

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LAS SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON MENCIÓN EN MATEMÁTICA
Y CIENCIAS NATURALES**



**DESCRIPCIÓN DE LA VALORACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA CIUDAD
DE CONCEPCIÓN A LAS DIMENSIONES DEL CONCEPTO DE TALENTO
PEDAGÓGICO**

**Seminario de Investigación para optar al Grado Académico de Licenciado en
Educación**

Profesor Guía: Aladino Araneda Valdés

Estudiante: Carla Oriana Caro Novoa

Franchesca Estefany Torres San Martin

Concepción, Agosto del 2018

Agradecimientos

Gracias de todo corazón, a todos los docentes que participaron en mi proceso de formación dentro de la universidad Católica de la Santísima Concepción, en especial al profesor guía de seminario de investigación Aladino Araneda Valdez, por su constante apoyo.

Gracias a mi madre por su ejemplo de perseverancia y constancia que la caracteriza, por su apoyo, paciencia y amor incondicionalmente.

Gracias a mi padre por sus consejos, sus valores, amor y por siempre motivarme a salir adelante a pesar de las circunstancias.

Gracias a mi familia más cercana que fueron mi mayor motivación durante este proceso, siendo claves en mi vida profesional y personal durante todos estos años de formación profesional.

Carla Oriana Caro Novoa

Agradecimientos

Concluyendo esta etapa de vida universitaria con este seminario de investigación, no queda nada más que agradecer a todos aquellos que formaron parte de todo este proceso. Primeramente quiero agradecer a Dios quien guío este camino, colocando obstáculos, pero que cada uno de ellos, me entrego una enseñanza y de este modo poder formarme de mejor manera como profesional.

Quiero agradecer a mis padres, quienes sin ellos no hubiera sido posible terminar esta etapa, quiero agradecer su apoyo constante, desde el momento que elegí estudiar esta carrera nunca dudaron que sería la mejor decisión que había tomado. Quiero agradecer por todos los valores que me enseñaron durante mi vida escolar y formación universitaria, que finalmente me llevaron a triunfar y salir victoriosa en esta etapa. Gracias por enseñarme que el errar es algo humano y que está permitido, pero que el rendirse sin luchar, no está permitido.

Finalmente quiero agradecer a mi familia más cercana que se alegró con cada logro, a mi pareja que formo parte de este proceso, quien nunca me permitió dudar de mis capacidades. A esas personas que sin tener un lazo familiar fueron parte y me ayudaron hacer más ameno este proceso, principalmente a mis amigas y futuras colegas Silvana, Alejandra, Romina y Catalina. Además agradecer al profesor guía Aladino Araneda, quien fue apoyo fundamental en este seminario de investigación.

Franchesca Estefany Torres San Martin

Tabla de contenido

Resumen.....	- 6 -
Abstrac	- 6 -
INTRODUCCION	- 7 -
CAPITULO 1: FORMULACION GENERAL DEL PROBLEMA	- 9 -
1. Planteamiento del problema.....	- 9 -
2. Interrogantes de la investigación.....	- 11 -
3. Propósito de la investigación	- 12 -
4. Objetivos de la investigación	- 13 -
4.1 Objetivo General.....	- 13 -
4.2 Objetivos específicos	- 13 -
5. Hipótesis de la Investigación	- 14 -
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO.....	- 15 -
1. Orientación a la enseñanza.....	- 15 -
1.1 Vocación por enseñar.....	- 16 -
1.2 Responsabilidad por las personas a quienes se educa.....	- 18 -
1.3 Disposición a interactuar con otras personas	- 19 -
1.4 Apertura al diálogo del profesor	- 20 -
2. Estabilidad emocional del docente.....	- 21 -
2.1 Autocontrol necesario del profesor en el aula.....	- 22 -
2.2 La Automotivación docente.....	- 23 -
2.3 Acompañamiento afectivo del profesor	- 24 -
3. Habilidad social en el concepto de talento pedagógico	- 25 -
3.1 Respeto a las demás personas en sus diferencias personales.	- 26 -
3.2 Asertividad en la expresividad personal	- 26 -
3.3 Empatía con las demás personas.....	- 27 -
3.4 Escucha activa en el aula	- 28 -
4. Habilidades cognitivas superiores del docente	- 29 -
4.1 Toma de decisiones en la tarea educativa	- 30 -
4.2 Pensamiento abstracto en el profesor.....	- 31 -

4.3 Planificación y ejecución de planes en la tarea docente	- 31 -
4.4 Flexibilidad mental	- 32 -
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	- 34 -
1. Paradigma de la investigación.....	- 34 -
2. Diseño de la investigación	- 35 -
3. Método de investigación.....	- 36 -
4. Muestra Poblacional.....	- 37 -
5. Instrumento de recolección de datos	- 37 -
5.1 Cuestionario	- 39 -
5.2 Tratamiento de los datos	- 40 -
6. Validez.....	- 41 -
6.1 Validez interna	- 41 -
6.2 Validez externa	- 42 -
7. Análisis de Consistencia Interna	- 43 -
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	- 50 -
1. Caracterización de la muestra general	- 50 -
2. Caracterización de la muestra por establecimiento	- 50 -
3. Análisis de resultados.....	- 59 -
3.1 Análisis de resultado de valoración de dimensiones, subdimensión e indicadores	- 59 -
3.2 Análisis de resultado correlación de variables.....	- 97 -
3.3 Correlación edad con dimensión orientación a la enseñanza	- 98 -
3.4 Correlación dependencia del establecimiento con dimensión habilidades cognitivas superiores	- 99 -
3.5 Correlación de sexo con dimensión estabilidad emocional.....	- 100 -
CAPITULO V: CONCLUSIONES	- 101 -
Limitaciones y proyecciones.....	- 107 -
Referencias Bibliográficas	- 110 -

Resumen

La investigación describe la valoración que hacen los docentes a cada de una de las dimensiones e indicadores que engloban el concepto de “Talento Pedagógico”, para esto se utiliza una escala de valoración aplicada a docentes que ejercen su profesión en la región del Bío Bío. Con ello se busca esclarecer las dimensiones e indicadores a las cuales los docentes le otorgan mayor o menor valoración, considerando que el concepto de Talento Pedagógico define lo que es un buen profesor. Con ella se busca contribuir a delimitar el concepto.

Abstrac

The investigation describes the evaluation that the teachers do to every of one of the dimensions and indicators that include the concept of “Pedagogical talent”, for this there is in use a scale of valuation applied to teachers who exercise his profession in the region of the Bio Bio. With it one seeks to clarify the dimensions and indicators to which the teachers grant major or minor valuation, considering that the concept of Pedagogical Talent defines what is good teacher. With it one seeks to help to delimit the concept.

INTRODUCCION

Esta investigación tiene como objeto de estudio un concepto de “Talento Pedagógico”, a partir de la visión de profesores de la región del Bío Bío, de las comuna de Coronel, Tomé y Concepción, con el objetivo de determinar la valoración a cuatro dimensiones del concepto de “Talento Pedagógico”, propuestas por el docente Aladino Araneda Valdés, estas dimensiones son “Orientación hacia la Enseñanza”; “Estabilidad Emocional”; “Habilidades Sociales” y “Habilidades Cognitivas Superiores”.

Cuando se habla de educación, no solo hablamos de conocimientos, de desarrollar prácticas y realizar evaluaciones, sino que también de la calidad de educación que se está entregando, de lo que se responsabiliza la mayor parte a los docentes que están ejerciendo la labor en las aulas.

En Chile, se han promulgado muchas leyes referente a la educación, tales como la Ley de Carrera Docente, N° 20.903, donde señala que todas las universidades que imparten las carreras de Pedagogía deben ser acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA), así como también preocuparse por la formación inicial del estudiante, realizar evaluaciones diagnósticas antes y durante su formación, además, establece nuevos requisitos de ingreso, con el propósito de generar cambios en la calidad de la educación.

La investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, la cual busca delimitar el concepto de talento pedagógico, a partir de los datos entregados por la Escala de

Valoración de Aladino Araneda Valdés (2017), aplicada a docentes de la octava región, por ende, se describen los datos para luego analizarlos, usando un diseño no experimental, ya que estos datos no son manipulados por las investigadoras.

La presente investigación, está estructurada por capítulos ordenados de la siguiente forma: Capítulo I, aborda el Formulación general del Problema, en el cual se expone el tema en general, interrogante de la investigación, objetivo general y específicos, hipótesis y justificación; Capítulo II, explica los conceptos del Marco Teórico que están detrás de la investigación, siendo respaldados por teorías; Capítulo III describe el tipo y diseño de investigación, detalla la población y muestra que participará en la investigación, además de la estrategia de recopilación y análisis de datos; Capítulo IV análisis e interpretación de datos con ello la caracterización de la muestra; finalizando con el Capítulo V en la que se dan a conocer las conclusiones a las cuales se llega, a partir de los análisis anteriores.

CAPITULO 1: FORMULACION GENERAL DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

En el último tiempo, el problema de calidad de la educación se ha convertido en un problema global. Es por esto que tal y como lo afirma McKinsey & Company (2007), muchos países han invertido muchos recursos financieros como forma de mejorar la educación que reciben los estudiantes de cada país. Para esto, se han diseñado una serie de programas que buscan dar solución a las carencias que se encuentran actualmente en el sistema educativo en los diferentes niveles.

Una de las formas que se ha propuesto para solucionar el problema de calidad de educación radica en las Formación Inicial de Profesores (FIP), estos cambios van desde evaluaciones de ingreso a la universidad, durante el proceso de formación y luego de terminar la formación inicial. Estas evaluaciones buscan ser el reflejo de las capacidades que poseen los docentes que han cursado una carrera en diferentes centros educacionales (institutos de formación profesional, universidades tradicionales y/o privadas). Se observa que como país, se tiene conocimiento que las personas que son las encargadas del cambio en la mejora y calidad de educación son los docentes, es aquí donde queda en evidencia la estrecha relación con lo planteado en el informe McKinsey (2007), luego de realizar investigaciones en los distintos países que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que han tenido diferentes desempeños

en cuanto la mejora en la educación, logran sacar como conclusión que “La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes”. (pág. 17)

Como se ha señalado anteriormente, en Chile se tiene conocimiento que el cambio en la educación va a depender de la calidad de profesores que estén ejerciendo la labor docente en los establecimientos educacionales. Por ello, una de las reformas busca incentivar a las personas a estudiar pedagogía en busca de la mejora de la educación. Se busca motivar ofreciendo el financiamiento de la carrera obtenido más de 600 puntos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), cambios en las remuneraciones que recibirán luego de salir de la carrera. Además, luego de la promulgación de la ley de Carrera Docente N° 20.903, las personas que quieran ingresar a pedagogía deben tener condiciones mínimas como obtener al menos 550 puntos en la prueba de selección universitaria (PSU), y estar dentro del 30% mejor de su promoción.

A pesar que existen grandes inversiones económicas y reformas para aumentar la calidad de educación no se apunta al problema que hay de fondo, ya que en Chile existe una gran variedad de universidades e institutos que imparten esta carrera, cada una con sus respectivas mallas curriculares. Además, a esto se suma que no todas pertenecen al Consejo de Rectores de Universidades de Chile (CRUCH), que buscan de cierta manera poder resguardar que la calidad de las carreras impartidas sean las adecuadas. Pero aun así el mayor problema, basándonos en el estudio de McKinsey (2007), no apunta a una de las soluciones más importantes que ha ayudado a mejorar la calidad de educación de manera rápida y efectiva, que menciona que uno de los cambios más importantes para

mejorar la educación es el cómo seleccionar a las personas adecuadas e idóneas para que ejerzan la docencia, las que deben cumplir con una serie de condiciones, cualidades, habilidades, etc. que van desde lo social, personal y académico.

Es por esto que en esta investigación se realiza una aproximación al concepto de talento pedagógico como una contribución para resolver la problemática planteada anteriormente, debido que en Chile no se ha adoptado como una forma para alcanzar la mejora en la educación el cómo deberían ser las personas que ingresen a estudiar pedagogía, ya que tal y como lo menciona Araneda (2013), para que exista un cambio en la educación se debe elegir a personas que cuenten con potencial docente necesario para ejercer la labor educativa, porque no basta con buscar a los mejores de enseñanza media o los estudiantes con mejor puntaje PSU, también hay que buscar a los estudiantes con Talento Pedagógico. Es decir, tal y como lo plantea Fuentes, Araneda y Compos (2013), el talento pedagógico es “el conjunto de características de personalidad que posee la persona que, de manera manifiesta o no, tiene interés por la enseñanza y pudiera optar o no por estudiar una carrera pedagógica en coherencia con tal potencial” (pag 64)

2. Interrogantes de la investigación

- a. ¿Qué rasgos son los que docentes de distintos establecimientos educacionales, de la ciudad de Concepción, valoran con mayor importancia y tienen más aprobación al momento de ejercer la carrera docente?

