este año se realizó el programa de horas no lectivas para todo el establecimiento, cada profesor cuenta con estas y están distribuidas de manera que cada profesor tenga los espacios para sus requerimientos administrativos.

✓ **Categoría: Organización de horas no electiva**

1.- Comente su distribución horaria por contrato en comparación con la observada de forma empírica en su desempeño académico.

D1: Considero que la distribución de horas es mejor, me ha afectado, podrían ser consecutivas y aprovechar más el tiempo.

D2: Según contrato, las horas de trabajo son estructuradas y ordenadas; sin embargo, la realidad es siempre más desafiante, pues nuestra labor tiene muchas responsabilidades y la mayoría de las veces no existe el tiempo suficiente para concluir todas las tareas.

D3: Obviamente el contrato dice una cantidad de horas que en lo particular, uno como profesor, se queda más tiempo que el estipulado en el contrato.

D4: horas de trabajo 37 y 3 horas no lectivas.

D5: tengo 32 horas como contrato, de lo cual horas no lectivas tengo 2.

D6: La distribución de mis horas no lectivas está en concordancia a mis horas de contrato, ciento que los espacios se logran tener y son aprovechados para la planificación de clases o trabajo administrativo.

2.- ¿Usted desarrolla o se encuentra a cargo de actividades extracurriculares o de apoyo a la función pedagógica?

D1: Si, tengo un taller de teatro.

D2: sí, estoy a cargo de asesorar al Centro general de Padres y Apoderados.

D3: si, asesor centro de alumnos, reforzamiento a aquellos alumnos más descendidos, de lo cual el reforzamiento es por opción propia.

D4: No

D5: Apoyo pedagógico a colegas que realizan matemáticas en otros cursos.

D6: tengo a cargo talleres extraescolares deportivos, encargados de enlaces del establecimiento.

3.- ¿Qué tipo de funciones y/o actividades desarrolla o realiza usted durante las horas no lectivas?

D1: Taller de teatro.

D2: La mayor parte del tiempo utilizo estas horas para revisar y crear material de trabajo, algunas oportunidades articulo con la dupla psicosocial o completo el trabajo administrativo.

D3: Preparación de material y trabajo administrativo.

D4: Preparación de material, Revisión y adecuación de planificación, revisión de cuaderno de dictado, completar libro de clases, revisión de evaluación, etc.

D5: En planificación y adecuación, en guías, articulación asistente, revisión de pruebas, guías, etc.

D6: Las funciones realizadas son: planificación de clases, articulación, y trabajo administrativo.

4.- ¿Se siente usted apoyado(a) por la dirección en torno a la creación o difusión de instancias de planificación y evaluación fuera de las horas lectiva contractuales?

D1: Totalmente apoyada, dan las instancias y el apoyo para desarrollar los proyectos.

D2: si, se nos da los tiempos, nos motivan a optimizar los tiempos y si lo solicitamos nos ayudan a completar nuestros deberes.

D3: Cuando necesitamos apoyo siempre están presentes para apoyarnos.

D4: Si, ya que siempre hay una preocupación y apoyo cuando uno lo requiere.

D5: el 100% es en apoyado, ya sea por el espacio y por información.

D6: Completamente apoyado, la dirección da los espacios y tiempos para todo tipo de trabajo.

5.- ¿Cómo evaluaría el nivel de gestión y supervisión de las horas no lectivas de los directivos sobre la labor docente?

D1: el nivel de gestión y supervisión está muy bien organizado, contamos con una planificación diaria en donde se plasma nuestras labores diarias.

D2: Se realiza, mas no hemos tenido una evaluación a retroalimentación del uso y registro de nuestro trabajo en las horas no lectivas.

D3: Bien, ya que al haber un registro de las horas no lectivas, los directivos tienen el acceso a él y ver si se cumplen.

D4: Muy bien, ya que en realidad no están pendientes o supervisando, pero existe un registro escrito de lo que uno realiza.

D5: No existe mayor supervisión porque creo que saben que uno cumple con sus horas no lectivas y las ordenes de trabajo que estamos realizando, existen lineamientos generales.

D6: De manera positiva, ya que esta fue informada y consensuada con los docentes, en donde fue cumplida la propuesta.

6.- ¿Qué recomendaciones a la gestión le entregaría usted a los directivos bajo la temática de la distribución y uso de las horas no lectivas en el establecimiento académico?

D1: Reorganizar de mejor forma las horas, por ejemplo que me quedaran todas en la mañana.

D2: Les agradezco el tener las 4 horas juntas, pues realmente puedo efectivamente avanzar en mis trabajos.

D3: La recomendación sería que las horas no lectivas fuesen igualitarias para todos los profesores, ya que he escuchado algunos decir que las horas no corresponden o que les faltan.

D4: nada.

D5: referente a la distribución nada, tenemos lineamientos establecidos de cada una de las funciones. Si me gustaría tener más horas para el apoyo y organización en el área de matemáticas.

D6: Siento que los directivos realizaron su labor de manera correcta, en cuanto a las horas no lectivas, los docentes las aprovechamos y se ve reflejado en la motivación y entrega que realizan a su labor.

7.- ¿Considera usted que las acciones realizadas en las horas no lectivas favorecen al logro de resultados académicos de los alumnos a su cargo?

D1: Totalmente, los tiempos son aprovechados en investigación, adecuaciones y preparación.

D2: Si, pues tengo tiempo para dedicar a mi familia. Sin embargo, no es suficiente, si queremos mejorar, innovar e impactar realmente en nuestros resultados académicos y de toda índole es necesario más tiempo.

D3: totalmente, ya que estas horas una planifica con anterioridad todo lo que va hacer en la semana, de esta forma favorecer los resultados académicos de los estudiantes, ya que uno se centra netamente en su aprendizaje.

D4: Por supuesto, ya que uno tiene el tiempo, dentro del establecimiento, lo realiza con más dedicación y compromiso. Ya que cuando uno lo tenía que realizar en el hogar factores externos por ejemplo los hijos, desconcentran el trabajo y uno trata de finalizar lo más pronto para realizar los quehaceres del hogar.

D5:Creo que son temas distintos, si se permite una organización, orden y aprovechamiento de tiempos en mis horas docentes, pero el tiempo que tengo de horas no lectivas, son solamente dos horas, la verdad no alcanza para todo lo que uno debe hacer.

D6: Completamente, es importante que el docente se encuentre en su trabajo con agrado, y esto se debe en gran medida a las horas no lectivas, ya que su desempeño con sus alumnos es mucho mejor.

Entrevista semi estructurada aplicada a los integrantes del equipo directivo

✓ Categoría gestión educativa

1.- Desde su punto de vista, ¿Qué cambios de la ley N° 20.903 benefician a los docentes en el uso de horas no lectivas? (ED = docente directivo)

ED1: Los cambios que plantea la Ley N° 20.903 sin duda han producido cambios profundos en el quehacer docente. En primer instancia el tiempo, el cual se ha incrementado, el uso de este tiempo no lectivo, quedando señalado por la ley que al menos el 40% de éste deberá ser utilizado en planificación o evaluación de sus clases, es decir, preparación y evaluación de la enseñanza (MBE). El tiempo restante para trabajo colaborativo, capacitación, tutorías, etc. Este uso del tiempo no lectivo y el aumento del, está orientado al beneficio directo del proceso de

enseñanza aprendizaje de los alumnos y principalmente en el “aprendizaje de calidad”.

ED2: Permite que los docentes tengan más tiempo para la reflexión y el trabajo administrativo.

2.- ¿Ha tenido instancias para conocer a profundidad la Ley N° 20.903? ¿Estás le han permitido apropiarse de sus planteamientos?

ED1: Se han creado instancias, desde el análisis previo a la promulgación de la ley, solicitado en una jornada por el colegio de profesores y el MINEDUC, y posterior a su promulgación en jornadas específicas para ello. Además, en nuestro establecimiento se han realizado consejos de reflexión pedagógica para interiorizar a los docentes de sus horas no lectivas y el uso de ellas.

ED2: Conozco en general la Ley pero en lo medular sé que es un avance para dignificar la docencia y mejorar sus prácticas.

3.- ¿La realidad de su establecimiento le ha permitido implementar alguna de las instancias de hora no lectivas propuestas en la ley?

ED1: En nuestro establecimiento se ha establecido en el Plan de Desarrollo Docente el uso de horas no lectivas, se ha diseñado un registro para ellas y se han sensibilizado en el uso de ellas a los colegas para su buen uso.

ED2: Se han implementado en un 100% las horas no lectivas en nuestro establecimiento.

✓ **Categoría organización de hora no electiva**

1.- ¿Qué tipo de funciones y/o actividades organiza para que los docentes realicen en las horas no lectivas?

ED1: Capacitación entre pares, consejos de profesores y articulación.

ED2: Funciones pedagógicas, administrativas, de perfeccionamiento y autoevaluación.

2.- ¿Se establece algún tipo de supervisión entorno al nivel de cumplimiento de las horas no lectivas?

ED1: La supervisión de las horas no lectivas destinadas a planificación y evaluación se realiza solo a nivel de observación, las otras horas se monitorean a través de la asistencia y participación en los encuentros. Ambos monitoreos son evidenciados a través del registro de horas no lectivas que se encuentra en la sala de profesores y es revisado por UTP.

ED2: No hay supervisión, solo se entregan los horarios a cada uno de los docentes.

3.- ¿La dirección ofrece instancias de apoyo y consulta para que los docentes cuenten con asesoría técnica interna o externa sobre el uso de horas no lectivas relacionadas con planificación, evaluación y desarrollo profesional docente?

ED1: la dirección ofrece instancias de apoyo, en la implementación de las horas no lectivas y la creación del Plan de Desarrollo Docente, los profesores mostraron mucho interés y consultas, las cuales fueron atendidas. En la marcha no ha mostrado dificultades y ha tenido una buena implementación.

ED2: Existe un equipo directivo dentro del establecimiento que realiza la acción orientadora e informativa.

4.- ¿El establecimiento cuenta con un plan de gestión o realiza acciones de orientación y/o apoyo para optimizar el desempeño docente en las horas no lectivas de los docentes?

ED1: El establecimiento dentro de su plan de gestión posee el Plan de Desarrollo Profesional Docente y establece jornadas de capacitaciones las cuales se realizan en consejos de reflexión o en forma externa según necesidad.

ED2: No se realizan estas acciones, solo se informa y orienta.

5.- ¿La Dirección dispone de instancias de evaluación de la gestión de las horas no lectivas para identificar el impacto de estas?

ED1: Por encontrarse en periodo de implementación aún no se establece instancias para medir el impacto de ellas, sin embargo, la gestión de ellas se puede medir en base a la satisfacción de los docentes.

ED2: No está considerado.

6.- ¿Considera usted que las acciones que se organizan durante las horas no lectivas favorecen el logro de resultados académicos de los alumnos?

ED1: Como se señala con anterioridad, están orientadas al beneficio de los aprendizajes de los estudiantes, sin embargo, aún no es posible medir su impacto.

ED2: Esta acción es reciente por lo cual aún no se puede evaluar. Pero considero que uno de los objetivos de esta Ley es que al tener más tiempo los docentes mejorarán las prácticas y esto permitirá el éxito de los estudiantes.

5.3.- Procedimientos de análisis y resultado mediante categorización de las respuestas

Esta entrevista se realizó para investigar la organización e impacto de las gestiones que ha implementado el equipo directivo sobre el uso de la hora no lectiva en una institución educativa del sistema municipalizado de la comuna de Llay-Llay, evidenciando la efectividad y beneficios que han traído estos cambios para los docentes en cuanto al tiempo para la preparación de procesos de enseñanza y aprendizaje.

1º Categoría: Gestión Directiva.

Para contextualizar. Esta categoría relacionada con la gestión educativa, comprende los procesos coordinados que permiten que una institución junto a la docencia encargada de entregar educación logren sus objetivos y metas. Es importante destacar que una apropiada gestión pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se mantienen entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. No obstante, para una buena gestión es de suma importancia el rol que realizan el (la) o los (las) integrantes del equipo Directivo, encantando y guiando a cada docente de una institución en la apropiación con sentido y pertinencia del Proyecto Educativo Institucional que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos trabajen para un bien común, y así lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

Sobre este eje los docentes responden: **“Si bien es cierto el tiempo no ha sido suficiente para el trabajo (preparación de material, revisión, etc.) me ha servido para programarme un poco más”**. Sin embargo, **“Las horas no lectivas son tiempos para trabajar y poder organizarnos dentro de nuestras horas pedagógicas”**, esto quiere decir que **“La distribución de nuestras horas para trabajos administrativos, revisión, preparación de material, etc. considero que se ha apoyado totalmente”**. (E1. Enero 2018)

“El cambio de la ley ha beneficiado en cuanto a no realizar trabajo en el hogar, aprovechando al máximo de tiempo en la escuela y realizar todas las actividades.

Con relación al conocimiento de la Ley y uso de las horas no lectivas, **“si, en consejos de profesores, a través de internet”**, No obstante, **“Si, pero no en profundidad, lo que manejo es, que las horas no lectivas se realizan a través de la articulación y preparación de material, etc.”** Esto quiere decir que, **“Los cambios que conozco son para organizar el horario de cada profesor de tal forma que todos tengan las instancias para trabajar en la escuela”** (E3, 2018).

“Organización y orden en mis deberes como docente, aprovechamiento del tiempo” “Si, en consejos administrativos y exposición a colegas” “En primer lugar orden general de las horas no lectivas y entrega de información a los docentes. Además tener espacios físicos” (E.5, 2018)

El docente directivo 1 responde que la gestión de las hora no lectivas **“Permite que los docentes tengan más tiempo para la reflexión y el trabajo administrativo”, “Conozco en general la ley pero en lo medular sé que es un avance para dignificar la docencia y mejorar sus prácticas” “Se han implementado en un 100% las horas no lectivas en nuestro establecimiento”**

El resultado de este análisis nos indica que la mayor parte de los docentes están al tanto de la Ley en forma general ya que sólo se han dado instancias de presentación de ésta en algunos Consejos de Profesores y solo un docente indica que ha intentado profundizar más sobre el tema por cuenta propia a través de otros medios. Debido a esto, no se tiene claro el objetivo y las acciones que comprende esta ley. Las personas entrevistadas, principalmente la interpretan como un beneficio personal, una forma de aliviar la sobrecarga laboral y así disminuir el trabajo que realizaban en sus hogares, en ningún momento se menciona que esta ley permite optimizar los tiempos de preparación de las clases para ir en mejora de los aprendizajes de los alumnos.

Si bien es cierto, la totalidad de los docentes están conformes con este tiempo agregado, pero consideran que aún es poco.

Del análisis de este eje podemos extraer que aún existe el individualismo en el actuar de los docente ya que no se menciona en el uso de las horas no lectivas, el trabajo colaborativo como una instancia para compartir experiencias y con esto mejorar las prácticas educativas.

Desde el rol del equipo directivo éstos han cumplido con asignar a todos los docentes el 100% de las horas que estipula la ley para los años 2017-2018, existe un Plan de Desarrollo Profesional, que comprende la motivación, apoyo y planificación, sin embargo falta llevar a cabo las etapas de monitoreo y evaluación.

En el discurso de las integrantes del equipo directivo, observamos que una de ellas conoce y profundiza más en la ley, la otra integrante la conoce en forma general, siendo ésta la directora del establecimiento.

2º Categoría: Organización de hora no electiva

Para contextualizar. Esta categoría comprende la organización de las horas no lectivas, la que estarán destinadas a las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes y otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento, ello implica conformar el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento (PME). De esta manera, se le dará la importancia que tiene la planificación como una herramienta fundamental para el logro de los objetivos de aprendizaje y en favorecer el tiempo para que el docente, donde adecue los instrumentos curriculares de acuerdo a las necesidades y normas establecidas por cada uno de los establecimientos. Sin embargo, Las horas no lectivas son destinadas también a otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento, las determinará el director, previa consulta al Consejo de Profesores, debiendo tener como referente para esta definición el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento (PME).

Ante este eje, sobre la distribución de las horas, los docentes mencionan lo siguiente:

Respuestas del D2:

R1 Según contrato las horas de trabajo son estructuradas y ordenadas, sin embargo, la realidad es siempre más desafiante, pues nuestra labor tiene muchas responsabilidades y la mayoría de las veces no existe el tiempo suficiente para concluir todas las tareas.

R2 sí, estoy a cargo de asesorar al CC PP.

R3 La mayor parte del tiempo utilizo estas horas para revisar y crear material de trabajo, algunas oportunidades articulo con la dupla psicosocial o completo el trabajo administrativo.

R4 si, se nos da los tiempos, nos motivan a optimizar los tiempos y si lo solicitamos nos ayudan a completar nuestros deberes.

R5 Se realiza, mas no hemos tenido una evaluación a retroalimentación del uso y registro de nuestro trabajo en las horas no lectivas.

R6 Les agradezco el tener las 4 horas juntas, pues realmente puede efectivamente avanzar en mis trabajos.

R7 Si, pues tengo tiempo para dedicar a mi familia. Sin embargo, no es suficiente, si queremos mejorar, innovar e impactar realmente en nuestros resultados académicos y de toda índole es necesario más tiempo.

El docente D4 nos expresa:

R1 horas de trabajo 37 y 3 horas no lectivas.

R2 No.

R3 Preparación de material, Revisión y adecuación de planificación, revisión de cuaderno de dictado, completar libro de clases, revisión de evaluación, etc.

R4 Si, ya que siempre hay una preocupación y apoyo cuando uno lo requiere.

R5 Muy bien, ya que en realidad no están pendientes o supervisando, pero existe un registro escrito de lo que uno realiza.

R6 nada.

R7 Por supuesto, ya que uno tiene el tiempo, dentro del establecimiento, lo realiza con más dedicación y compromiso. Ya que cuando uno lo tenía que realizar en el

hogar factores externos por ejemplo los hijos, desconcentran el trabajo y uno trata de finalizar lo más pronto para realizar los quehaceres del hogar.