- b. ¿Cuál es el valor que le dan los profesores a cada una de las dimensiones del concepto de talento pedagógico?
- c. ¿Qué indicadores conceptuales de las dimensiones del talento pedagógico son más valorados por los docentes de aula?

3. Propósito de la investigación

El propósito principal de esta investigación es describir la valoración del concepto de Talento Pedagógico por parte de docentes de aula. Con ello, se busca identificar las potencialidades o cualidades que deben poseer los futuros estudiantes que quieran ingresar a las carreras de pedagogía en las diferentes universidades del país. A partir de aquello, se busca generar cambios en el sistema educativo, para ayudar a mejorar la calidad de educación que reciben niños y niñas, partiendo desde la base que las personas que ejerzan la docencia serán personas que posean potencial docente y de este modo los estudiantes se podrán desarrollar de mejor manera en todo ámbito.

Biscarra, Giaconi y Assaél (2015), señalan que la labor docente se enmarca en las disposiciones propias del sistema educacional, del Proyecto Educativo de cada establecimiento (PEI) y de los Programas Específicos de Mejoramiento (PME), muchos de los cuales se construyen con poca o nula participación de los docentes. Pero, sin embargo, al ser el docente uno de los actores principales del proceso educativo, cabe en él gran responsabilidad en la calidad de educación de los estudiantes, es por esto que a partir de esta investigación se pretende ayudar de algún modo a la formación de futuros

profesores, estableciendo las características que posee un buen profesor, y de esta manera saber si estos estudiantes están o no están aptos para más a futuro ser un docente, dejando un poco de lado las pruebas estandarizadas, como por ejemplo, la Prueba de Selección Universitaria (PSU), y enfatizar en otras características más relevantes.

4. Objetivos de la investigación

4.1 Objetivo General

Describir la valoración que dan docentes de la provincia de Concepción a las dimensiones e indicadores del concepto de talento pedagógico.

4.2 Objetivos específicos

- a. Delimitar el concepto de Talento Pedagógico, desde la perspectiva de los docentes.
- b. Caracterizar la valoración que le dan a las diferentes dimensiones del Talento Pedagógico los docentes.
- c. Establecer la relación por edad, tipo de dependencia, sexo y años de servicio, respecto al nivel de valoración que otorgan los docentes a las diferentes dimensiones de Talento Pedagógico.

5. Hipótesis de la Investigación

- 1) A mayor edad de los docentes, mayor es la valoración que hacen al conjunto de indicadores de la dimensión “Orientación a la Enseñanza”.
- 2) Los docentes de establecimientos particular subvencionado atribuyen mayor importancia a la dimensión “Habilidad cognitiva superiores.”
- 3) Los docentes de sexo femenino dan mayor valoración a la dimensión “Estabilidad Emocional.”
- 4) A menor años de servicio de los docentes, menor es la valoración que atribuyen a la dimensión “Orientación a la enseñanza.”

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

El Talento Pedagógico, según Araneda (2017) se compone de cuatro dimensiones, a saber: “Orientación a la enseñanza”, “Estabilidad Emocional”, “Habilidades Sociales y “Habilidades Cognitivas Superiores”. En su conjunto, estas cuatro dimensiones como cualidades personales dan forma al Talento Pedagógico y permiten identificar a personas con talento docente. Cada una de estas dimensiones, se caracteriza por un conjunto de cualidades que definen la dimensión y dan sentido al rasgo de talento pedagógico deseado para la función docente.

A continuación, se definen cada una de estas cuatro dimensiones y sus correspondientes subdimensiones. Se asume que cada una de estas dimensiones y subdimensiones son cualidades personales presentes o no en las personas, por lo cual es relevante identificarlas y establecer si están o no en las personas que se forman como profesores.

1. Orientación a la enseñanza

La “Orientación a la Enseñanza” corresponde a la primera de cuatro dimensiones que engloba el concepto de “talento pedagógico” Según Araneda (2017), y como tal, está enfocada principalmente en las características vocacionales y psicológicas que debería tener una persona con potencial docente. Todo buen docente tiene que reunir una serie de características y cualidades, entre ellas, está la motivación por transmitir conocimientos a otras personas, puesto que les nace y es espontáneo en ellas enseñar, instruir o educar a otras personas que lo requiere. Es responsabilidad de los profesores

que los estudiantes sientan ansias de aprender, desarrollando sus competencias básicas, lo que dependerán de la capacidad del docente para despertar la orientación a aprender.

Se entiende por “Orientación” un proceso de ayuda a la persona para que pueda elegir y tomar las decisiones vocacionales adecuadas, como forma de asesorar para la resolución de problemas personales y/o sociales, como modelo de intervención con función asistencial y/o como eje transversal del currículo (Martínez, 1998).

Según Rodríguez y Sánchez (2003, p. 55) La “Orientación Vocacional” se define como el “Proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales (tareas vocacionales) que le preparen para la vida” .

1.1 Vocación por enseñar

La mayoría de los estudiantes de pedagogía consideran la docencia como una profesión definida vocacionalmente, como una orientación natural por enseñar a otros. Surge la duda a partir de aquello, respecto si los profesores nacen o si esto se va dando durante el proceso de formación pedagógica.

La vocación hace referencia a la inclinación interna que el sujeto manifiesta hacia una profesión o por una carrera concreta. González (1993), define la vocación como el motivo más importante para dedicarse a la enseñanza, junto a otras razones como el humanismo de la profesión o la facilidad y conveniencia de la carrera de profesor. Como

se menciona en la cita anterior, en este concepto se engloba el motivo más grande para ser profesor, ya que dentro de la vocación se encuentra una serie de características psicológicas y cognitivas que llevan a querer desempeñarse en la docencia.

Lissen (2003), señala en su artículo que la esencia “vocacional” se ha ido forjando, en algunos casos, en las edades más tempranas, al sentirse entusiasmado por los más pequeños, por la admiración hacia su maestro y por representar su mismo papel. Para otros, la vocación ha podido ser algo más tardía, pero en cualquier caso, nacida del interior y del deseo de ayudar a los demás. Lissen (2003), hace referencia a que lo más importante al momento de elegir una profesión, en este caso la docencia, va más allá de sentirse entusiasmado por la profesión, sino que también sentir el deseo de ayudar a los demás.

La vocación es uno de los factores determinantes en el proceso de elección de la carrera, sobre todo si se trata de estudiar pedagogía, donde se requiere sentir agrado y entusiasmo por enseñar y guiar el aprendizaje de otras personas, sintiendo satisfacción por los logros alcanzados por los estudiantes. Tal y como indica Vilaseca (2009), "El verdadero éxito implica hacer lo que amamos, amar lo que hacemos y concebir la profesión con vocación de servicio" (pág. 6)

1.2 Responsabilidad por las personas a quienes se educa

La responsabilidad pedagógica es una actitud inherente a toda relación auténtica entre un profesor y un estudiante. Es la responsabilidad, asumida y alimentada, la que actúa con fuerza silenciosa, afectando de forma decisiva. (Sierra y Vidal, 2016).

Así como los autores del párrafo anterior señalan que la responsabilidad que tiene un profesor frente a sus obligaciones pedagógicas afecta de manera significativa en los logros y resultados de aprendizaje de sus estudiantes, es por esto que esta actitud forma parte del concepto de “Talento pedagógico”, concepto que define lo que es ser un buen profesor. Hacerse cargo del aprendizaje de sus estudiantes, más que por enseñar.

La responsabilidad que tienen los docentes es muy amplia, ya que, son quienes crean las condiciones e instancias educativas para que los estudiantes se transformen en ciudadanos competentes.

En el Artículo n°3 de la Ley General de Educación Chilena, n° 20.370, se establece que la responsabilidad es uno de los principios fundamentales del sistema, señalando que “todos los actores del proceso educativo deben cumplir sus deberes y rendir cuenta pública cuando corresponda”. (Párrafo 1)

Como se establece en la Ley General de Educación (LGE), la responsabilidad en un profesor forma parte de las habilidades más importantes que estos debieran poseer, ya que, estos son los encargados de guiar a los estudiantes ha alcanzar nuevos

conocimientos, siendo el docente, por lo general, un ejemplo a seguir por sus estudiantes, por lo tanto, un buen profesor debe ser responsable con sus deberes, ya que cada uno de sus actos afecta en la vida de sus estudiantes.

La responsabilidad es un valor que necesitan los profesores para ser capaces de responder ante las oportunidades que se le abren y ante las metas que se ha fijado, esta es la responsabilidad que adquiere frente a sus estudiantes, sus familias y a la sociedad que contribuyen con sus acciones a formar.

1.3 Disposición a interactuar con otras personas

El Diccionario de Educación (2007), señala que “disposición” es un hábito innato en el sentido de estar preparado física y anímicamente para comportarse y desarrollarse de manera funcional dentro del mundo circundante. Disponibilidad y capacidad de una persona, innata y/o adquirida, para comportarse de un modo y no de otro en determinadas ocasiones de la vida.

La Real Academia Española de la Lengua (RAE, 2017), señala que “interactuar” es actuar recíprocamente entre sujetos o personas.

Si analizamos ambas definiciones podemos decir que, un profesor que posee disposición a interactuar con otros es aquel que siente agrado por compartir experiencias e ideas con otras personas, siendo una persona empática capaz de trabajar con personas diferentes y

que piensen distinto. Como ocurre entre la relación profesor-estudiante, donde tiene que haber disposición de ambas partes para lograr una enseñanza y aprendizaje significativo.

Un buen profesor siempre tiene que estar dispuesto a interactuar, tanto con sus estudiantes como con sus pares, ya que sabemos que en este tipo de interacciones es donde se puede producir un aprendizaje. La interacción entre profesor y estudiante es un hecho que ocurre a menudo en la profesión docente, ya que en la escuela siempre se tendrán que resolver situaciones que implique a ambas partes, ya sea dentro como fuera del aula.

1.4 Apertura al diálogo del profesor

En esta sub dimensión se hace referencia a una persona que está abierta a dialogar e interactuar con otra, siendo capaz de escuchar con respeto la opinión de los demás.

La Real Academia Española (2017), define diálogo como “Plática entre dos o más personas, que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos”.

Un profesor que sea capaz de generar y abrirse al diálogo facilitará las relaciones tanto personales como profesionales, como ocurre en la sala de clase, donde la mayor cantidad de conocimientos se adquieren a partir de la comunicación que exista entre profesor y estudiantes, siempre y cuando haya una participación activa entre ambos agentes. Un profesor que se abre al diálogo es capaz de escuchar al otro y respetar todas las opiniones, generando conocimiento participativo entre sus estudiantes.

El diálogo se instituye como uno de los mecanismos democráticos por excelencia, pues en él se encarna ese espíritu argumentativo que se espera guíe las decisiones que determinan el rumbo de nuestra sociedad (Botero, 2014).

Como profesor, la tarea de promover el diálogo entre los estudiantes y entre profesor-estudiantes, es de mucha importancia, ya que gracias a este vínculo se forman futuros profesionales con espíritu argumentativo, siendo capaces de defender sus ideas gracias al diálogo aprendido en el aula.

2. Estabilidad emocional del docente

Estabilidad emocional corresponde a la segunda dimensión que forma parte del concepto “talento pedagógico”, usada en la investigación como referente conceptual. Esta dimensión engloba varias características psicológicas que debiera poseer un buen profesor como rasgos deseables para ejercer la docencia.

Una persona estable emocionalmente es aquella con la capacidad de calibrar sus emociones y sus reacciones ante los vaivenes de la vida, es decir, ante el fracaso y el éxito y ante la aprobación y la crítica (Martínez 2011).

En educación, el aprendizaje significativo se basa principalmente en las relaciones interpersonales que el docente establece con sus estudiantes, padres de familia, compañeros y comunidad educativa, por ende, se puede destacar que las experiencias emocionales de los docentes son constantes. Un profesor debe estar preparado

emocionalmente para todo, es decir, para enfrentar el fracaso y/o el éxito de su enseñanza, siendo capaz de superar las dificultades, sin generar efectos negativos en sus estudiantes o en él mismo y ampliando el aspecto de su enseñanza entregando una educación integral, abarcando todas las áreas de la vida de sus estudiantes, ya que, el desarrollo cognitivo debe complementarse con el afectivo y en particular, desarrollando en sus estudiantes experiencias emocionalmente enriquecedoras.

Palomera, Fernández-Berrocal y Brackett (2008), señalan que la formación inicial del profesorado se centra en enseñar conocimientos y procesos específicos, pero no de competencias básicas personales e interpersonales que sirvan de herramientas para que el futuro docente se enfrente adecuadamente a la resolución de problemas de su profesión, consecución de metas educativas y sobre el aprendizaje continuo.

2.1 Autocontrol necesario del profesor en el aula

El autocontrol es una habilidad que no todos son capaces de manejar, sin embargo, en la profesión docente es un aspecto de suma importancia en el día a día, esta habilidad forma parte del concepto “talento docente”, el cual define lo que es ser un buen profesor. Una persona que tiene autocontrol tiene características tales como creer que es capaz de manejar sus pensamientos cuando son negativos, reconociendo cuando comienza a enfadarse e identificando sus cambios de ánimo, dominando a la vez sus emociones, actos y pensamientos afin de evitar perjudicar a los demás, estudiantes, pares, familia, etc.