Docente directivo ED2 menciona lo siguiente:

R1 Funciones pedagógicas, administrativas, de perfeccionamiento y autoevaluación.

R2 No hay supervisión, solo se entrega los horarios a cada uno de los docentes.

R3 Existe un equipo directivo dentro del establecimiento que realiza la acción orientadora informado.

R4 No se realiza estas acciones, solo se informa y orienta.

R5 No está considerado.

R6 Esta acción es reciente por lo cual aún no se puede evaluar. Pero considero que uno de los objetivos de esta ley es que al tener más tiempo los docentes mejoraran las prácticas y esto permitirá el éxito de los estudiantes.

En la categoría organización de horas no lectivas los docentes de la Escuela Básica El Porvenir, responden: que las horas no lectivas planificadas por el equipo directivo corresponden a lo que indica la Ley según su carga horaria.

En la encuesta ellos comentan que estas horas no lectivas las ocupan en planificación, preparación de material y todo lo que conlleva la preparación de sus clases, para que los alumnos del establecimiento lleguen a un buen aprendizaje. Esto refleja que los docentes utilizan adecuadamente sus horas no lectiva, tratando de no agobiarse en su quehacer pedagógico, menos utilizar tiempo que no son para dicha tarea, teniendo su tiempo personal.

Cuando los docentes evalúan el nivel de gestión y supervisión de las horas no lectivas que realizan los directivos sobre su labor como docentes, la mayor parte de los encuestados dan a entender que el equipo directivo genera una organización de las horas no lectivas, asignando tareas específicas a este tiempo y consensuadas

entre todos. Además el equipo directivo lleva un registro de las actividades realizadas, pero no realizan una supervisión del cumplimiento y efectividad en la realización de estas tareas.

Los docentes de la Escuela Básica El Porvenir están conformes con la cantidad de horas asignadas pues ha aliviado la sobrecarga de trabajo, en especial las que llevaban a sus hogares, sin embargo las consideran escasas, les ha favorecido en planificar y desarrollar mejores clases, pues pueden preparar más y mejor material educativo. Sienten que las acciones realizadas en las horas no lectivas favorecen al logro de resultados académicos en los alumnos, ya que planifican actividades, investigan y adecuan actividades para que los alumnos lleguen a potenciar sus habilidades. Sin considerar que encuentran que tienen más tiempo para su familia o simplemente para ellos mismos, haciéndolos más dedicados y con mayor compromiso a su quehacer pedagógico.

El equipo directivo dentro de sus funciones organiza actividades, capacitaciones entre pares, consejo de profesores y articulación entre los docentes, para aclarar dudas sobre las horas no lectivas. Es muy favorable ya que da instancia a los docentes a coordinar estrategias de enseñanza en aula, o simplemente autoevaluarse y saber cuáles son sus debilidades o sus fortalezas.

Este equipo directivo indica en las entrevistas aplicadas que no realizan una supervisión estándar para ver el cumplimiento de los docentes en sus horas no lectivas. El monitoreo que llevan a cabo se genera mediante el registro escrito de las actividades que los docentes realizan en estas horas, el cual es revisado por la UTP periódicamente, este monitoreo se refiere a que se verifica que la planilla de registro este completa, esto no genera una estricta supervisión del trabajo de los docentes en sus horas no lectivas, por lo que es necesario contar con evidencias, observación directa o acompañamiento directo de las actividades que realizan dichos profesores, ya que no se puede evidenciar lo supuesto, se requiere sistematizar este proceso para tener una evaluación objetiva.

Por otra parte, el equipo directivo crea instancias de apoyo para los docentes de su establecimiento, creando un Plan de Desarrollo Docente, presentaron a sus

docentes la Ley en espacios de reflexión que ellas planificaron, así aclararon las dudas a aquellos que no la conocían muy bien. Por otra parte la directora demuestra bastante apoyo a unidad técnica pedagógica para informar sobre el uso y el foco que le debe asignar a las horas no lectivas, ella cumple un rol de orientador e informante sobre la Ley N° 20.903, a pesar de no haber tenido una capacitación directa y específica por parte de sus superiores o del Mineduc. El equipo directivo no dispone de instancias de evaluación a la gestión de las horas no lectivas, no comprueban que este espacio y este tiempo que se les da a los docentes genera un impacto en su quehacer pedagógico, ya que simplemente verifican que sus docentes estén trabajando en lo propuesto para estas horas mediante el registro de horas no lectivas.

5.4.- Discusión

El uso del tiempo no lectivo de los profesores de esta escuelas municipalizada de la comuna de Llay Llay y las actividades realizadas por los docentes, favorecen tanto el desarrollo de la comunidad escolar, como la atención de estudiantes y apoderados, acciones que están directamente vinculadas a los procesos de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, dicho tiempo no se enfoca a la realización actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento, actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva, actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo.

Esto demuestra que la distribución del tiempo laboral efectivo total, es decir aquel que considera tanto las horas dentro de su jornada laboral, como fuera de ella, que correspondería al 61% de horas lectivas (en aula) y 39% en horas no lectivas, realizando labores fuera del aula se ha modificado y se ha asignado a cada docente

según su carga horario por contrato. Así, se observa que, en la práctica, los profesores efectivamente distribuyen su tiempo según el promedio de los países de la OCDE, en una proporción de 60-40, por lo que ésta podría ser, en la actualidad, la mejor distribución de tiempos para realizar todo el trabajo que deben considerar en la semana y de esta manera planificar de mejor forma las clases y las actividades que les podrían llevar a mejorar los resultados de aprendizaje.

Las gestiones que priorizan en la organización de las horas no lectivas los equipos directivos de la Escuela Porvenir cumple las siguientes funciones:

Existen roles pedagógicos, relacionados directamente con el trabajo de aula como son: la planificación y preparación de material. Y de perfeccionamiento y apropiación de la Ley. Sin embargo, no existe una supervisión, pero de igual manera se entrega los horarios a cada uno de los docentes, también el equipo directivo cumple el rol de facilitador con respecto a las actividades y cómo los docentes planifican estas horas no lectiva. No obstante esta ley, que es acatada como una disposición de Gobierno, la están ejecutando como un reconocimiento de la docencia, por ser ésta una profesión de alta complejidad y en donde el apoyo al buen desempeño del profesorado se entiende como esencial, donde una de las funciones que a Ley cumple el rol es dar mayor tiempo para que los docentes mejoren las prácticas que permitirán el éxito de los estudiantes.

Se debe reconocer que el aumento de las horas no lectivas ha propiciado que los docentes organicen mejor sus tiempos, por lo que ha disminuido su sobre carga de trabajo y llevan menos tareas a sus hogares, que en el establecimiento se han realizado consejos de reflexión pedagógica para interiorizar a los docentes de sus horas no lectivas y el uso de ellas y que todo se realiza mediante orientaciones que entrega el equipo directivo. Sin embargo los docentes aún no se apropian de la esencia de la Ley pues la ven como un directo beneficio personal y el foco que es mejorar los resultados de aprendizaje de os estudiantes iría como una consecuencia del aumento de horas que están recibiendo.

6.- CAPÍTULO V: Conclusión

Se puede concluir que a lo largo de la historia son muchas las reformas que han afectado a la educación chilena, cada una de estas con foco en aspectos específicos, podríamos nombrar que alguno de estos han sido: mejoras en infraestructura y entrega de mayores recursos, perfeccionamiento, implementación programas educativos entre otros, todas estas apuntando al “cómo y dónde” se lleva a cabo la enseñanza. En la actualidad el foco se está direccionando a “quienes” son los que conducen los procesos de enseñanza, que son los docentes. Bajo esta mirada surge la Ley N° 20.903 la que viene a entregar ciertos beneficios a los docentes, pues no se debe olvidar que esta como objetivo principal tiene el mejoramiento en los resultados de aprendizaje.

Los estudios sobre condiciones laborales dicen que un trabajador al contar con buenas condiciones de trabajo obtendrá mejores resultados, pensando que estas se relacionan con las remuneraciones y tiempo efectivo para el desarrollo de sus funciones.

La Ley N° 20.903 apunta a una nueva distribución en las horas asignadas a las diversas tareas que realizan los docentes, las que irán en aumento desde su implementación en el año 2017 llegando a una proporción de 65/35 en el 2019, según horas de contrato, las que están relacionadas con horas lectivas, funciones dentro del aula, y horas no lectivas, tareas fuera del aula pero que están directamente relacionadas con estas, como son la preparación de clases y evaluación de aprendizajes.

Hoy en día existe un gran desafío a nivel del establecimientos, y particularmente para los directivos, que son los que deben distribuir, orientar y asegurar que los docentes cumplan con las funciones asignadas en estas horas, facilitando los espacios necesarios y condiciones necesarias para que los docentes disminuyan la sobrecarga de tareas, especialmente aquellas que llevan a sus hogares, tiempo que

debiese estar dedicado a las familias o a actividades personales, y verificar además el impacto que esto tiene en la mejora de resultados aprendizajes en los alumnos.

En el resultado obtenido en esta investigación se refleja una satisfacción laboral de los docentes en cuanto a esta nueva distribución de horas, a pesar de no estar totalmente en conocimiento de la Ley y considerar aún que el tiempo es escaso para cumplir con todo lo que demanda su profesión.

Consideramos que este establecimiento debe apropiarse de mejor manera de todo lo que contempla esta Ley, donde además deben incorporar prácticas que propicien el trabajo colaborativo con sus equipos y otorguen espacios e instancias, para la planificación, evaluación y retroalimentación de sus aprendizajes, entre pares docentes. Es primordial, que este tiempo se utilice para favorecer la reflexión pedagógica entre pares y la interacción con distintos actores de la comunidad educativa. De esa forma hacer más efectivas las horas lectivas, junto con fomentar el trabajo en equipo y generar espacios de confianza, favorecerá la construcción de comunidades de aprendizaje cuyo efecto se visualizará en el aprendizaje de los estudiantes.

Otra de las debilidades que se pueden observar es, que este tiempo, no es supervisado ni es evaluado por parte del equipo directivo, esto debiese considerarse, para que de esta manera, el trabajo que se lleva a cabo sea eficiente y efectivo. Y así, obtener una retroalimentación para la toma de decisiones.

Considerar también los tiempos y espacios para la formación y desarrollo profesional pues estos permitirán que los docentes se adapten a los cambios curriculares, metodologías de aprendizaje y se actualicen en las disciplinas que imparten.

Todo esto con el fin último que es mejorar los resultados de aprendizaje de los alumnos a través de la entrega de una educación de calidad.

7.- Bibliografía

- Andrade, D., & Gomes, S. (2009). Cambios en el trabajo y en la lucha docente: Reflexiones acerca de las experiencias recientes en Argentina y en el Brasil. *Fundamentos en Humanidades*, págs. 181-200.
- Aste, G., Rodríguez, M., & Squella, S. (2012). *Distribución y uso de las horas no lectivas de los docentes en establecimientos educacionales en Chile*. Santiago: Universidad Católica.
- Barrientos, P. I. (Diciembre de 2016). *El incómodo lugar de la educación pública en el sistema educacional chileno. Análisis sociohistórico del proceso de decaimiento de la educación pública chilena*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Estudios Educativos: <http://www.redalyc.org/pdf/270/270495000005.pdf>
- Bellei, C. (2003). ¿Ha tenido impacto la reforma educativa chilena? *La reforma del sistema escolar en Chile, Políticas Educativas en el Cambio de Siglo*, 125-213.
- Bertoglia, Raczynski, & Valderrama. (2011). Treinta años de política educativa descentralizada con efectos tardíos en calidad y equidad de la educación. ¿Ausencia de enfoque territorial? *Informe Latinoamericano Pobreza y Desigualdad*.
- Collier, S., & Sater, W. (1994). *Historia de Chile*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Cordoba, F. (2006). *La evaluación de los estudiantes: Una discusión abierta*. *Revista iberoamericana de Educación*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Corvalán, J. (2003). Financiamiento compartido en la educación subvencionada chilena. *Revista Persona y Sociedad Chile*, págs. 212-229.

- Cox, C. (2001). El currículum escolar del futuro. *Perspectivas*.
- Cox, C. (2001). *Políticas educacionales de Chile en las últimas dos décadas del siglo XX*. Obtenido de <http://cippec.org/mapeal/wp-content/uploads/2014/05/Las-pol%C3%ADticas-educacionales-de-chile-en-las-%C3%BAltimas-dos-d%C3%A9cadas-del-siglo-XX.pdf>
- CPEIP. (2016). *Sistema de Desarrollo Profesional Docente*. Obtenido de Ministerio de Educación : <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/JaimeVeasESP.pdf>
- CPEIP. (2017). *Orientación Sistema de Desarrollo Profesional Docente*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://www.politicanacionaldocente.cl/wp-content/uploads/2017/06/Orientaciones-Sistema-de-Desarrollo-Docente.pdf>
- Darling-Hammond, L., Wei, R., & Andree, A. (2010). How High Achieving Countries Develop Great Teacher. *Stanford Center for Opportunity Policy in Education*.
- Donoso, S. (2005). *Reforma y Política Educacional en Chile 1990-2004: El Neoliberalismo en Crisis*. Obtenido de Estudios Pedagógicos: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052005000100007
- Egaña, L. (2000). *La educación primaria popular en el siglo XIX en Chile: una práctica de política estatal*. Santiago: Lom Ediciones.
- García-Huidobro, J., & Cox, C. (1999). *Capítulo I: La reforma Educacional Chilena 1990-1998. Visión de Conjunto*. Madrid: Editorial Popular.
- Grinell, R. (1997). *Social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches*. Illinois.
- Hepp, P. (1999). *Todo un mundo para los niños y jóvenes en Chile*. Santiago: Universidad de Concepción.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hsieh, C.-T., & Urquiola, M. (2006). The effects of generalized school choice on achievement and stratification: evidence from Chile's voucher program. *Journal of Public Economics*, págs. 1477-1503.
- MINEDUC. (1997). *Estatuo Docente*. Santiago: Ministerio de Educación. Obtenido de Ministerio de Educaci.
- MINEDUC. (Agosto de 2004). *La Educación Chilena en el Cambio de Siglo: Políticas, Resultados y Desafíos*. Obtenido de Informe Nacional de Chile: www.oei.es/historico/quipu/chile/ibechile_part1.pdf
- MINEDUC. (2013). *Análisis de Proyectos Educativos de los Establecimientos Educativos Chilenos*. Obtenido de MINEDUC: http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201311181020370.Estudio_PEI_%20Informe_Final.pdf
- MINEDUC. (Abril de 2017). *Incremento de horas no lectivas establecidas por la Ley 20.903, uso y asignación*. Obtenido de Ministerio de Educación de Chile: http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2017/04/Orientaciones_Horas_No_Lectivas.pdf
- Núñez, I. (1990). Reformas Educativas e Identidad de los Docentes Chile. *Programa Interdisciplinario de Investigación en Educación*.
- OCDE. (2004). *Revisión de las Políticas Nacionales de Educación*. Paris: Organización para la Cooperación y el Desarrollo.
- Philipp, A., & Kunter, M. (2013). *How do teachers spend their time? A study on teachers's strategies of selection, optimisation and compensation over their career cycle*. Teaching and Teacher Education.

- Políticas Públicas UC. (2016). *Uso del Tiempo No Lectivo*. Obtenido de Centro UC, Políticas Públicas: <http://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2016/06/Estudio-Tiempo-Docente.pdf>
- ProfeDatos, E. &. (2012). *Primer Censo Docente*. Santiago.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sanders, W., & Rivers, J. (1996). *Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement*. Knoxville: University of Tennessee.
- Sandoval, M. (2014). *Convivencia y Clima Escolar: Claves de la gestión del conocimiento*. Obtenido de Última década: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22362014000200007&script=sci_arttext
- San-Miguel, J. (1999). *Programa de Educación Básica Rural*. Santiago: Corporación de Promoción Universitaria.
- Sapelli, C. (2003). La economía de la Educación y el Sistema Educativo Chileno. *Cuadernos de Economía*, 281-296.
- Sen, K. (2008). *Relationship between job satisfaction & job stress amongst*. Journal of Industrial Relations.
- Soto, M. (2004). Políticas Educativas en Chile Durante el Siglo XX. *Revista de Antropología-Universidad de Chile*, 3-10.
- Tapia, L. (Noviembre de 2016). *Informativo Mineduc horas no lectivas*. Obtenido de Elige Educar: <http://www.eligeeducar.cl/informativo-mineduc-horas-no-lectivas>

8.- Anexo

SOLO USO ACADÉMICO

8.1.- Proyecto Educativo Institucional

1. IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Escuela básica rural El Porvenir, depende directamente del Departamento de Educación de la I. Municipalidad de Llay-Llay, según Decreto Cooperador de la Función Educacional del Estado N° 579 de 1986.

Atiende niveles educacionales desde Pre básica con Primer y segundo Nivel de Transición, hasta Octavo año básico con funcionamiento en Jornada escolar Completa en todos los niveles de educación básica.

Identificación General

Establecimiento	Escuela Básica El Porvenir
Dependencia	Municipal
Dirección	Calle Principal El Porvenir s/n
Comuna	Llay – Llay
Provincia	San Felipe
Región	Quinta
Área	Rural
Rol Base Datos	1341-2
Teléfono	34-2612165
Correo electrónico	escuelabasica.elporvenir@gmail.com

- **UBICACIÓN GEOGRÁFICA**

El establecimiento se encuentra ubicado en la zona rural de El Porvenir, comuna de Llay – Llay, Quinta Región.