El autocontrol, generalmente va relacionado con la determinación que una persona tiene en cierto instante para tomar una decisión y mantenerse en ella, o reaccionar de alguna manera ante las eventualidades que se presenten (Celis, 2017), sin perder el control.

Skinner (1953), señala que el autocontrol no sería un rasgo o disposición y sí un proceso por el cual el individuo cambiaría su probabilidad de respuesta, alterando las variables en las cuales la respuesta es una función, teniendo una gran influencia del entorno social.

Además, Skinner (1953), señala que, el control que pueda tener o no una persona influye en nuestro entorno social, en el caso de los profesores, dichas conductas influyen de manera inmediata en la conducta y pensamiento de sus estudiantes.

2.2 La Automotivación docente

La “motivación” es un hecho personal e intransferible, auto-generado desde el propio sujeto de actuación y difícilmente transmisible. Por tanto, la motivación real, la verdaderamente efectiva, se llama automotivación (Sampedro, 2017), por cuanto nace desde la misma persona, sin que medien factores externos que la impulsen.

Una persona que posea esta habilidad es capaz de darse a sí misma las razones y el interés para realizar algún tipo de acción específica, influyendo en su propio estado de ánimo para poder reaccionar de una manera precisa y efectiva en las decisiones de su vida. En el caso de los profesores la automotivación forma parte importante del día a día, ya que, esta debiera ser transmitida por el docente a sus estudiantes, y así generar

resultados favorables en la enseñanza, produciendo una mayor automotivación en el docente.

Para generar en el sujeto (docente) la “automotivación” hay que encontrar el sentido a lo que hacemos para que el trabajo realizado sea satisfactorio. Que aquello por lo que nos esforzamos repercuta en algo que verdaderamente nos aporta y nos importa. Sentido para tu vida y para tu corazón. (Largo, 2016).

2.3 Acompañamiento afectivo del profesor

El término “acompañamiento” es un vocablo de uso frecuente en el sector educativo, en el ámbito familiar y en las comunidades humanas. Su desarrollo involucra a dos o más personas y a instituciones, que asumen un compromiso con la ayuda, la transferencia de conocimientos, de vida y de experiencias entre los acompañantes y personas acompañadas. Asumen también un compromiso con la lógica del cambio personal, institucional y del contexto (River, Flores y Cruz, 2013).

Es decir, el acompañamiento por parte del profesor es aquel que ofrece, como apoyo, recursos emocionales y afectivos a los estudiantes que lo necesitan para que sean capaces de lograr un buen desarrollo escolar.

Generalmente, cuando se habla de acompañamiento escolar y educativo, se tiene la impresión de decir que hay que volver a dar a los estudiantes el gusto y el deseo de aprender; devolverles la confianza en la escuela; reavivarles la capacidad de producir

ellos mismos los conocimientos, los saberes, los saber hacer y las actitudes (Ghouali, 2007). Un buen profesor tiene que involucrarse afectivamente con sus estudiantes, ya que, la vinculación que exista entre ambos será de mucha importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para de esta manera lograr los aprendizajes esperados.

El docente al ser un guía dentro de la sala de clases debe ser capaz de resolver conflictos entre sus estudiantes, siendo el mediador entre ellos, desarrollando el consenso con los demás, ya la vez, fomentando la confianza entre sus estudiantes, ayudándolos a controlar sus emociones.

3. Habilidad social en el concepto de talento pedagógico

A continuación se definirán las subdimensiones correspondientes a la tercera dimensión, “Habilidades sociales”, donde se señala la importancia de la interacción con el entorno social de los involucrados en el proceso educativo.

Según Schaffer (1990), “las interacciones sociales implican una serie de modelos de comportamientos muy complejos y sincronizados, ejecutados recíprocamente por dos o más sujetos. Cabe destacar que la socialización se produce en interrelación con el desarrollo cognitivo” (pág. 37). Por ello, esta dimensión incluye cuatro conceptos que buscan aclarar lo que un docente con talento pedagógico debería dominar en esta categoría.

3.1 Respeto a las demás personas en sus diferencias personales.

Tal y como lo define la Real Academia Española (2017), “respeto” proviene del latín, de la palabra atención o consideración, es por esto que este concepto se ve estrechamente relacionado con la educación, ya que, estas se comienzan a enseñar desde que los estudiantes comienzan su formación escolar, esto se ve reflejado cuando los estudiantes guardan silencio mientras el docente o sus pares tienen la palabra, respeto por cada persona que conforman la comunidad escolar.

Además, el respeto es un factor de suma importancia debido a que, junto con este concepto, va ligado el concepto de tolerancia que no solo los estudiantes deben tener, sino que los docentes de igual manera deben demostrar respeto por cada persona, ya que, para los estudiantes sobre todo de educación básica, los docentes son visto como un claro ejemplo del cual ellos tienen que aprender y de cómo deben actuar en su vida. Es por esto que los docentes deben ser personas que deben medir las acciones si quieren que dentro del aula se mantenga un clima de respeto hacia el profesor o a sus mismos pares.

3.2 Asertividad en la expresividad personal

En este indicador se hace mención a una de las cualidades del docente que debería tener un manejo completo de este, ya que como lo definen en su artículo Llacuna y Pujol (2004), “la asertividad como un habilidad personal que nos permite expresar

sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás” (pág., 1).

Ser un docente capaz de expresar sus emociones de manera asertiva, brinda herramientas prácticas, para el fortalecimiento de la relaciones con sus estudiantes.

Es por esto que, este concepto es de gran relevancia para las personas que quieran ejercer la docencia, debido que se encuentran con diversas situaciones en el aula el cual requieren un grado de asertividad para que los estudiantes tomen de forma adecuado lo que el docente quiera decir, además, que estos no pasen a llevar los derechos del otro.

3.3 Empatía con las demás personas

La RAE (2014), define empatía como “La capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos” (pág.32). Este concepto que forma parte de lo que una persona que estudia o ejerce algo relacionado con la pedagogía debería tener, ya que dentro de los establecimientos que se encuentran a lo largo de Chile encontramos una gran variedad de realidades, ya sean de índice cultural, social, familiar, etc. El docente debe ser capaz de colocarse en el lugar del otro al momento de actuar frente a cualquier escenario que se le presente, de este modo podrá tomar decisiones más asertivas al momento de resolver cualquier conflictos dentro del establecimiento educacional.

Un ambiente positivo creado por aquel profesor que es empático logra mejorar la motivación y las habilidades académicas de los estudiantes, como la lectura, la escritura y las habilidades matemáticas.

Un docente que es empático pone énfasis en aquellas situaciones que suceden en el presente de cada estudiante, no para juzgarlo ni esperar de él un comportamiento determinado, sino para que se encuentre a sí mismo como un ser humano en proceso de formación, tanto de su conocimiento como de su papel dentro de la sociedad. Son capaces de identificar sus necesidades y llevar a cabo una actitud empática. Estos son los maestros exitosos (Mateo, 2018).

3.4 Escucha activa en el aula

Una de las técnicas que favorecen y aportan a las habilidades comunicativas es la “Escucha Activa”, la que según Fernández (2002), se entiende como la actitud de interés por aquello que alguien está contando. Por lo tanto, se debe notar que se está escuchando, y se debe mostrar un alto grado de comprensión y de respeto. El uso de esta técnica debe animar al estudiante a expresar sus sentimientos y preocupaciones sin verse sometido a coacción.

Por lo tanto, hace posible que las personas sean reconocidas de manera que vayan descubriendo y aceptando su identidad, y a fortalecer una autoestima positiva. De tal modo, con la escucha activa los estudiantes sean capaces de aprender, comprender, compartir y darles sentido a las normas, valores, deberes y derechos, en cualquier

contexto social y cultural donde se encuentren. "Este encadenamiento sistemático de prácticas en el convivir va provocando que cada uno, y todos, vayan escuchando a los demás y solicitando que le escuchen, valorando actitudes de colaboración y empatía." (MINEDUC, 2011, Pág. 29)

Cabe destacar que la escucha activa no solo involucra a los niños y niñas, sino que también aborda el tema de los docentes, en cómo estos mismos se desenvuelven en su ámbito laboral y social en el contexto en el que se involucran, destacando la capacidad de aceptarse el uno al otro, adoptando la capacidad de entenderse para así poder respetar cualquier punto de vista, dando espacio a la crítica de manera constructiva para así crear un ambiente de respeto entre los involucrados.

La escucha activa, hace referencia a la habilidad de comunicación que debe manejar el docente.

4. Habilidades cognitivas superiores del docente

Las habilidades cognitivas superiores corresponden a la cuarta dimensión correspondientes al concepto de "talento pedagógico", está enfocada principalmente en las capacidades que debería tener un buen profesor para llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje al momento de entregar los contenidos a los estudiantes. Las Habilidades cognitivas básicas: son el enfoque, obtención y recuperación de información, organización, análisis, transformación y evaluación. En cambio las Habilidades cognitivas superiores: corresponden a la solución de problemas, toma de

decisiones, pensamiento crítico y pensamiento creativo. (Ramos, Herrera y Ramírez 2010)

4.1 Toma de decisiones en la tarea educativa

La toma de decisiones para un docente es de suma importancia, ya que, estas hacen referencia a que los profesores deben encontrar una conducta adecuada para resolver o enfrentar una situación problemática dentro del aula, así como también tendrán que ser capaces de tomar la decisión correcta al momento de querer guiar a los estudiantes al conocimiento, por ende, los docentes deben ser capaces de tomar decisiones con respecto al cómo y al qué enseñar.

La toma de decisiones es cuando se selecciona una opción entre distintas alternativas o formas para resolver situaciones de la vida, estas pueden ser en el ámbito familiar, laboral o personal (Gutiérrez, 2014). Un buen profesor toma una decisión correcta cuando conoce la situación problemática, la analiza, para luego dar una solución al problema.

Hay que tener presente que toda decisión tomada dentro de la sala de clases trae consecuencias, es por esto que el profesor que toma una decisión debe ser consciente de esto, teniendo en cuenta que los valores como la moral y la ética, forman parte de tomar una buena decisión, valores que también pueden ser transmitidos a los estudiantes.

4.2 Pensamiento abstracto en el profesor

Un profesor que se encuentra dentro de lo que es tener “talento pedagógico”, y que posee un pensamiento abstracto, debe considerar que al educar, los contenidos están dirigidos a los intereses de los estudiantes, la familia y la sociedad en el que está inmersa el establecimiento, conociendo las características personales de sus estudiantes, estando consciente de que la docencia conlleva la necesidad de investigar en el aula por su parte diariamente.

Llegar a dominar el pensamiento abstracto es un ideal en materia educativa. Significa ir más allá de captar de un objeto, de un hecho o de una información mucho más de los que se nos muestra en su simple contacto sensitivo.(Fingermann 2011).

Cuando un profesor es capaz de elaborar conclusiones, deducir, imaginar, traspasar lo aprendido a nuevas situaciones, construir esquemas, ubicarse en otros tiempos y lugares etc. estamos hablando de un profesor que posee un pensamiento abstracto.

4.3 Planificación y ejecución de planes en la tarea docente

La planificación para el profesor es una tarea infaltable en la práctica educativa, ya que, el éxito de una clase depende de esta, y a la vez permite enlazar la práctica en aula con la teoría o contenidos. Es por esto que, es de gran importancia tener que planificar las clases antes de ejecutarlas en el aula, pues permite organizar de manera lógica lo que se quiere lograr con los estudiantes, tomando decisiones de manera previa a la práctica

sobre el contenido que se va a enseñar y del cómo se va a enseñar, para lograrlo de la mejor manera.

La función instrumental de los discursos escritos de la planificación docente es coordinar, de manera anticipada, la acción del profesor en el aula escolar con el propósito de alcanzar la meta común, asociada al logro de los aprendizajes de los estudiantes (Rail, 2010).

Al momento de planificar y ejecutar la clase, un docente debe considerar varios factores que afectan este momento, como por ejemplo, estar en conocimiento que las metas educacionales deben estar adecuadas a las capacidades y potencialidades de sus estudiantes, es tarea del docente conocer la forma de aprendizaje de sus estudiantes, para posteriormente en la práctica educativa estar en conocimiento que tipo de materiales de aprendizaje son los que se requieren. El hecho de planificar o no una clase trae consecuencias directas con los estudiantes, ya que se puede reflejar a través de sus logros si una clase está improvisada o planificada.

4.4 Flexibilidad mental

La flexibilidad mental hace referencia a la capacidad que debieran poseer los profesores para adaptarse a los cambios que vayan ocurriendo en su contexto escolar. Catalán (2016), señala que este tipo de mentes, son capaces de tener criterios que les permiten posicionarse y vivir en sociedad, pero éstos no son estancos e inamovibles sino que se

modifican ante la evidencia y la nueva información. Los docentes de aula con flexibilidad mental, son capaces de adaptarse al cambio y a su contexto.

En el entorno del sistema educativo el cambio es una variable muy presente, es por esto que se requieren docentes con flexibilidad mental. La flexibilidad mental es una de las habilidades cognitivas que conforman una serie de procesos denominados Funciones Ejecutivas (FE), definidas como habilidades de alto orden implicadas en la generación, la regulación, la ejecución efectiva y el reajuste de conductas dirigidas a objetivos. (Verdejo y Bechara 2010).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

1. Paradigma de la investigación

Un paradigma es un conjunto de valores y saberes compartidos colectivamente, es decir, usados, implícita o explícitamente, por una comunidad. Compartidos significa también convalidados tácita o temáticamente (Marín, 2007).

En esta investigación se trabajó bajo el paradigma positivista, ya que, el positivismo es una corriente de pensamiento filosófico, científico, de explicar cómo es el conocimiento que llamamos científico y de qué manera debe hacerse la ciencia para decir que los resultados corresponden a la verdad de lo que se busca (Lora, 2007). Y este es el enfoque que se le dio a esta investigación, buscando resultados objetivos a partir de una serie de hipótesis, que surgieron de diversas teorías ya existentes.

Esta investigación, por lo tanto, se atribuye un paradigma positivista de tipo cuantitativa, investigando a partir de la recopilación de datos que fueron obtenidos a través de un cuestionario autoaplicado de tipo “escala de valoración” descriptiva que busca conocer el grado de importancia de los diferentes ítems, y de esta manera probar o desechar las hipótesis ya propuestas, a través de análisis estadísticos con la ayuda de un programa computacional StatisticalPackageforthe Social Sciences (SPSS) y de esta manera comprobar la teoría y el fenómeno que se está investigando.

2. Diseño de la investigación

El estudio realizado en esta presente investigación es de tipo Descriptivo Correlacional. Se puede corroborar esto, ya que, este estudio se hizo en base a la recolección de datos, a partir de una escala de valoración, y también de las variables definidas en el capítulo anterior, Valdivia (2008), señala que

Los estudios descriptivos son aquellos que estudian situaciones que generalmente ocurren en condiciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales. Por definición, los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, sin considerar hipótesis causales o de otra naturaleza. (pág. 1)

Un estudio Descriptivo Correlacional, Es un tipo de estudio donde, como se señala anteriormente, primero se describen cada una de las variables, para luego determinar si están correlacionadas o no. Sousa, Driessnack y Costa (2007) señalan que un estudio con diseño correlacional descriptivo es aquel que describe variables y mide las relaciones que se dan de forma natural entre las mismas.

Los resultados de esta investigación son analizados a través de un diseño no experimental, ya que, no se tiene el poder para cambiar la valoración que le dan los profesores a cada uno de las dimensiones propuestas en la escala, así como tampoco manipular las respuestas entregadas por ellos, solo se delimitará a analizarlas, y a partir de esto observar el fenómeno que ocurre con dichos encuestados, para posteriormente

analizar si las variables tienen relación con los respondidos por la profesores. Kerlinger (1979, p. 116), señala que “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

3. Método de investigación

El método que se emplea en la presente investigación es “No experimental”, ya que lo que se busca no es manipular las variables, solo que describir dicha variable así tal cual como se encuentre en su contexto natural. La investigación no experimental es sistemática, empírica y crítica. Sistemática porque no deja los hechos a la casualidad, sino que se trata de una actividad disciplinada. Empírica porque se trata de recolectar y analizar datos de la realidad. Finalmente, es crítica porque revela y mejora de manera constante. (Álvarez, Hernández, López, Rodríguez, Hernández y Pérez, 2015)

Esta investigación busca describir la valoración que dan los docentes a las dimensiones e indicadores del concepto de talento pedagógico, considerando que las respuestas no serán manipuladas por los investigadores, lograremos resultados más objetivos, delimitando de esta manera el concepto de Talento Pedagógico, desde la perspectiva de los docentes e identificando la valoración que le dan ellos a las diferentes dimensiones de este concepto.

4. Muestra Poblacional

Para Wigodsky (2010), la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población (Wigodsky, 2010).

La muestra de la investigación estará formada por 101 profesores de la región del Bío Bío, repartidos por la comuna de Tomé, Talcahuano y de Coronel. Este tipo de muestreo es un muestreo intencionado. Estos docentes fueron elegidos en base a las posibilidades de acceso que tenía cada uno de los investigadores para lograr obtener la mayor cantidad de individuos que respondieron la escala de valoración, y de esta manera tener resultados más representativos. A partir de estas características podemos decir que esta investigación es de tipo no probabilística, donde según Ochoa (2015), señala que en estas técnicas alternativas, es habitual seleccionar elementos para la muestra basándose en hipótesis relativas a la población de interés, lo que se conoce como criterios de selección.

5. Instrumento de recolección de datos

Además, de indagar una temática que no ha sido desarrollada en su totalidad y que trabaja bajo un enfoque cuantitativo, para esta investigación se usó un instrumento

diseñado y elaborado por Aladino Araneda Valdés (2016) Este instrumento es una “Escala de valoración” compuesta por 90 indicadores de respuesta cerrada ante los cuales los docentes de aula deben otorgar el grado de importancia que ellos asignan al indicador.

El cuestionario está diseñado con dimensiones, subdimensiones e indicadores los cuales hacen referencia al concepto Talento Pedagógico. Las dimensiones que componen el cuestionario aplicado son cuatro, la primera de ellas es la dimensión Orientación a la enseñanza, le sigue Estabilidad emocional, Habilidades sociales y finalmente Habilidades cognitivas superiores.

Estas cuatro dimensiones planteadas anteriormente se componen de cuatro subdimensiones, cada una de ellas se compone de seis indicadores. De los cuales cada una plantea diferentes rasgos del comportamiento que debería existir al momento de estar en presencia del concepto Talento Pedagógico. Estos indicadores son valorados por los docentes con una escala conceptual con los cuatro criterios, que van desde nada importante a muy importante. Con una valoración que puede ir de 0 a 3.

Tabla N°1 Escala para determinar grado de importancia de los indicadores

0	Si el indicador es Nada Importante o carece de importancia.
1	Si el indicador es algo importante o de Escasa Importancia.
2	Si el rasgo es Medianamente Importante.
3	Si el indicador es Muy Importante, o de importancia superior.

Fuentes: Creación propia Caro y Torres (2017)

5.1 Cuestionario

Según Cea (2001), un cuestionario consiste en un listado de preguntas estandarizadas y su formulación es idéntica para cada encuestado. De igual modo Ander-egg (2003), menciona que un cuestionario es:

Un conjunto más o menos amplio de preguntas formuladas con el propósito de conseguir respuestas a fin de obtener datos e información sobre un tema o problema específico. Se trata pues, de un instrumento rigurosamente estandarizado permiten estudiar el hecho, fenómeno o problema propuesto en la investigación. En algunas circunstancias se utiliza para verificar las hipótesis formuladas. (pág. 135)

Como se ha señalado anteriormente un cuestionario cuenta con preguntas que buscan estudiar el fenómeno y/o problema. El cuestionario aplicado a los docentes busca poder hacer un acercamiento al concepto de talento pedagógico del punto de vista de los docentes de la comuna de Concepción, este cuenta de preguntas cerradas tal y como señala Cea (2001), son aquellas preguntas que reciben el nombre de pre codificadas o

respuestas fijas. Donde es el investigador quien delimita las posibles respuestas de los encuestados.

5.2 Tratamiento de los datos

El análisis de datos se efectúa sobre la matriz de datos de doble entrada, utilizados en un programa computacional (Hernandez, 2003). Además, tal y como lo menciona Mcmillan y Schumacher (2005), los datos obtenidos normalmente son números y están acompañados por palabras extrañas e irreconocibles y por símbolos, incluso más extraños, y se manipulan por medio de la estadística.

Según Cea (2001), plantea tres pasos para la explotación de datos obtenidos. Estos son:

- a) Elección de las unidades de codificación.
- b) Determinación de categorías a emplear en la codificación de los datos.
- c) El registro y cuantificación de los datos.

Estos pasos permiten realizar un análisis univariable o multivariable, esto depende si las características de los datos lo permiten.

Además, los resultados obtenidos deben someterse a pruebas estadísticas y test de validez. De este modo permite realizar inferencias e interpretación de los resultados.

6. Validez

Según Barragán (2008), la validez en la investigación cuantitativa depende generalmente del método de acercamiento a la fuente de información, de la actitud del investigador frente al estudio y del tipo de variables que se hayan definido.

Para realizar la validación del instrumento creado por unos de los autores del acercamiento al concepto Talento pedagógico (Araneda, 2017) se reunió una comisión de expertos, lo que le ofrece a nuestro estudio el carácter científico de toda investigación educativa.

6.1 Validez interna

Hace referencia a la posibilidad de establecer relaciones de causalidad entre variables (dependientes e independientes), al haber eliminado otras explicaciones alternativas (Cea, 2001). Es decir, si este criterio no se cumple o no satisface los resultados obtenidos podrán ser cuestionables.

La validación interna del instrumento utilizado (cuestionario). Una vez revisado el instrumento, Este fue utilizado en forma experimental por las investigadoras Lara y Hermosilla (2017), las cuales aplicaron el cuestionario para esbozar el concepto de talento pedagógico desde la perspectiva de los estudiantes de pedagogía de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC). Luego de esto prosiguieron con la validación de los resultados obtenidos a través de la observación del

comportamiento del instrumento construido. Este proceso, donde se busca el consenso de resultados, según la observación de varias investigaciones se le denomina “Credibilidad interna”

6.2 Validez externa

Tal y como lo plantea Cea (2001), la validez externa consiste en la posibilidad de generalizar los resultados de una investigación tanto a la población concreta de la que se ha extraído la muestra, como a otros tiempo y contextos.

Es por esto que la muestra escogida para realizar este estudio se busca la representatividad de la muestra. Además, para dar validez a los datos obtenidos de las 4 dimensiones y los 90 indicadores que estos las componen, se realizó una muestra de confiabilidad de los datos a través del programa computacional SPSS, donde se aprecia la escala de confiabilidad I: cuestionario talento pedagógico, donde se obtienen los siguientes resultados en la tabla N°2 que de los 101 sujetos encuestados, se han considerado valido 99 ellos. Además, en la tabla N°3 se observa en los resultados, que el alfa de Cronbach es de 0,943 alcanzando casi el 95% de fiabilidad de los resultados

Escala Confiabilidad I: Cuestionario Talento pedagógico

Tabla de Resumen N°2 de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	99	98,0
	Excluido ^a	2	2,0
	Total	101	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Creación Propia Caro y Torres(2017)

Tabla N°3 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	90

Fuente: Creación propia Caro y Torres (2017)

7. Análisis de Consistencia Interna

Dado el nivel de medición de la variable, se debería utilizar una tabla de frecuencia, pero para efecto de interpretar la variación de las respuestas otorgadas por los docentes, se ha tomado la decisión de interpretar los resultados a través medias teniendo en claro que es una aproximación de la variable.

Al realizar el análisis de consistencias internas de cada una de las dimensiones, se busca dar confiabilidad al cuestionario y las respuestas obtenidas después de haber aplicado el cuestionario, ya que, tal y como lo menciona Vidal (2015), consiste en la elaboración de

consistencias lógicas o edits que deben ser cumplidos por los datos del cuestionario, con el objetivo de localizar los casos que no las cumplen. Es decir, se trata de buscar inconsistencias entre ciertas preguntas, verificar si hay valores que no tienen lugar en determinadas preguntas.

Escala de Confiabilidad II: Dimensión Orientación a la Enseñanza

Tabla N°4 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	101	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	101	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N°5 de Resumen Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,825	0,817	24

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N° 6 Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Míni mo	Máxi mo	Rango	Máxi mo / Mínim o	Varianz a	N de elementos
Medias de elemento	2,830	2,693	2,931	0,238	1,088	0,003	24
Varianzas de elemento	0,186	0,065	0,315	0,250	4,833	0,005	24

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

En el análisis de la consistencia interna de la escala aplicada en la primera dimensión denominada “Orientación a la enseñanza” podemos observar que de los 101 casos, ninguno de ellos fue excluido, por ende, el análisis se realiza con el 100% de los casos.

Además, se aprecia que el alfa de Cronbach 0,825 que es cercano al 83% es aceptable, este señala un nivel de consistencia o correlación entre los resultado de cada uno de los ítems contestado por los 101 docentes encuestados.

De igual modo, se señala la tabla de estadística de elementos de resumen que los datos de esta dimensión tienen una media de 2,83 con un mínimo de 2,69 y máximo 2.93, con un rango bastante estrecho de los datos de 0,238 alcanzando un máximo /mínimo de 1,088 a su vez la varianza media es de 0,003. Estos son los valores de los 24 indicadores consultados a los 101 docentes de aula.