Ubicación LLAYLLAY, REGIÓN DE VALPARAÍSO, CHILE

Lat, Lon: -32.864149, -70.951197



PROGRESIÓN DE MATRÍCULA:

- o Matricula Año 2010: 152 estudiantes
- o Matricula Año 2011: 144 estudiantes
- o Matricula Año 2012: 165 estudiantes
- o Matricula Año 2013: 190 estudiantes
- o Matricula Año 2014: 206 estudiantes
- o Matricula Año 2015: 223 estudiantes
- o Matricula Año 2016: 232 estudiantes

Porcentaje de Incremento por tramo de dos años.

o Del 2010 y 2011 al 2012 y 2013 el Porcentaje de incremento fue del 19%.

o Del 2012 y 2013 al 2014 y 2015 el Porcentaje de incremento fue del 21%

- **CARACTERÍSTICAS PROPIAS DEL ALUMNADO**

- a. Procedencia

Los estudiantes mayoritariamente pertenecen al sector rural de El Roble, El Porvenir Bajo, Vichiculen, Las Peñas y el entorno de la escuela llamado El Porvenir. Sin embargo, gracias a los aportes de la subvención escolar preferencial (SEP) y Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) la escuela cuenta desde hace 3 años con un recorrido de locomoción escolar que transporta estudiantes desde el centro de la comuna haciendo un recorrido que incluye los sectores rurales antes mencionados, por lo que la integración de alumnos del centro urbano ha ido en aumento.

- b. Índice de vulnerabilidad y Nivel educacional Padres y Apoderados

La Escuela El Porvenir atiende mayoritariamente a estudiantes pertenecientes al Grupo socioeconómico del establecimiento (GSE) Medio Bajo, información declarada por los apoderados en el Simce 2015. La mayoría de las familias han declarado tener entre 10 y 11 años de escolaridad y un ingreso del hogar que varía entre \$250.001 y \$400.000.

- Entre 62,01 y 81% de los estudiantes se encuentran en condición de vulnerabilidad social. En el año 2016 el Índice de Vulnerabilidad (IVE) de los estudiantes es de un 83,3 %, información entregada por el SINAIE (Junaeb).

2. ÁMBITO IDEOLÓGICO

- **VISIÓN**

La Escuela Básica El Porvenir pretende ser una institución educacional de excelencia, brindando oportunidad educativa de vanguardia, efectiva e integral, que atienda a la diversidad de sus educandos, respetando la identidad cultural de la comunidad, desarrollando su quehacer educativo con un alto compromiso, en un ambiente acogedor y de sana convivencia, garantizando aprendizajes de calidad e impulsando la adquisición de las competencias necesarias para integrarse positivamente a una sociedad cambiante y globalizada.

- **MISIÓN**

La Escuela Básica El Porvenir es una organización que ofrece a sus estudiantes educación integral de calidad, como también oportunidades y herramientas para enfrentar la vida, bajo el desarrollo de un proyecto educativo basado en la innovación y el uso de la tecnología.

Construimos comunidad con un alto sentido de pertenencia e identidad, incentivando el compromiso de las familias con la formación de valores como el respeto, honestidad y responsabilidad.

- **LEMA**

Nuestro lema lleva consigo el sentido de nuestro quehacer educativo.

“Educando y Compartiendo
Creamos Futuro”

- **SELLOS EDUCATIVOS**

Los sellos educativos que se encuentran plasmados en nuestro PEI e identifican a la Escuela Básica El Porvenir tienen relación con mantener un ambiente cálido, afectivo y acogedor en nuestra comunidad educativa, considerando tanto los espacios físicos adecuados, como un clima escolar de respeto y confianza, en donde nuestros alumnos se sientan seguros y protegidos, con la intención de fortalecer un desarrollo armonioso entre lo valórico y académico.

Escuela El Porvenir es una comunidad educativa comprometida con la identidad y sentido de pertenencia, con docentes que generen experiencias de aprendizaje que fortalezcan una educación de calidad, que robustezca el “Espíritu Porveriano” y permita a todos los estudiantes ampliar su bagaje cultural y desarrollar habilidades propias de un mundo tecnológico- globalizado.

Los sellos prioritarios para este nuevo ciclo de mejoramiento continuo son:



- **EDUCACIÓN INTEGRAL**

Una educación integral será aquella que contemple, en su debida importancia, la totalidad de las funciones humanas: sensibilidad, afectividad, raciocinio, volición (voluntad), o sean cuerpo y espíritu: sentidos e inteligencia; corazón y carácter.

La “educación integral” supone una triple preocupación sobre los tres campos de desarrollo del ser humano; conocimiento, de la conducta y de la voluntad. El primero, o sea el conocimiento, es el llamado instrucción y que, en forma más propia, debe habilitar al ser humano a manejar saberes e información. Comprende ella el acopio de conocimientos que una persona culta debe adquirir para valerse por sí misma en la vida, ser útil a la sociedad y darse una explicación personal sobre el mundo en que habita y el tiempo en que le ha tocado vivir. La conducta es la guía o gobernabilidad que poseen las personas para decidir lo correcto, respetando los espacios propios y de los otros. Voluntad, entendida como la capacidad de determinar sus acciones; conociéndolas, y dirigiéndose intencionalmente hacia el fin propuesto.

- **AMBIENTE ACOGEDOR**

La imagen o percepción que construyen los niños, niñas y adolescentes en relación a la escuela, sus maestros y la experiencia de aprender resulta fundamental para su éxito o fracaso escolar. Un entorno escolar en el que el estudiante respire autoritarismo, discriminación, exclusión o maltrato en cualquiera de sus formas es casi como un desierto, donde difícilmente podrán germinar sus aprendizajes.

Por el contrario, una escuela acogedora e integradora constituye el terreno más fértil para crecer, así como para sembrar y cosechar aquel aprendizaje de ciudadanía que Jacques Delors (1996) destaca como uno de los pilares de la educación para el nuevo siglo: aprender a convivir.

El ambiente acogedor está vinculado a su vez, a generar espacios físicos adecuados y motivadores a todos los estudiantes, que propicien espacios de reflexión, sana convivencia y aulas de bienestar.

- **COMUNIDAD COMPROMETIDA**

Docentes formados e identificados con su profesión. Dispuestos al trabajo cooperativo y estimulados para la innovación y la investigación. Para construir la escuela que queremos necesitamos docentes con una alta vocación y preparación, pues promover en todos los estudiantes verdaderos aprendizajes de calidad es una tarea compleja.

A ser un buen docente no se aprende memorizando teorías sin conexión con la realidad escolar, ni repitiendo formas de actuación basadas exclusivamente en la tradición, sino desarrollando un conocimiento práctico riguroso que sirva para tomar decisiones fundamentadas sobre para qué enseñar, qué enseñar, con qué metodología actuar y de qué manera evaluar, orientar la construcción individual y colectiva de conocimientos, procedimientos y valores, que enseñen a los estudiantes a aprender a aprender y que les animen a tener sus propias opiniones y a confrontarlas críticamente con otras fuentes de información para mejorarlas.

Asistentes de la educación profesionales y no profesionales implicada en fortalecer los procesos educativos y potenciar el proyecto educativo institucional, dispuestos al trabajo colaborativo y de equipo con un propósito común.

Apoderados vinculados y cercanos al establecimiento, conocedores del PEI, participes de metas y logros estratégicos de la escuela. Participantes activos de los procesos educacionales de la escuela, por medio de talleres de apoderados, asambleas participativas e integración en actividades culturales, de pertenencia e identidad.

- **INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.**

La escuela El Porvenir ofrece a estudiantes y apoderados un sello educativo original en la comuna desde la perspectiva del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) de manera responsable y con la finalidad de insertar a nuestros estudiantes de la zona rural de Llay Llay a un mundo interconectado y globalizado, en donde la información y el conocimiento está a un clic. Los profesionales de hoy requieren disponer de habilidades tecnológicas que les permitan colocarse en el mundo laboral con igualdad de oportunidades, nuestra escuela pretende entregar competencias de uso avanzada en TIC para que nuestros estudiantes puedan complementar en su prosecución de estudios, siendo transversal al área que decidan continuar, científico humanista o técnico profesional.

Por ese motivo se ha establecido tres áreas de aplicación de la tecnología:

- Como medio pedagógico
- Como medio de información y comunicación.
- Como medio de gestión.