Escala de Confiabilidad III: Dimensión Estabilidad emocional

Tabla N°7 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	99	98,0
	Excluido ^a	2	2,0
	Total	101	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N°8 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,816	0,818	18

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N°9 Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,759	2,667	2,889	0,222	1,083	0,004	18
Varianzas de elemento	0,237	0,120	0,347	0,227	2,887	0,004	18

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

En el análisis de la consistencia interna de la escala aplicada en la primera dimensión denomina “Estabilidad Emocional”, podemos observar que de los 101 casos, dos de ellos fueron excluidos por ende, el análisis se realiza con el 98% de los casos (99/101).

Además, se aprecia que el alfa de Cronbach 0,816, que es cercano al 82%, el cual es aceptable, este señala un nivel de consistencia o correlación entre los resultado de cada uno de los ítems contestado por los 101 docentes encuestados.

De igual modo, se señala la tabla de estadística de elementos de resumen que los datos de esta dimensión tienen una media de 2,759 con un mínimo de 2,667 y máximo 2.889, con un rango bastante estrecho de los datos de 0,222 alcanzando un máximo /mínimo de 1,083 a su vez la varianza media es de 0,004. Estos son los valores de los 18 indicadores consultados a los 101 docentes.

Escala de confiabilidad IV: Dimensión habilidades sociales

Tabla N°10 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	101	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	101	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N°11 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,870	0,866	24

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N°12 Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,758	2,564	2,911	0,347	1,135	0,006	24
Varianzas de elemento	0,237	0,082	0,428	0,346	5,225	0,007	24

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

En el análisis de la consistencia interna de la escala aplicada en la primera dimensión denominada “Habilidades sociales”, podemos observar que de los 101 casos, ninguno de ellos fue excluido, por ende, el análisis se realiza con el 100% de los casos.

Además, se aprecia que el alfa de Cronbach (0,870) que es un 87% el cual es aceptable, este señala un nivel de consistencia o correlación entre los resultados de cada uno de los ítems contestado por los 101 docentes encuestados.

De igual modo, se señala la tabla de estadística de elementos de resumen que los datos de esta dimensión tienen una media de 2,758, con un mínimo de 2,564 y máximo 2.911, con un rango bastante estrecho de los datos de 0,347 alcanzando un máximo /mínimo de 1,135 a su vez la varianza media es de 0,006 Estos son los valores de los 24 indicadores consultados a los 101 docentes.

Escala confiabilidad V: Dimensión Habilidades Cognitivas Superiores

Tabla N°13 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	101	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	101	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N° 14 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,879	0,882	24

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Tabla N° 15 Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Míni mo	Máxim o	Rang o	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,805	2,653	2,891	0,238	1,090	0,004	24
Varianzas de elemento	0,185	0,098	0,302	0,204	3,083	0,003	24

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

En el análisis de la consistencia interna de la escala aplicada en la primera dimensión denomina “Habilidades cognitivas superiores” podemos observar que de los 101 casos, ninguno de ellos fue excluido, por ende, el análisis se realiza con el 100% de los casos.

Además, se aprecia que el alfa de Cronbach (0,879) que es cercano al 88%, es aceptable. Este señala un nivel de consistencia o correlación entre los resultado de cada uno de los ítems contestado por los 101 docentes encuestados.

De igual modo, se señala la tabla de estadística de elementos de resumen que los datos de esta dimensión tienen una media de 2,805 con un mínimo de 2,653 y máximo 2,891 con un rango bastante estrecho de los datos de 0,238 alcanzando un máximo /mínimo de 1,090 a su vez la varianza media es de 0,004. Estos son los valores de los 24 indicadores consultados a los 101 docentes.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

1. Caracterización de la muestra general

Tabla N°16

Distribución de la población según número de profesores, comuna y porcentaje

Establecimiento educacional	Número de profesores	Comuna	Porcentaje
Establecimiento 1	29	Talcahuano	29%
Establecimiento 2	24	Talcahuano	24%
Establecimiento 3	13	Tome	13%
Establecimiento 4	15	Tome	15%
Establecimiento 5	20	Coronel	20%
Total	101		100%

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

El total de docentes de la muestra fue de 101 sujetos, que se distribuye en 29 docentes del establecimiento 1, que pertenece a la comuna de Talcahuano; 24 docentes del establecimiento 2, perteneciente de igual modo a la Comuna de Talcahuano; 13 docentes del establecimiento 3, de la comuna de Tomé; 15 docentes del establecimiento 4, que pertenece a la comuna de Tome y finalmente 20 docentes del establecimiento 5, perteneciente a la comuna de Coronel, tal y como se puede apreciar en la tabla N°16.

2. Caracterización de la muestra por establecimiento

Establecimiento N°1

El establecimiento N°1 es un colegio Particular Subvencionado (PS), ubicado en la comuna de Talcahuano. El total de los docentes que participaron en la muestra fueron 29 docentes, donde 12 de ellos son de sexo masculino, el cual representa el 41% de la muestra y 17 de sexo femenino, que corresponde al 59% de la muestra total del establecimiento educacional.

De los docentes que participaron, el 52% (15/29) obtuvieron su título profesional en una universidad estatal, mientras el resto de los docentes, que corresponden al 48% (14/29) de los docentes obtuvieron su título en una universidad y/o instituto privado. Dentro de los títulos profesionales que cuentan los docentes podemos encontrar que 9 de ellos tienen el título de pedagogía general en educación básica (sin mención), 16 tienen título de pedagogía en educación media en distintas especialidades, 1 docente con título en pedagogía en educación física y 3 docentes con otro título profesional.

En la tabla N° 17 se puede observar las siguientes variables edad, año de egreso y años de servicio, cada uno de ellas con su respectivo rangos de intervalos, según los datos obtenidos de los docentes que participaron.

Tabla N°17: Distribución de la población según edad años de egreso y años de servicio del “Establecimiento 1”

Variables	Intervalo de variable		%
Edad	25 – 28	8	27%
	29 – 32	4	14%

	33 – 41	6	21%
	42 – 50	5	17%
	51 – 59	4	14%
	60 – 68	2	7%
		29	100%
Año de egreso	1979 - 1987	3	10%
	1988 – 1997	8	28%
	1998 – 2007	5	17%
	2008 - 2017	13	45%
		29	100%
Años de servicio	0 – 9	14	48%
	10 – 19	6	21%
	20 – 29	6	21%
	30 – 39	3	10%
		29	100%

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Establecimiento N°2

El establecimiento N°2 es un establecimiento Municipal (M) perteneciente a la Municipalidad de Talcahuano. El total de los docentes que participaron en la encuesta fueron 24 docentes, donde 7 de ellos son de sexo masculino, que corresponde al 29% de la muestra del establecimiento y 17 de sexo femenino, que corresponde al 71% de la muestra.

De los docentes que participaron el 58% (14/24 docentes) obtuvieron su título profesional en una universidad tradicional, mientras el resto de los docentes que corresponden al 42% (10/24 docentes) de los docentes obtuvieron su título en una universidad y/o instituto privado. Dentro de los títulos profesionales que cuentan los docentes podemos encontrar que 13 de ellos tienen el título de pedagogía general en educación básica (sin mención), 6 tienen título de pedagogía en básica con mención, 2

tienen título de pedagogía en educación diferencial, 1 docente con título en pedagogía en educación física y 2 docentes con otro título profesional.

Tabla N°18

En esta tabla se puede observar las siguientes variables edad, año de egreso y años de servicio, cada uno de ellas con su respectivo rangos de intervalos, según los datos obtenidos de los docentes que participaron.

Tabla N°18 Distribución de la población según edad años de egreso y años de servicio del “Establecimiento 2”

Variables	Intervalo de variable		%
Edad	24 – 32	7	29%
	33 – 41	9	38%
	42 – 50	6	25%
	51 – 59	1	4%
	60 - 68	1	4%
		24	100%
Año de egreso	1979 - 1987	1	4%
	1988 – 1997	4	17%
	1998 – 2007	11	46%
	2008 - 2017	8	33%
		24	100%
Años de servicio	0 – 9	9	37%
	10 – 19	10	42%
	20 – 29	4	17%
	30 – 39	1	4%
		24	100%

Fuentes: Creación Propia Caro Torres (2017)

Establecimiento N°3

El establecimiento N°3 es un colegio Particular Subvencionado (PS) ubicado en la comuna de Tomé. El total de los docentes que participaron en la encuesta fueron 13 docentes, donde 3 de ellos son de sexo masculino, representando el 23% de la muestra del establecimiento y 10 de sexo femenino, representando el 77% de la muestra.

De los docentes que participaron el 31% (4/13) obtuvieron su título profesional en una universidad tradicional, mientras el resto de los docentes que corresponden al 69% (9/13) de los docentes obtuvieron su título en una universidad y/o instituto privado. Dentro de los títulos profesionales que cuentan los docentes podemos encontrar que 9 de ellos tienen el título de pedagogía general en educación básica (sin mención), 2 tienen título de pedagogía en educación básica con mención, 1 docente con título en pedagogía en educación diferencial y 1 docente con otro título profesional.

Tabla N°19

En esta tabla se puede observar las siguientes variables edad, año de egreso y años de servicio, cada uno de ellas con su respectivo rangos de intervalos, según los datos obtenidos de los docentes que participaron.

Tabla N°19 Distribución de la población según edad años de egreso y años de servicio del “Establecimiento 3”

Variables	Intervalo de variable		%
Edad	24 – 32	5	38%
	33 – 41	4	31%
	42 – 50	3	23%
	51 – 59	0	0%
	60 – 68	1	8%
		13	100%
Año de egreso	1979 – 1987	1	8%
	1988 – 1997	0	0%
	1998 – 2007	5	38%
	2008 – 2017	7	54%
		13	100%
	Años de servicio	0 – 9	7
10 – 19		5	38%
20 – 29		0	0%
30 – 39		1	8%
		13	100%

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Establecimiento N°4

El establecimiento N°4 es un colegio Municipal (M) perteneciente a la Municipalidad de Tomé. El total de los docentes que participaron en el cuestionario fueron 15 docentes, donde 3 de ellos son de sexo masculino, que representa el 20% y 12 de sexo femenino, que representa el 80% de la muestra del establecimiento N°4.

De los docentes que participaron el 33% (5/15 docentes) obtuvieron su título profesional en una universidad estatal, mientras el resto de los docentes que corresponden al 67% (10/15 docentes) de los docentes obtuvieron su título en una universidad y/o instituto privado. Dentro de los títulos profesionales que cuentan los docentes podemos encontrar que 11 de ellos tienen el título de pedagogía general en educación básica (sin mención), 1 tienen título de pedagogía en educación básica con mención, 2 docente con título en pedagogía en educación media y 1 con otro título profesional.

Tabla N°21

En esta tabla se puede observar las siguientes variables Edad, Año de egreso y Años de Servicio, cada uno de ellas con sus respectivos rangos de intervalos, según los datos obtenidos de los docentes que participaron.

Tabla N°21 Distribución de la población según edad años de egreso y años de servicio del “Establecimiento 4”

Variabes	Intervalo de variable		%
Edad	24 – 32	4	27%
	33 – 41	5	33%
	42 – 50	2	13%
	51 – 59	3	20%
	60 - 68	1	7%
	15	100%	
Año de egreso	1979 - 1987	3	20%
	1988 – 1997	2	13%
	1998 – 2007	1	7%
	2008 - 2017	9	60%
	15	100%	
Años de servicio	0 – 9	8	53,3%
	10 – 19	2	13,3%
	20 – 29	2	13,3%
	30 – 39	3	20%
	15	100%	

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Establecimiento N°5

El establecimiento N°5 es un colegio Particular Subvencionado ubicado la comuna de Coronel. El total de los docentes que participaron en la encuesta fueron 20 docentes, donde 1 de ellos son de sexo masculino y 19 de sexo femenino.

De los docentes que participaron, el 35% (7) obtuvieron su título profesional en una universidad estatal, mientras el resto de los docentes que corresponden al 65% (13) de los docentes obtuvieron su título en una universidad y/o instituto privado. Dentro de los títulos profesionales que cuentan los docentes se pueden encontrar que 10 de ellos tienen el título de pedagogía general en educación básica (sin mención), 3 tienen título de pedagogía en educación básica con mención, 4 docente con título en pedagogía en educación diferencial y 1 docente con título de pedagogía en educación física y 2 docentes con otro título profesional.

Tabla N°22

En esta tabla se puede observar las siguientes variables edad, año de egreso y años de servicio, cada uno de ellas con su respectivo rangos de intervalos, según los datos obtenidos de los docentes que participaron.

Tabla N°22 Distribución de la población según edad años de egreso y años de servicio del “Establecimiento 5”

Variables	Intervalo de variable		%
Edad.	24 – 32	10	50%
	33 – 41	3	15%
	42 – 50	5	25%
	51 – 59	2	10%
		20	100%
Año de egreso.	1979 - 1987	1	5%
	1988 – 1997	4	20%
	1998 – 2007	3	15%
	2008 - 2017	12	60%
		20	100%
Años de servicio.	0 – 9	11	55%
	10 – 19	4	20%
	20 – 29	4	20%
	30 – 39	1	5%
		20	100%

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

3. Análisis de resultados

3.1 Análisis de resultado de valoración de dimensiones, subdimensión e indicadores

Tabla N°22

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “VOCACIÓN

HACÍA LA ENSEÑANZA” de la Dimensión “ORIENTACIÓN HACÍA LA

ENSEÑANZA”, según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	PromE 1	PromE 2	PromE 3	PromE 4	PromE 5	PromGra l.
1	Sentir agrado por enseñar a niños o jóvenes.	2,90	2,63	3,00	3,00	2,90	2,89
2	Sentir que enseñando se autorealiza como persona.	2,72	2,58	2,85	2,87	2,70	2,74
3	Sentir agrado por guiar el aprendizaje de otras personas.	3,00	2,67	2,92	3,00	2,95	2,91
4	Verse en un aula compartiendo con niño, jóvenes o adultos.	2,72	2,63	3,00	2,93	2,70	2,80
5	Pensar que la enseñanza es hacer un bien a quien la recibe.	2,86	2,58	2,92	3,00	2,95	2,86
6	Considerar que la profesión docente es de la más importante.	2,83	2,67	3,00	2,93	2,80	2,84
Promedio		2,84	2,63	2,95	2,96	2,83	2,84
Desviación estándar		0,11	0,04	0,06	0,03	0,12	0,08

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°22 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,74 a 2,91 dando un promedio general de 2,84 a la sub dimensión “Vocación a la enseñanza”, donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al establecimiento 4 (E4) con un promedio de 2,96. Además, se puede observar que el mismo establecimiento otorga una valoración a tres dimensiones como Muy Importante con un valoración de 3,00. Del mismo modo, se puede apreciar

que el establecimiento que otorga una menor valoración es el establecimiento 2 (E2), con un promedio de 2,63.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. El indicador el cual obtuvo la mejor valoración es (3) “sentir agrado por guiar el aprendizaje de otras personas” el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,91, luego se destaca (1) “Sentir agrado por enseñar a niños o jóvenes” con un promedio de 2,89 y finalmente con una valoración de 2,84 el indicador (5) “pensar que enseñanza es hacer un bien a quien la recibe”.

Con respecto a lo anterior, podemos definir la sub dimensión “vocación hacia la enseñanza”, como un proceso que se construye en la práctica pedagógica. Es decir, que un docente con potencial pedagógico, según los datos obtenidos, debe en primera instancia sentir un agrado por guiar el aprendizaje de las demás personas, lo cual esto favorecerá el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes, ya sean niños, jóvenes y/o estudiantes. De igual modo un profesor con un potencial pedagógico debe tener conciencia que él es un agente de cambio y que las decisiones que tome en el proceso de enseñanza siempre deben apuntar a velar por el bien de las personas que la reciben. González (1993), define la vocación como el motivo más importante para dedicarse a la enseñanza, junto a otras razones como el humanismo de la profesión o la facilidad y conveniencia de la carrera de profesor.

En cuanto a la desviación estándar, se obtuvo como promedio 0,08 donde se constata que el establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E4, con desviación estándar que corresponde al 0,03, mientras tanto en el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en el establecimiento 5 (E5), con una desviación de 0,12, lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°23

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “TENER RESPONSABILIDAD” de la Dimensión “ORIENTACIÓN HACÍA LA ENSEÑANZA”, según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	PromE1	PromE2	PromE3	PromE4	PromE5	PromGral.
1	Considerar que la docencia es esencial para el desarrollo de otras personas.	2,86	2,96	3,00	2,87	3,00	2,94
2	Pensar que la docencia tiene una función social y política importante.	2,83	2,83	2,38	2,87	2,80	2,74
3	Estimar que la práctica docente afecta la vida de sus estudiantes.	2,83	2,79	2,77	2,67	2,80	2,77
4	Considerar que la docencia influye en las familias de los estudiantes.	2,52	2,96	2,69	2,60	2,70	2,69
5	Sentir satisfacción por el aprendizaje que logran otros.	2,83	2,67	2,85	2,80	2,75	2,87
6	Preocuparse por estar al día en materia y metodología de aula.	2,86	2,88	2,85	2,80	2,95	2,80
Promedio		2,79	2,85	2,76	2,77	2,83	2,80
Desviación estándar		0,13	0,11	0,21	0,11	0,12	0,14

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°23, se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,74 a 2,94 dando un promedio general de 2,80 a la sub dimensión “Tener responsabilidad por los demás”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al establecimiento 2 (E2) con un promedio de 2,85. Del mismo modo se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es el establecimiento 3 (E3), con un promedio de 2,76.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, que han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración general. El indicador el cual obtuvo la mejor valoración es (1) “Considerar que la docencia es esencial para el desarrollo de otras personas” el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,94, luego se destaca (5) “Sentir satisfacción por el aprendizaje que logran otros” con un promedio de 2,87 y finalmente con una valoración de 2,80 el indicador (6) “Preocuparse por estar al día en materia y metodología de aula”.

En esta sub dimensión se puede apreciar que los docentes tienen asumido que su labor como docente marca la vida de los estudiantes, es por esto que dejan en manifiesto la necesidad de estar continuamente perfeccionándose, ya sea en contenidos, nuevas estrategias y/o metodología. Es por esto que Chile ha implementado leyes para fomentar la especialización de los docentes. Según la ley N°324 establece y reconoce la labor de docentes como agente de cambio, creando así un apoyo económico para que los docentes opten a especializaciones gratuitas y/o becas para ayudar a financiar los cursos

que realicen, además de proporcionar un incentivo económico a aquellos docentes que han realizado algún tipo de perfeccionamiento. De esta manera, pueden asegurar que la calidad de educación que los docentes impartan causará un impacto positivo en los estudiantes, logrando de este modo un aprendizaje significativo, lo cual ayudará a que el estudiante aprenda de mejor manera. Ya que tal y como lo plantea el psicólogo Ausubel (1983), este tipo de aprendizaje permite que los estudiantes puedan relacionar lo que ellos conocen con el nuevo aprendizaje que se planea enseñar, produciendo así, un proceso más complejo pero significativo. Esto de igual manera provoca un refuerzo positivo en los docentes al momento de sentir satisfacción al ver a los estudiantes y/o personas logrando comprender lo enseñado.

En cuanto a las desviación estándar podemos se puede apreciar que encontramos grupos bastantes heterogéneos en cuanto a la opinión de esta sub dimensión, ya que tenemos un promedio general de 0,14 donde la desviación va desde los 0,11 a 0,21. Siendo E1 y E4 los que tienen una opinión más homogénea considerando que ambos cuentan con una desviación estándar de 0,11 de igual manera se puede apreciar que E3 tiene una desviación estándar de 0,21 lo cual deja en manifiesto que este grupo encontramos opiniones más dispersas, es decir, heterogéneo.

Tabla N°24

**Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “TENER
DISPOSICION A INTERACTUAR CON OTROS” de la Dimensión
“ORIENTACIÓN HACÍA LA
ENSEÑANZA”, según valoración de docentes de la ciudad de Concepción**

N°	Indicadores	Prom.E1	Prom.E2	Prom.E3	PromE4	PromE5	Prom Gral.
1	Sentir agrado por compartir experiencias con otras personas.	2,72	2,88	2,62	3,00	2,90	2,82
2	Considerar que todas las personas tienen un valor en sí misma.	2,86	2,70	2,92	3,00	2,85	2,87
3	Sentir agrado al intercambiar ideas con otras personas.	2,83	2,67	2,85	3,00	2,85	2,84
4	Pensar que las relaciones humanas son también afectivas.	2,79	2,88	2,77	3,00	2,95	2,88
5	Pensar que todas personas son importantes	2,90	2,96	2,77	3,00	3,00	2,93
6	Tener disposición a trabajar con personas diferentes.	2,69	2,96	2,92	3,00	2,85	2,88
Promedio		2,80	2,84	2,85	3,00	2,90	2,87
Desviación estándar		0,08	0,12	0,11	0,00	0,06	0,08

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°24, se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,82 a 2,93 dando un promedio general de 2,87 a la sub dimensión “tener disposición a interactuar con otros”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al establecimiento 4 (E4) con un promedio de 3,00, es decir, este establecimiento asume que esta sub dimensión es muy importante, ya que en cada una de los indicadores que componen esta dimensión a cada una de ellas otorgaron el máximo de valoración (3,00). Además, el establecimiento 5 (E5) otorga el segundo valor más alto con un valoración de 2,90 a esta subdimensión, otorgando de

igual modo una valoración de 3,00 al indicador N°5. Del mismo modo, se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es el establecimiento 1 (E1) con un promedio de 2,80.

Dentro de la sub dimensión “tener disposición a interactuar con otros” encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración general. El indicador el cual obtuvo la mejor valoración es (5) “Pensar que todas personas son importantes” el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,94, luego se destaca dos indicadores con la misma valoración (4) “Pensar que las relaciones humanas son también afectivas” y (6) “Tener disposición a trabajar con personas diferentes” con un promedio de 2,88 y finalmente con una valoración de 2,87 el indicador (2) “Considerar que todas las personas tienen un valor en sí misma”.

Considerando los indicadores los cuales obtuvieron mayor valoración por parte de los docentes se puede decir que es de suma importancia que estos valoren las cualidades y características de cada estudiante, considerando además, aquellos que tienen capacidades diferentes, tal y como se menciona en la Ley de educación 20.370 plantea como base que la “El sistema debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las poblaciones que son atendidas por él.” (Artículo 3).

En cuanto a la desviación estándar de la valoración realizada por los docentes de los diferentes establecimientos educacionales se obtuvo como promedio 0,08. Donde se puede apreciar que el establecimiento en el cual existe una total homogeneidad como grupo es en el E4 donde se obtuvo como resultado de desviación estándar 0,00. En cambio podemos observar que en el establecimiento donde existe un grupo más disperso en cuanto a la valoración de los distintos indicadores de esta sub dimensión es el E2 que obtuvo como desviación estándar 0,12.

Tabla N°25

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “POSEER APERTURA AL DIÁLOGO” de la Dimensión “ORIENTACIÓN HACÍA LA ENSEÑANZA” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Sentir agrado por conversar con niños o jóvenes.	2,76	2,88	2,69	3,00	2,75	2,82
2	Tener disponibilidad para escuchar con atención a los demás.	2,90	2,72	3,00	3,00	2,90	2,90
3	Valorar la comunicación como una facultad humana importante.	2,90	2,54	2,85	3,00	2,80	2,82
4	Pensar que en el aula debe haber mucho dialogo e interacción.	2,79	2,71	3,00	3,00	2,85	2,87
5	Considerar que el acto educativo es de naturaleza social.	2,76	2,79	2,69	3,00	2,80	2,81
6	Considerar que docente y estudiantes tienen derecho a opinar.	2,93	2,83	2,85	3,00	2,85	2,89
Promedio		2,84	2,74	2,85	3,00	2,83	2,85
Desviación estándar		0,08	0,12	0,14	0,00	0,05	0,08

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°25, se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,81 a 2,90 dando un promedio general de 2,85 a la sub dimensión “poseer apertura al diálogo” Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde E4 con un promedio de 3,00, es decir, este establecimiento valora esta sub dimensión es muy importante, ya que en cada una de los indicadores que componen esta dimensión a cada una de ellas otorgaron el máximo de valoración (3,00), Además, se puede observar que el establecimiento3 (E3), con una valoración de 2,85, otorga máxima valoración a dos indicadores. Del mismo modo se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es el E2 con un promedio de 2,74.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres que han obtenido una mejor valoración general. El indicador que obtuvo la mejor valoración es (2) “Tener disponibilidad para escuchar con atención a los demás” el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,90, luego se destaca el indicador (6) “Considerar que docente y estudiantes tienen derecho a opinar” con un promedio de 2,89 y finalmente con una valoración de 2,87 el indicador (4) “Pensar que en el aula debe haber mucho dialogo e interacción”.

Con respecto al análisis anterior se puede señalar que los indicadores que presentaron mayor valoración por parte de los docentes, indican la importancia que le dan los profesores a la comunicación y el respeto por escuchar la opinión de los demás, es de suma importancia que los docentes consideren y valoren estos tipos de indicadores, ya

que a partir de una buena comunicación entre profesor y estudiantes se va generando un ambiente propicio para una educación de calidad. Tal y como se menciona en el marco de la buena enseñanza en el dominio B denominado como “creación de un ambiente propicio para la enseñanza” menciona que:

... el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, como de los alumnos entre sí. Los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento (pág. 9).

En cuanto a la desviación estándar de la valoración realizada por los docentes de los diferentes establecimientos educacionales se obtuvo como promedio 0,08. Donde se puede apreciar que el establecimiento en el cual existe una total homogeneidad como grupo es en el E4 donde se obtuvo como resultado de desviación estándar 0,00. En cambio podemos observar que en el establecimiento donde existe un grupo más disperso en cuanto a la valoración de los distintos indicadores de estas sub dimensión es el establecimiento 3 (E3) que obtuvo como desviación estándar 0,14.