- **PRINCIPIOS Y ENFOQUE EDUCATIVOS**

<p>➤ EXCELENCIA</p> <p>Conceptuamos la excelencia académica como un esfuerzo conjunto por proporcionar una enseñanza de máxima calidad en todas las áreas del conocimiento, para ello constantemente estamos analizando e insertando diversas metodologías de</p>	<p>➤ EDUCACIÓN INTEGRAL</p> <p>Entendida como el desarrollo armónico de las capacidades intelectuales, físicas, psicológicas, socio-afectivas, culturales y trascendentales de cada estudiante. Nuestra proyección del ser humano va más allá de las actividades académicas, ya que pretendemos</p>
--	--

<p>enseñanza al interior de cada asignatura y nivel, de manera conjunta con tecnología de vanguardia. Fomentamos en nuestros estudiantes confianza en sus capacidades y potencial creativo, lo que permite que se comprometan con su aprendizaje y retos personales de superación permanente. Para lograr este principio ponemos a disposición de los estudiantes una amplia gama de profesionales idóneos y altamente competentes para apoyar estos procesos.</p>	<p>formar personas afectuosas, empáticas, seguras de sus capacidades, con inteligencia emocional y asertividad. Es por estos motivos que creemos fundamental ofrecer experiencias educativas diversas dentro y fuera de la jornada diaria, potenciando una oportunidad de desarrollo en otras áreas formativas, con el propósito de encauzar los tiempos libres, fomentando la práctica del deporte, desarrollo artístico, participación en visitas culturales y recreativas.</p>
<p>➤ APRENDER HACIENDO</p> <p>Nuestros estudiantes tienen el desafío permanente de ser protagonistas y artífices de su aprendizaje, desarrollamos una pedagogía activa. La iniciativa, creatividad, aptitudes personales e interés por la investigación son actitudes que fortalecemos para entregar la oportunidad de crear aprendizaje activo, brindamos los medios para que los estudiantes “aprendan haciendo” a través del análisis y aplicación de sus saberes.</p>	<p>➤ DOCENTES ACTUALIZADOS Y MEDIADORES DE APRENDIZAJES</p> <p>Nuestros profesores se actualizan permanentemente para brindar una educación de calidad, y reflexionan a partir de su práctica pedagógica. Contamos con talleres de reflexión pedagógicas calendarizados y organizados según intereses y necesidades, incentivando a los docentes a mejorar sus prácticas pedagógicas. Además, capacitaciones externas e internas según necesidad de</p>

	<p>innovación o profundización metodológica. Ellos proponen y evalúan el impacto que las instancias de capacitación y perfeccionamiento tienen en las áreas y sectores de aprendizaje.</p>
<p>➤ EFICIENCIA</p> <p>La evaluación y el análisis es parte de nuestro accionar, constantemente estamos evaluando la efectividad, para resguardar el objetivo de excelencia que nos hemos propuesto en todos los ámbitos educativos y formativos. Evaluamos y verificamos al menos tres veces al año la calidad de los aprendizajes y si estos se encuentran alineados a los estándares nacionales, con el propósito de realizar un seguimiento a la adecuación de nuestras metodologías de enseñanza, programas asociados y levantar información importante sobre los requerimientos de nuestros estudiantes. Nuestro objetivo es brindar educación de excelencia a niños, niñas y adolescentes, en función de que logren un buen enlace con la educación media y superior.</p>	<p>➤ INICIATIVA Y CREATIVIDAD</p> <p>Potenciamos la participación activa, coordinada e integrada de los distintos miembros de la comunidad educativa en la formación de nuestros estudiantes. Impulsamos principalmente las iniciativas provenientes de nuestros docentes, Programa de Integración Escolar y equipo de gestión, quienes de una manera proactiva han ido generando espacios y experiencias formativas que le dan sentido a nuestro trabajo.</p>

➤ **APODERADOS PARTICIPATIVOS**

Consideramos a los padres y apoderados como los primeros formadores de sus hijos. Estimulamos su participación activa en nuestro establecimiento educacional. Se espera que los padres y apoderados adhieran a este Ideario expresando su interés por mantenerse informados respecto al progreso de sus hijos, supervisando el trabajo escolar, respetando los conductos regulares de comunicación para encausar sus inquietudes, participando en múltiples actividades de carácter formativo y apoyando las iniciativas emprendidas por la escuela. Esperamos que cuando surjan problemas o dificultades, los apoderados colaboren en la búsqueda de soluciones y se responsabilicen por el desarrollo integral de sus hijos.

1. VALORES Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS “ESPIRITU PORVERIANO”

➤ **AUTOEXIGENTES**

Nos caracterizamos por una búsqueda constante de la excelencia. Inculcamos valores fundamentales como el esfuerzo y la superación personal en todos los ámbitos de la educación. Nuestro foco es formar personas capaces de perseverar, enfrentar y superar dificultades, evaluar su trabajo y no quedar conformes sin antes dar lo

➤ **SOLIDARIOS**

Los niños, niñas y adolescentes “Porverianos” serán capaces de reconocer la necesidad mutua de ayuda y respeto, preocuparse por los demás y realizar actos de cooperación.

<p>mejor de sí. Nuestros niños, niñas y adolescentes se destacan por su espíritu de superación, capacidad de aprender de los errores y asumir nuevos desafíos.</p>	
<p>➤ ACOGEDORES</p> <p>Integramos una comunidad con fuerte espíritu de familia, en la que se experimenta el compañerismo, la amistad, confianza, alegría y la simplicidad de las relaciones. Entregamos a nuestros estudiantes un ambiente cálido y de preocupación permanente en el bienestar comunitario, buscamos incansablemente educar niños, niñas y adolescentes felices.</p>	<p>➤ HONESTOS</p> <p>Nuestra propuesta educativa se basa en el fomento de la honestidad. Formamos personas guiadas por la verdad, confiables y auténticas, capaces de asumir sus errores, sus conocimientos y limitaciones.</p>
<p>➤ VALORAR LA DIVERSIDAD</p> <p>Valoramos las diferencias y la no discriminación. Inculcamos principios de convivencia, libertad de expresión y apertura a través del diálogo. Nuestros estudiantes son capaces de desenvolverse adecuadamente en un contexto pluralista. Entregamos una educación laica, que integra una diversidad de visiones de mundo.</p>	<p>➤ RESPETUOSOS</p> <p>Fomentamos un reconocimiento de nuestra cultura por medio de la valoración de nuestro patrimonio histórico y cultural. Educamos en la integración de saberes que les permitan a nuestros estudiantes sentirse parte importante de nuestra nación, en diálogo con las formas de vida, costumbres y tradiciones de la</p>

sociedad. Proponemos a que nuestros estudiantes respeten a la autoridad y a las instituciones sociales, y sean conscientes de las consecuencias que tienen sus acciones en el entorno social y natural.

➤ **DISCIPLINADOS**

La disciplina entendida como el conjunto de normas, reglas, acuerdos y límites que nos aseguran una sana convivencia entre los diferentes miembros de nuestra comunidad. Fomentamos en nuestros estudiantes la disciplina como medio para que adquieran la capacidad de comprometerse, desarrollar y finalizar un proceso de aprendizaje u otra meta que se propongan. Esperamos que todos los miembros de nuestra comunidad educativa conozcan los límites establecidos en nuestro reglamento de disciplina, las normas por las cuales nos regimos, los valores que guían estas definiciones y las pautas de conductas adecuadas e inadecuadas, de acuerdo a las definiciones disciplinarias que nos caracterizan.

2. PROGRAMAS Y REDES DE APOYO ESCOLAR

- **PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (PIE)**

La Escuela Básica El Porvenir en concordancia con la Leyes y Decretos del Sistema Educativo Chileno, pretende entregar a todos sus estudiantes, sin discriminación de género, raza, credo, etnia, nacionalidad, ni condiciones especiales (dificultades de aprendizaje, de lenguaje, cognitivas, o socio afectivas, entre otras), oportunidades de aprendizaje.

Es así que como establecimiento aplicamos una estrategia pedagógica inclusiva cuyo propósito es entregar apoyos adicionales, tanto a los estudiantes que presentan NEE, ya sea de carácter permanente o transitorio, como a sus padres y/o apoderados, favoreciendo de esta manera la presencia y participación en clases, el acceso a las situaciones de aprendizaje y el progreso dentro del currículum nacional de alumnos y alumnas que pertenecen a este Programa.

Para esto, contamos con profesionales idóneos que dan respuesta a los requerimientos asociados a las distintas Necesidades Educativas Especiales (Profesores de Educación Especial, fonoaudiólogo/a y psicólogo/a)

- **PROGRAMA DE SUBVENCIÓN PRO-RETENCIÓN**

Surge a partir de la problemática de la deserción escolar y que se oficializa a través de la ley N°19.873 y es reglamentado por el Decreto Supremo N°216/2003 del Ministerio de Educación, y que consiste en una transferencia que se paga a los sostenedores de establecimientos municipales, particulares subvencionados y regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980, por haber logrado la retención de los alumnos y alumnas que estén cursando desde séptimo básico a cuarto medio, y que pertenezcan a familias participantes en el programa Chile Solidario.

Su principal objetivo es: “Contribuir a garantizar 12 años de escolaridad de los estudiantes para asegurar equidad en el Sistema Educativo.”

- **PROYECTOS ENLACES**

Enlaces, Centro de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación, nace en 1992 con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación mediante la informática educativa y el desarrollo de una cultura digital. Trabaja entregando estrategias de enseñanza con el uso de tecnología, capacitando profesores, ofreciendo talleres para estudiantes y disponiendo recursos educativos digitales e infraestructura.

- **JUNAEB**

- **Programa de Alimentación Escolar (PAE)**

El Programa de Alimentación tiene como finalidad entregar diariamente servicios de alimentación (desayunos, almuerzos, onces, colaciones, según corresponda) a los alumnos y alumnas en condición de vulnerabilidad de Establecimientos Educativos Municipales y Particulares Subvencionados del país durante el año lectivo adscritos al Programas de Alimentación Escolar, en los niveles de Educación Parvulario (Pre-Kínder y Kínder), Básica, Media y Adultos, con el objeto de mejorar su asistencia a clases y contribuir a evitar la deserción escolar.

- **Servicios Médicos**

El objetivo del programa es resolver problemas de salud vinculados al rendimiento escolar, tales como: *problemas de visión, audición y columna*; con el propósito de mejorar la calidad de vida de nuestros beneficiarios a través de acciones clínicas y preventivas que contribuyan a su mantención en el sistema escolar.