Tabla N°26

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “TENER AUTOCONTROL” de la Dimensión “Estabilidad Emocional” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Creer que es capaz de manejar sus pensamientos cuando son negativos.	2,45	2,88	2,62	2,73	2,85	2,71
2	Reconocer cuando comienza a enfadarse.	2,52	2,79	2,62	2,80	2,85	2,72
3	Identificar sus cambios de ánimos.	2,66	2,83	2,85	2,80	2,70	2,72
4	Reconocer cuando actúa a la defensiva.	2,55	2,79	2,62	2,73	2,70	2,68
5	Reconocer el impacto de su comportamiento sobre las demás personas.	2,83	2,63	3,00	2,80	2,90	2,83
6	Considerar que es importante mantener la calma cuando es objeto del enfado de otros.	2,90	2,63	2,77	2,87	2,90	2,81
Promedio		2,65	2,76	2,74	2,79	2,82	2,75
Desviación estándar		0,18	0,11	0,16	0,05	0,09	0,12

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°26 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,68 a 2,83 dando un promedio general de 2,75 a la sub dimensión “tener auto control”, donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E5 con un promedio de 2,82. Del mismo modo, se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es el E1 con un promedio de 2,65. Además el establecimiento E3, quien otorga la segunda valoración más baja, de igual modo otorga al indicador 5 una valoración de 3,00.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una

mejor valoración general. El indicador que obtuvo la mejor valoración es (1) “Reconocer el impacto de su comportamiento sobre las demás personas” el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,83, luego se destaca el indicador (2) “Reconocer el impacto de su comportamiento sobre las demás personas” con un promedio de 2,81 y finalmente con una valoración de 2,72 los indicadores (3) “Reconocer cuando comienza a enfadarse” y “Identificar sus cambios de ánimos”.

Los 101 docentes que participaron consideraron que esta sub dimensión es importante, ya que como se ha planteado anteriormente los docentes son agentes de cambio, es por esto que ellos consideran que los estados de ánimo tienen un impacto en las demás personas, es por esto que ellos deben ser capaz de controlar sus emociones, ya que los docentes son un ejemplo para los estudiantes. Además, las palabras que un docente puede mencionar a un estudiante pueden causar efectos positivos o negativos en la persona. Es por esto que Skinner (1953), deja en manifiesto que, el control que pueda tener o no una persona influyen en nuestro entorno social, en el caso de los profesores, dichas conductas influyen de manera inmediata en la conducta y pensamiento de sus estudiantes.

En cuanto a la desviación estándar de la valoración realizada por los docentes de los diferentes establecimientos educacionales se obtuvo como promedio 0,12. Donde se puede apreciar que el establecimiento en el cual existe una mayor homogeneidad como grupo es en el E4 donde se obtuvo como resultado de desviación estándar 0,05. En cambio podemos observar que en el establecimiento donde existe un grupo más disperso

en cuanto a la valoración de los distintos indicadores de estas sub dimensión es el establecimiento 1 (E1) que obtuvo como desviación estándar 0,18.

Tabla N°27

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “POSEER AUTOMOVACION” de la Dimensión “ESTABILIDAD EMOCIONAL” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Tener disponibilidad a trabajar cuando se requiere.	2,52	2,67	2,62	2,93	2,75	2,70
2	Considerar que posee capacidad para sobreponerse cuando ha tenido un contra tiempo.	2,72	2,67	2,77	2,73	2,90	2,78
3	Mostrar energía positiva a realizar un trabajo poco interesante.	2,52	2,79	2,54	2,87	2,65	2,67
4	Considerar importante cambiar aquellas conductas inútiles.	2,59	2,83	2,69	2,73	2,60	2,69
5	Considerar necesario desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas.	2,62	2,83	2,85	2,93	2,85	2,82
6	Considerar que es importante cumplir con la palabra comprometida.	2,90	2,75	3,00	2,93	2,90	2,90
Promedio		2,64	2,76	2,74	2,86	2,78	2,76
Desviación estándar		0,15	0,08	0,17	0,10	0,13	0,13

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°27 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,67 a 2,90 dando un promedio general de 2,76 a la sub dimensión “poseer automotivación”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde E4 con un promedio de 2,86. Del mismo modo, se puede

apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es el E1 con un promedio de 2,64.

Los docentes concuerdan en que tres dimensiones son de mayor importancia dentro de esta dimensión. El indicador (6) “Considerar que es importante cumplir con la palabra comprometida” es el que los docentes manifiestan como el más importante, ya que este obtuvo como promedio general 2,90. Además, fue valorado por E3 con el máximo de valoración obteniendo como promedio este indicador un 3,00. En segundo lugar, se encuentra el indicador (5) “Considerar necesario desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas” con un promedio de 2,82 y finalmente con un promedio de 2,78 los docentes consideraron al indicador (2) “Considerar que posee capacidad para sobreponerse cuando ha tenido un contra tiempo” como uno de los más importantes.

Los docentes señalan estos tres indicadores como los más importante dejando en manifiesto su opinión respecto a esta sub dimensión, donde se puede ver lo importante que es cumplir con su palabra, de este modo se puede ayudar a los estudiantes a sentir sentido de responsabilidad en todo ámbito de su vida, tanto en acciones como palabras. Además, se deja en manifiesto que un docente debe estar prepara ante cualquier circunstancia independiente al tipo de establecimiento o recursos disponibles es por esto que es necesario que un docente sea capaz de modificar sus pautas o conductas dependiendo del entorno en el que se encuentre.

En cuanto a la desviación estándar de la valoración realizada por los docentes de los diferentes establecimientos educacionales se obtuvo como promedio 0,13. Donde se puede apreciar que el establecimiento en el cual existe una mayor concordancia en cuanto a las opiniones de esta subdimensión es el E2 donde se obtuvo como resultado de desviación estándar 0,08. En cambio podemos observar que en el establecimiento donde existe un grupo más disperso en cuanto a la valoración de los distintos indicadores de estas sub dimensión es el E3 que obtuvo como desviación estándar 0,17.

Tabla N°28

**Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión
“ACOMPañAMIENTO AFECTIVO” de la Dimensión “ESTABILIDAD
EMOCIONAL” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción**

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Pro Gal.
1	Comunicar sus sentimientos con claridad.	2,79	2,88	2,46	2,80	2,70	2,73
2	Resolver conflictos entre quienes interactúan.	2,69	2,67	2,92	2,93	2,80	2,80
3	Desarrollar el consenso con los demás.	2,69	2,63	2,85	2,93	2,80	2,78
4	Mediar en los conflictos de los demás.	2,69	2,83	2,85	2,87	2,70	2,79
5	Fomentar la confianza entre los demás.	2,83	2,75	2,92	2,93	2,85	2,86
6	Ayudar a los demás a controlar sus emociones.	2,72	2,83	2,85	2,93	2,80	2,83
Promedio		2,75	2,76	2,81	2,90	2,78	2,80
Desviación estándar		0,06	0,10	0,17	0,06	0,06	0,09

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

En la tabla N°28 se puede observar la valoración que le dieron los docentes de los cinco establecimientos a la sub dimensión acompañamiento afectivo y a cada uno de los seis

indicadores que lo componen. Esta sub dimensión recibió un promedio general de 2,80, donde el promedio de los indicadores van desde los 2,73 a los 2,86. Además de los establecimientos que otorgo una mayor valoración fue E4 con un promedio de 2.90 y por el contrario el establecimiento que dan menor valoración fue E1 otorgando un promedio de 2,75.

En cuando a los indicadores mejores valorados por los establecimientos encontramos en primer lugar (5)“Fomentar la confianza entre los demás” el cual tiene un promedio de 2,86. En segundo lugar encontramos (6) “Ayudar a los demás a controlar sus emociones” con un promedio de 2,83 y, finalmente, con un promedio de 2,80 se encuentra el (2)” Resolver conflictos entre quienes interactúan.”

Dentro de esta dimensión se refiere a las emociones y acompañamiento afectivo, es por esto que podemos ver que cada uno de los indicadores valorados por los docentes como más importante tiene completamente relación con los que un docente debe vivir día a día dentro y fuera del aula de clases.

El indicador mencionado como uno de los más importante según la valoración que obtiene es muy importante que dentro del aula de clase se fomente un buen clima para la enseñanza, tal y como se menciona en el marco de la buena enseñanza. Es por esto que los otros dos indicadores tienen relación entre si ya que un docente debe ser capaz de ayudar a los estudiantes que se encuentren en conflicto lograr controlar sus emociones y

poder buscar una solución a través del diálogo y no dejarse llevar por emociones pasajeras ya sean positivas o negativas.

De igual manera se puede observar que los establecimientos presentan un desviación estándar promedio de 0,09. Donde se puede observar que hay tres establecimientos que coinciden en cuanto al acuerdo de sus docentes en la valoración, es decir, encontramos tres grupos que son más homogéneos estos E1, E4 y E5. Sin embargo, entre E1 y E4 existe una diferencia, ya que a pesar E1 tiene la misma desviación estándar que E4, El establecimiento educación 4 es quien otorga una mayor valoración a esta sub dimensión, en cambio E1 es quien otorga la valoración más baja al conjunto de dimensiones.

Por el contrario, encontramos a un establecimiento con opiniones más dispersas, es decir un grupo más heterogéneo es E3 quien obtiene como promedio de desviación estándar 0,17.

Tabla N° 29

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “RESPECTO A LAS DEMAS PERSONAS EN SUS DIFERENCIAS PERSONALES” de la Dimensión “HABILIDADES SOCIALES” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Escuchar los planteamientos de los demás sin rechazarlos.	2,72	2,83	2,92	2,80	2,85	2,82
2	Aportar con ideas en las conversaciones grupales.	2,72	2,71	2,92	2,53	2,55	2,69
3	Permanecer en las conversaciones grupales a pesar de discrepar con los demás.	2,59	2,92	2,62	2,87	2,55	2,71
4	Formular preguntas cuando algo no lo comprende a cabalidad.	2,79	2,88	2,77	2,67	2,80	2,78
5	Solicitar ayuda y colaboración cuando lo requiere.	2,72	2,71	2,92	2,67	2,75	2,75
6	Seguir instrucciones dadas por quien dirige el grupo al que se integra.	2,79	2,67	2,92	2,93	2,80	2,82
Promedio		2,72	2,78	2,85	2,74	2,72	2,75
Desviación estándar		0,08	0,10	0,13	0,15	0,13	0,12

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N° 29 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,71 a 2,82 dando un promedio general de 2,75 a la sub dimensión “habilidades sociales”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E3 con un promedio de 2,85. Del mismo modo, se puede apreciar que los establecimientos que otorgan una menor valoración son E1 y E5, con un promedio de 2,72.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (1) “Escuchar los planteamientos de los demás sin rechazarlos” (6), “Seguir instrucciones dadas por quien dirige el grupo al que se integra”, el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,82, luego se destaca (4) “Formular preguntas cuando algo no lo comprende a cabalidad” con un promedio de 2,78, y finalmente, con una valoración de 2,75 el indicador (5) “Solicitar ayuda y colaboración cuando lo requiere”.

Es muy importante que durante los años de escolaridad que los estudiantes sean capaces de formarse como persona integral y no solo una persona que solo ha adquirido conocimiento de las asignaturas formales del establecimiento, si no que sea una persona que sea capaz de desarrollarse en todo ámbito de su vida. Es por esto que el respeto se ve reflejado en dos indicadores destacados por los docentes como importantes cuando se hace referencia aprender a escuchar sin rechazar el comentario del resto debemos lograr ayudar al estudiante a comprender que siempre existirán personas que piensen distinto y hay que aprender a comprender lo que el resto quiere decir con la educación. Es por esto que Tello (2017), propone normas que se deben cumplir para lograr un ambiente de respeto, tales como no permitir la burla ante los compañeros, maestros, personal o cualquier otra persona que se encuentren en la escuela, fomentando gracias a esto la integración y la comunicación entre los estudiantes, mejorando así el trabajo en equipo.

Además, el indicador 4 mencionado por los docentes vemos que es algo que se ve habitualmente dentro de los establecimientos educacionales cuando un docente pregunta si existen dudas respecto algún contenidos y son muy pocos estudiantes quienes son capaces de admitir las dudas que este tenga, es por esto que es importante que el estudiante desarrolle la capacidad de aceptar ayuda, si es que este lo requiere.