- **Salud Oral**

El Programa desarrolla acciones de promoción, prevención y recuperación de la salud bucal a estudiantes desde Pre-Kinder a Octavo Básico.

El componente de promoción consiste en educación para la salud, en temáticas inherentes a la alimentación saludable y la higiene bucal.

- **Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)**

Es un beneficio administrado por JUNAEB que acredita la calidad de estudiante regular de enseñanza Básica, Media o Superior y que hace efectiva la gratuidad o rebaja en el pago de la tarifa de los servicios de locomoción colectiva.

- **Útiles Escolares**

Consiste en la entrega de un set anual de útiles escolares a los y las estudiantes más vulnerables del país, diferenciados por niveles educacionales pre básico, básico, media y adulta, el cual es entregado a través de una nómina enviada desde la Junaeb.

- **SENDA PREVIENE**

Su objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de los estudiantes promoviendo el bienestar a través de acciones de prevención para fortalecer factores protectores y disminuir los de riesgo, a fin de evitar el consumo de alcohol y drogas en la población escolar.

- **PROGRAMAS INSTITUCIONALES INTERNOS**

Los programas internos del establecimiento están orientados a fortalecer habilidades, conductas y autonomía en el autocuidado de todos los estudiantes. Los programas se vinculan al aseguramiento de la calidad de la educación, mejorando los indicadores de desarrollo personal y social.

Programas	Objetivo General del Programa	Objetivos Específicos
Vida Saludable	Promover hábitos y estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida y el bienestar de nuestros estudiantes.	<p>Promover y desarrollar en los estudiantes la participación en eventos deportivos a nivel comunal.</p> <p>Promover y desarrollar en los niños, niñas y adolescentes la autoestima necesaria para crecer sanos y con un sentido positivo de la vida.</p> <p>Conocer la importancia que nos brindan los nutrientes que necesita nuestro cuerpo.</p> <p>Motivar a los estudiantes a participar en las Actividades Extraescolares deportivas.</p>
Autoestima Y Motivación Escolar	Propiciar una adecuada autoestima académica y	Conocer la percepción y valoración sobre las capacidades académicas

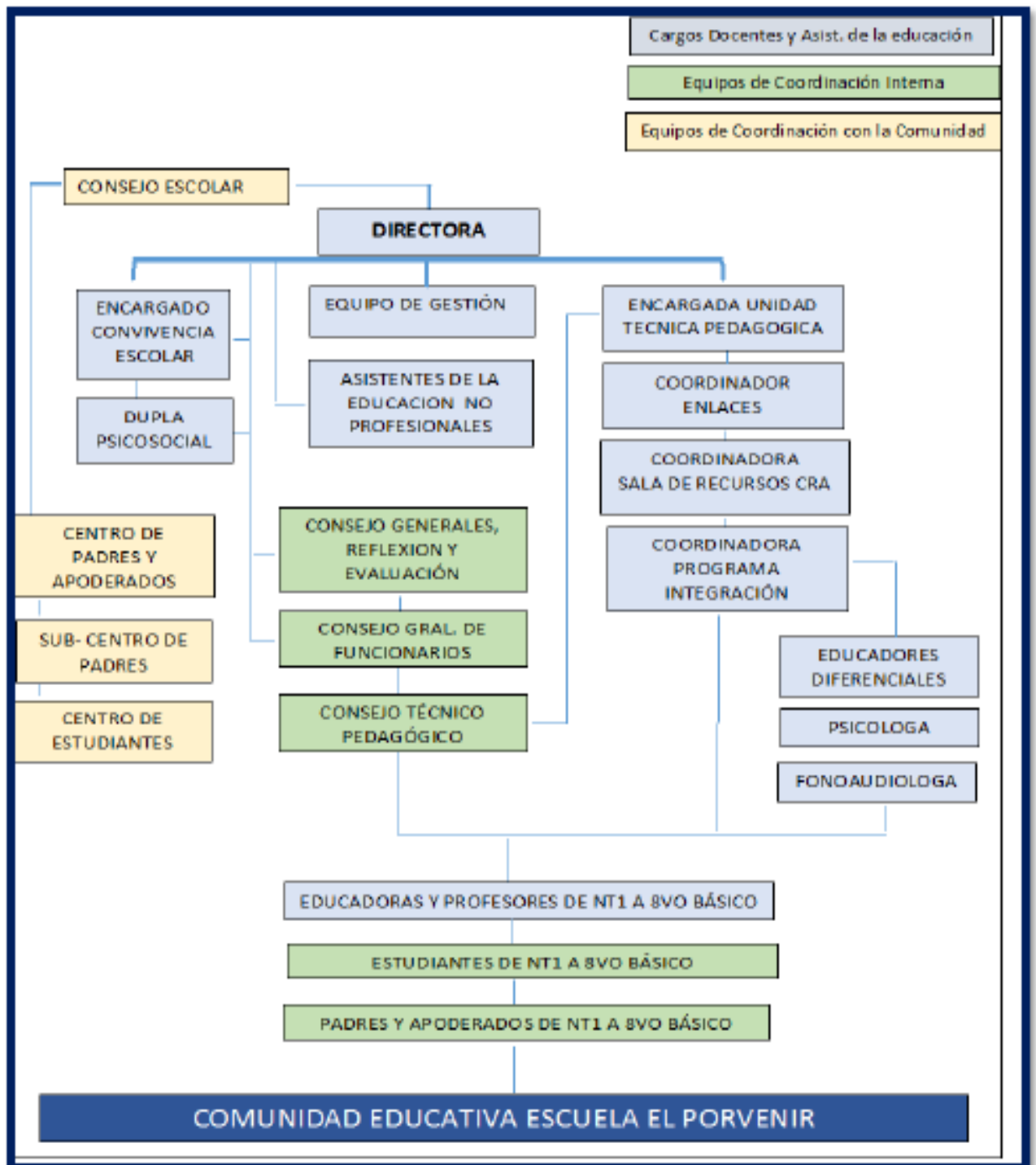
	<p>motivación escolar en los y las estudiantes.</p>	<p>que tienen los y las estudiantes.</p> <p>Propiciar el interés y la actitud positiva frente al aprendizaje en los y las estudiantes.</p>
<p>Afectividad y sexualidad para niños, niñas y adolescentes</p>	<p>Propiciar el aprendizaje de estrategias de autocuidado en las relaciones afectivas de las y los jóvenes de enseñanza básica.</p>	<p>Reforzar el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto.</p> <p>Reflexionar sobre la relación entre afectividad y sexualidad.</p> <p>Reflexionar sobre los diversos tipos de violencia.</p> <p>Conocer los métodos de regulación de la fertilidad.</p> <p>Reforzar diferentes tipos de comunicación (verbal - no verbal).</p> <p>Conocer y respetar los diferentes tipos de</p>

		<p>orientación sexual e identidad de género.</p> <p>Entender que el desarrollo de la sexualidad es permanente y distinto en las personas.</p>
Participación Ciudadana	<p>Implementar el Plan de Formación Ciudadana en la Escuela Básica El Porvenir.</p>	<p>Propiciar conocimientos cívicos que impulsen a las y los actores sociales a participar en la construcción, preservación y cuidado de su entorno en los y las estudiantes de la escuela básica El Porvenir de la comuna de Llay - Llay</p> <p>Fomentar Actitudes sociales que impulsen a las y los actores sociales a participar en la construcción, preservación y cuidado de su entorno en los y las estudiantes.</p>
Plan Integral De Seguridad Escolar (PISE)	<p>El Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE) es un instrumento articulador de los variados programas de seguridad destinados a la comunidad educativa, aportando de manera sustantiva al desarrollo de una</p>	

	<p>Cultura Nacional de la Prevención, mediante la generación de una conciencia colectiva de autoprotección.</p> <p>Se pretende con el PISE que cada establecimiento educacional conforme su “Comité de Seguridad Escolar” y a través de él, identifiquen los riesgos a los que están expuestos, reconozcan sus recursos y capacidades para desarrollar una planificación eficiente y eficaz que integre programas o proyectos preventivos, planes de respuesta y otros, con el fin de evitar que estos riesgos se conviertan en desastres y propender una comunidad educativa más resiliente</p>
--	--

SOLO USO ACADÉMICO

3. ORGANIGRAMA



4. AREA GESTIÓN

- **OBJETIVOS Y METAS ESTRATÉGICAS**

Objetivos y Metas Estratégicas a cuatro años propuestas por el Establecimiento Educacional en las distintas Áreas de Proceso

ÁREA DE PROCESO: Gestión Pedagógica	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Asegurar la efectividad de la labor educativa con la cantidad de profesionales necesarios e idóneos que desarrollen la cobertura curricular integrando diversas estrategias que impacten en el aprendizaje de todos los estudiantes.	Contar con el 100% de profesionales necesarios e idóneos que aseguren cobertura curricular, procurando el logro de aprendizajes en todos los niveles.
Fortalecer e implementar estrategias que permitan dar cobertura curricular a todos los niveles y asignaturas para mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, será analizado con mediciones institucionales y de seguimiento.	Evaluar y analizar el 100% de los niveles (Kínder a 8°) y la cobertura curricular correspondiente al momento de la medición

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Establecer un liderazgo efectivo que gestione el buen funcionamiento del establecimiento.	Mantener al menos 1 instrumento evaluativo anual de la gestión directiva y pedagógica, clima organizacional y percepción del establecimiento por parte de la comunidad educativa.

ÁREA DE PROCESO: Convivencia Escolar	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Promover un ambiente de respeto y valoración; organizado y seguro para todos los integrantes de la comunidad educativa.	Promover y cumplir al 100% con las normativas del Manual de Convivencia.
Planificar y promover espacios comunicacionales para fortalecer indicadores de calidad educativa como vida saludable, autoestima y motivación escolar, participación ciudadana y convivencia escolar	Planificar al menos 1 jornada anual con espacios de comunicación y participación de la comunidad educativa orientada a promover uno de estos indicadores.

ÁREA DE PROCESO: Gestión de Recursos	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Establecer procedimientos y prácticas que permitan contar con una administración ordenada, actualizada y eficiente, que establezca prioridades de los recursos, tanto humanos, educativos y tecnológicos con el fin de beneficiar a los estudiantes, dar oportunidades de igualdad y calidad educativa.	Monitorear al menos 1 vez al año los requerimientos necesarios para satisfacer oportunamente las necesidades relacionadas con recursos educativos y humanos, que permitan una adecuada provisión, organización y uso de ellos.
Gestionar encuentros entre docentes de ciclos y asignaturas espacios de articulación que permitan mejorar paulatinamente los resultados de	Realizar al menos 4 jornadas de reflexión pedagógica con la temática de la articulación para elevar

aprendizaje y eficiencia interna de todos los estudiantes.	paulatinamente los resultados de aprendizaje y eficiencia interna.
--	--

- **EVALUACIONES Y MONITOREO A LA GESTIÓN**

La evaluación a la gestión se realiza en base al modelo de elementos para una gestión de calidad, en donde es fundamental monitorear la organización en los diversos procesos vinculados a ella; resultados, logros, insumos y procesos.

Para cumplir con el compromiso de educación pública de calidad la Escuela El Porvenir ha sistematizado instancias de evaluación a diversos instrumentos de la gestión que permite monitorear a tiempo el logro de los objetivos propuestos, se realiza monitoreo de los instrumentos en tres momentos; diagnóstico (inicial), implementación (mitad de año académico) y logro del objetivo (final). Los instrumentos de gestión utilizados por el establecimiento son; plan de Gestión EGE, Plan de Mejoramiento Educativo, Plan Estratégico Institucional, plan de Convivencia escolar, planes de acción del establecimiento (participación ciudadana, sexualidad y equidad de género, etc.)

El Plan de Mejoramiento Educativo es uno de los instrumentos que permite medir el impacto de las acciones en el logro de los objetivos y retroalimentar el proceso de mejoramiento siguiente, es trabajado con todos los funcionarios del establecimiento.

- **PROYECTOS INSTITUCIONALES Y SEGUIMIENTO.**

Los proyectos institucionales del establecimiento están en concordancia a los indicadores de calidad educativa establecidos en los indicadores de desarrollo personal y social, los cuales han sido implementados para ser desarrollados en forma paulatina y sistemáticamente y ser internalizado por la comunidad educativa de manera gradual.

<p>Los programas implementados</p> <ul style="list-style-type: none">• Programa de Hábitos de Vida Saludable• Programa de Participación Ciudadana• Programa de Motivación y Autoestima Escolar• Programa de Afectividad, sexualidad y género	<p>Seguimiento en tres momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Diagnóstico<input type="checkbox"/> Desarrollo<input type="checkbox"/> Final
---	--

SOLO USO ACADÉMICO

8.2.- Instrumentos

Modelo de Entrevista Semi Estructurada Docentes

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Nombre Entrevistado	
Colegio	
Nivel de Docencia	

Duración de la Entrevista: 45 minutos aprox.

Recomendaciones;

Indicar las motivaciones del estudio y objetivos de la entrevista

Desarrollarse bajo un ambiente controlado y cómodo para ambas partes

Indicar la duración total aproximada de la entrevista

Objetivo de la Entrevista

Reconocer las gestiones implementadas por el equipo directivo en la Escuela Básica El Porvenir de Llay Llay en torno al cambio legislativo de las horas no lectivas.

Identificar el impacto académico que el cambio en la distribución de las horas lectivas supone para el desarrollo del aprendizaje

Relacionar los cambios de participación de la comunidad educativa entorno a las actividades académicas de los estudiantes.

Guion de la Entrevista

Eje 1, Nivel de Gestión de los Directivos

1. Desde su punto de vista, ¿Qué cambios de la ley N° 20.093 le han beneficiado en el uso de horas no lectivas?
2. ¿Ha tenido instancias para conocer a profundidad la ley N° 20.093? ¿Estas le han permitido apropiarse de sus planteamientos?
3. ¿Usted tiene conocimiento sobre los cambios legislativo entorno a la nueva distribución de las horas no lectivas para el desempeño docente?
4. ¿Qué iniciativas, programas o cambios administrativos conoce que han implementado los directivos entornos a la distribución horaria y la gestión de horas no lectivas en su establecimiento?

Eje 2, Horas no Lectivas

¿Comente su distribución horaria por contrato en comparación con la observada de forma empírica en su desempeño académico?

¿Usted desarrolla o se encuentra a cargo de actividades extracurriculares o de apoyo a la función pedagógica?

¿Qué tipo de funciones y/o actividades desarrolla o realiza usted durante las horas no lectivas?

¿Se siente usted apoyado (a) por la dirección entorno a la creación o difusión de instancia de planificación y evaluación fuera de las horas lectivas contractuales?

¿Cómo evaluaría el nivel de gestión y supervisión de las horas no lectivas de los directivos sobre la labor docente?

¿Qué recomendación a la gestión le entregaría usted a los directivos bajo la temática de la distribución y uso de las horas no lectivas en el establecimiento académico?

¿Considera usted que las acciones realizadas en las hora no lectivas favorecen al logro de resultado académico de los alumnos a su cargo?

Fecha: __/__/____

Entrevistador (a):

SOLO USO ACADÉMICO

Modelo de Entrevista Semi Estructurada - Directivos

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Nombre Entrevistado	
Colegio	

Duración de la Entrevista: 45 minutos aprox.

Recomendaciones;

Indicar las motivaciones del estudio y objetivos de la entrevista

Desarrollarse bajo un ambiente controlado y cómodo para ambas partes

Indicar la duración total aproximada de la entrevista

Objetivo de la Entrevista

Reconocer las gestiones implementadas por el equipo directivo en la Escuela Básica El Porvenir de Llay Llay en torno al cambio legislativo de las horas no lectivas.

Identificar el impacto académico que el cambio en la distribución de las horas lectivas supone para el desarrollo del aprendizaje

Relacionar los cambios de participación de la comunidad educativa entorno a las actividades académicas de los estudiantes.

Guion de la Entrevista

Eje 1, Nivel de Gestión

Desde su punto de vista, ¿Qué cambios de la ley N° 20.093 benefician a los docentes en el uso de horas no lectivas?

¿Ha tenido instancias para conocer a profundidad la ley N° 20.093? ¿Estas le han permitido apropiarse de sus planteamientos?

¿La realidad de su establecimiento le ha permitido implementar alguna de las instancias de hora no lectivas propuestas en la ley?

Eje 2, Horas no Lectivas

¿Qué tipo de funciones y/o actividades organiza para que los docentes realicen en las horas no lectivas?

¿Se establece algún tipo de supervisión entorno al nivel de cumplimiento de las horas no lectivas en docentes?

¿La Dirección ofrece instancia de apoyo y consulta para que los docentes cuenten con asesoría técnica interna o externa sobre el uso de horas no lectivas relacionadas con planificación, evaluación y desarrollo profesional docente?

¿El establecimiento cuenta con un plan de gestión o jornadas de capacitaciones para optimizar el desempeño docente sobre las horas no lectivas de los docentes?

¿La dirección dispone de instancias de evaluación de la gestión de las horas no lectivas para identificar el impacto de estas?

¿Considera usted que las acciones que se organizan durante las horas o lectivas favorecen el logro de resultados académico de los alumnos del establecimiento?

Fecha: __/__/____

Entrevistador (a):

8.3.- Carta de consentimiento

Noviembre de 2017

ESTUDIO DE CASO

Consentimiento Informado

Yo,..... Acepto participar en esta actividad, siendo consciente de mi derecho a retirarme en cualquier momento y por cualquier motivo, sin ningún tipo de perjuicio.

Comprendo que toda la información provista será tratada en estricta confidencialidad y no será difundida por la investigadora. Se me ha informado el tipo de material que será recolectado, el propósito de la investigación, y el uso que se hará del material recolectado una vez finalizada la investigación.

Autorizo que el material de investigación recabado para este estudio sea publicado, siempre y cuando mi nombre y/o cualquier otro tipo de información que pueda identificarme no sean utilizados.

Firma _____ Fecha _____