En cuanto a la desviación estándar, se obtuvo como promedio 0,12 donde se constata que el establecimiento más homogéneo, en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión, corresponde a E1 con desviación estándar que corresponde al 0,08. Mientras tanto en el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E4 con una desviación de 0,15 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°30

**Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión
“ASERTIVIDAD EN LA EXPRESIVIDAD PERSONAL” de la Dimensión
“HABILIDADES SOCIALES” según valoración de docentes de la ciudad de
Concepción**

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Pro Gral.
1	Reconocer sus propios sentimientos y actual con tal independencia.	2,59	2,75	2,77	2,80	2,65	2,71
2	Comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás.	2,86	2,92	2,85	2,73	2,80	2,83
3	Enfrentar con calma el enfado de otros.	2,83	2,83	2,69	2,80	2,80	2,79
4	Expresar su gratitud cuando recibe la colaboración de los demás.	2,90	2,92	2,92	2,73	2,90	2,87
5	Enfrentar sin temor las situaciones nuevas, confiando en sus capacidades.	2,83	2,75	2,77	2,67	2,85	2,77
6	Apoyar el trabajo de los demás aun cuando se equivoquen.	2,69	2,92	2,92	2,60	2,50	2,72
Promedio		2,78	2,85	2,82	2,72	2,75	2,78
Desviación estándar		0,12	0,08	0,09	0,08	0,15	0,10

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°30 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,71 a 2,87 dando un promedio general de 2,78 a la sub dimensión “habilidades sociales”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E2 con un promedio de 2,85. Del mismo modo, se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es E4 con un promedio de 2,72.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (4) “Expresar su gratitud cuando recibe la colaboración de los demás” y el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,87, luego se destaca (2) “Comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás” con un promedio de 2,83y finalmente con una valoración de 2,79 el indicador (3) “Enfrentar con calma el enfado de otros”.

La subdimensión “Asertividad en la Expresividad Personal” hace referencia a las cualidades del docente que debería tener un manejo completo de sí mismo, ya que tal y como lo definen Llacuna y Pujol (2004), “la asertividad como un habilidad personal que nos permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás”

Los profesores señalan a estos tres indicadores como los más importante, reflejando la importancia que hay en la existencia de las habilidades sociales en un profesor que tiene talento docente, donde se puede ver lo importante que es tener valores como el saber dar las gracias cuando se recibe ayuda de los demás, también tener empatía para poder comprender los sentimientos y opiniones del resto, y por último, ser capaces de confiar en nuestros talentos para poder enfrentar situaciones nuevas.

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,10 donde se constata que en los establecimientos más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta

sub dimensión corresponde a E2 y E4 con desviación estándar que corresponde al 0,08 mientras tanto en el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E5 con una desviación de 0,15 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N° 31

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “EMPATIA CON LAS DEMAS PERSONAS” de la Dimensión “HABILIDADES SOCIALES” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción.

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Ponerse en el lugar de otros cuando tiene problemas.	2,93	2,83	2,92	2,93	2,95	2,91
2	Pensar que es normal que las personas tengan problemas.	2,55	2,79	2,62	2,53	2,60	2,62
3	Sentir satisfacción cuando las personas le confían sus problemas.	2,48	3,00	2,46	2,47	2,30	2,54
4	Considerar que todas las personas pueden tener días malos.	2,69	2,79	2,77	2,73	2,55	2,71
5	Sentir agrado por ayudar a otros a resolver sus problemas.	2,79	2,62	2,92	2,80	2,65	2,77
6	Estimar que las personas se necesitan mutuamente.	2,72	2,92	2,85	2,80	2,75	2,81
Promedio		2,70	2,83	2,76	2,71	2,63	2,73
Desviación estándar		0,16	0,11	0,18	0,18	0,22	0,17

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N° 31 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,54 a 2,91 dando un promedio general de 2,73 a la sub dimensión “habilidades sociales”, donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E2 con un promedio de 2,83 quien además en el indicador 3 hace una

valoración como muy importante otorgando un 3,00. Del mismo modo, se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es E5 con un promedio de 2,63.

Esta sub dimensión hace referencia a la empatía es porque, tal y como lo menciona Bazaga (2016), define empatía como

La competencia para comprender y sentir lo que siente otra persona, expresarlo y hacer algo en consecuencia, es decir, una persona que sea empática implica que se ponga en el lugar del otro, descubriendo sus necesidades y sus sentimientos. Para lograr pulir este valor es necesario poseer habilidades relacionadas con la observación, atención, escucha activa, expresión de emociones y conductas de ayuda. (pág. 35)

Ya sabiendo que es empatía se destaran los tres indicadores con mayor valoración de esta subdimensión. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (1) “Ponerse en el lugar de otros cuando tiene problemas” y el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,91, luego se destaca (6) “Estimar que las personas se necesitan mutuamente” con un promedio de 2,81y finalmente con una valoración de 2,77 el indicador (5) “Sentir agrado por ayudar a otros a resolver sus problemas”

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,17 donde se constata que el establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E2 con desviación estándar que corresponde al 0,11 mientras

tanto en el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E5 con una desviación de 0,22 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°32

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “ESCUCHA ACTIVA” de la Dimensión “HABILIDADES SOCIALES” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Evitar interrumpir cuando otros relatan sus experiencias.	2,76	2,67	2,92	2,87	2,95	2,83
2	Ayudar a los demás a exponer con claridad sus puntos de vista.	2,69	2,88	2,77	2,80	2,80	2,79
3	Proponer temas en donde todos puedan plantear sus puntos de vista.	2,69	2,79	3,00	2,80	2,80	2,82
4	Se esfuerza por comprenderlo que plantean otras personas	2,79	2,75	2,85	2,87	2,80	2,81
5	Se forma una opinión después de haber escuchado todo lo que los demás le cuentan.	2,69	2,79	2,69	2,87	2,60	2,73
6	Facilita a los demás confiarle sus experiencias.	2,52	2,75	2,54	2,87	2,70	2,70
Promedio		2,69	2,77	2,79	2,84	2,78	2,76
Desviación estándar		0,10	0,07	0,17	0,03	0,12	0,10

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N° 32 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,70 a 2,83 dando un promedio general de 2,76 a la sub dimensión “Habilidades sociales” Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E4 con un promedio de 2,84. Del mismo modo se puede

apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración son E1 con un promedio de 2,69. Además se puede apreciar que a pesar que el establecimiento quien otorga un 3,00 en uno de los indicadores es E3 y es quien obtiene el segundo promedio más alto en cuanto a la valoración con un 2,79.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (1) “Evitar interrumpir cuando otros relatan sus experiencias” y el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,83, luego se destaca (3) “Proponer temas en donde todos puedan plantear sus puntos de vista” con un promedio de 2,82 y finalmente con una valoración de 2,81 el indicador (4) “Se esfuerza por comprenderlo que plantean otras personas”.

De los tres indicadores con mejor promedio, se demuestra la importancia del aprender a escuchar a los demás, dando espacio para que cada persona relate sus experiencias y planteen sus opiniones. Un docente tiene que ser capaz de generar instancias en donde todos puedan participar, dando a conocer sus puntos vista sin ser interrumpido. De este modo podemos ver que Bellver (2011), coincide con la importancia de los indicadores que han sido valorados por los docentes como los más importantes ya que, el plante que La escucha activa es un proceso fundamental para una comunicación eficaz. Además implica la actividad de atender y escuchar con atención el mensaje que otra u otras personas transmiten.

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,10 donde se constata que el establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E4 con desviación estándar que corresponde al 0,03 mientras tanto en el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E3 con una desviación de 0,17 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°33

Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión “TOMA DE DECISIONES” de la Dimensión “HABILIDADES CONGNITIVAS SUPERIORES” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Considerar la utilidad de la información disponible antes de tomar decisiones.	2,86	2,75	2,85	2,93	2,80	2,83
2	Recoger información de fuentes confiables antes de tomar decisiones respecto a otros.	2,79	2,92	2,77	2,93	2,85	2,85
3	Juzgar los pro y contra antes de decidir acciones que pudieran perjudicar a otros.	2,97	2,71	2,62	2,93	2,95	2,83
4	Establecer prioridades pensando en las necesidades educativas.	2,69	2,88	2,85	2,93	2,80	2,83
5	Valorar el desarrollo de las personas por sobre las notas.	2,86	2,88	2,77	2,80	2,90	2,84
6	Sentir que el trabajo educativo con personas es delicado por lo que debe pensar siempre lo que va hacer, antes de actuar.	2,90	2,75	2,77	2,93	3,00	2,87
Promedio		2,84	2,81	2,77	2,91	2,88	2,84
Desviación estándar		0,09	0,09	0,08	0,05	0,08	0,07

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N° 33 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,83 a 2,87 dando un promedio general de 2,84 a la sub

dimensión “habilidades cognitivas superiores”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E4 con un promedio de 2,91. Del mismo modo se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración son E3 con un promedio de 2,77. Además se puede apreciar que a pesar que el establecimiento quien otorga un 3,00 en uno de los indicadores es E5 y es quien obtiene el segundo promedio más alto en cuanto a la valoración con un 2,88.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (6) “Sentir que el trabajo educativo con personas es delicado por lo que debe pensar siempre lo que va hacer, antes de actuar” y el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,87, luego se destaca (2) “Recoger información de fuentes confiables antes de tomar decisiones respecto a otros” con un promedio de 2,85 y finalmente con una valoración de 2,84 el indicador (5) “Valorar el desarrollo de las personas por sobre las notas”.

Dentro de la subdimensión “Toma de decisiones” es importante que destacar que la mayoría de los estudiantes nunca se han enfrentado a un proceso de toma de decisiones y se encuentran con poca preparados para enfrentarse mundo profesional. Por ello, es importante que desde edades tempranas los educadores fomenten la toma de decisiones en clase. A fin de cuentas, enseñar a tomar decisiones es enseñar a pensar (Velásquez, 2013).

Dentro de los tres indicadores con mayor valoración por los docentes, hablan de dos temas de gran relevancia en la docencia, primero sobre la importancia de la planificación de las clases, como se menciona en el indicador seis, hay que pensar siempre lo que se va a hacer, y también si consideramos el indicador dos, se puede establecer que es de suma importancia el contenido que se les será traspasado a los estudiantes. El segundo tema reflejado en los tres indicadores con mayor valoración es con respecto a que un buen profesor debería valorar actitudes, más allá de las notas, ya que un profesor con talento docente tiene la capacidad de entender que existen aspectos que nos son reflejados, a través de simples evaluaciones.

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,07 donde se constata que el establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E4 con desviación estándar que corresponde al 0,05 mientras tanto los establecimientos donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E3 y E2 con una desviación de 0,09 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°34

**Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión
“PENSAMIENTO ABSTRACTO” de la Dimensión “HABILIDADES
COGNITIVAS SUPERIORES” según valoración de docentes de la ciudad de
Concepción**

N°	indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Considerar que las notas tienen causas que deben ser atendidas por el docente.	2,48	3,00	2,77	2,73	2,85	2,77
2	Considerar que educar a una persona es ayudarle a ser más libre.	2,55	2,71	2,54	2,67	2,90	2,67
3	Estimar que la docencia conlleva la necesidad de investigar en el aula por parte del profesor.	2,76	2,96	2,85	2,87	2,75	2,84
4	Considerar que el progreso educativo se define como la acción de ir hacia delante, de perfeccionamiento y avances positivos.	2,79	2,79	3,00	2,87	2,75	2,84
5	Considerar que antes de juzgar a los estudiantes es necesario conocer sus características personales.	2,93	2,75	2,85	2,93	2,95	2,88
6	Considerar que al educar, los contenidos están subordinados a los intereses de los estudiantes, la familia y la sociedad.	2,52	2,79	2,62	2,87	2,55	2,67
Promedio		2,67	2,83	2,77	2,82	2,79	2,78
Desviación estándar		0,18	0,12	0,17	0,10	0,14	0,14

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°34 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,67 a 2,88 dando un promedio general de 2,78 a la sub dimensión “Habilidades Cognitivas Superiores”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E2 con un promedio de 2,83, quien además otorga la máxima de valoración a uno de los indicadores de esta dimensión. Del mismo modo se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es E1 con un promedio de 2,67. Además, se puede apreciar que a pesar que el establecimiento quien

otorga un 3,00 en uno de los indicadores es E3 y es quien obtiene el segundo promedio más bajo en cuanto a la valoración con un 2,77.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (5) “Considerar que antes de juzgar a los estudiantes es necesario conocer sus características personales” y el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,88, luego se destacan dos indicadores (3) “Estimar que la docencia conlleva la necesidad de investigar en el aula por parte del profesor” y (4) “Considerar que el progreso educativo se define como la acción de ir hacia delante, de perfeccionamiento y avances positivos” con un promedio de 2,84 y finalmente con una valoración de 2,77 el indicador (1) “Considerar que las notas tienen causas que deben ser atendidas por el docente”.

Considerando lo anterior, los docentes le dan mayor valoración a lo relacionado con la importancia de conocer a sus estudiantes, sus características, virtudes y debilidades, ya que gracias a esto un profesor es capaz de saber elegir la mejor estrategia de enseñanza adecuada para utilizarla con sus estudiantes, y de esta manera obtener resultados positivos. Si se obtienen resultados negativos, existen necesidades que no están siendo atendidas, por ende es responsabilidad del profesor resolver esta situación.

El marco de la buena enseñanza menciona en el dominio “D” el cual recibe el nombre de “Responsabilidades profesionales”. Se destacan las características que debe tener el

docente, donde se menciona en el criterio D1 que un docente debe “Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos”. Además, dentro del mismo dominio se nombra las responsabilidades que debe tener el docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, ya que plantea en el criterio D3 dos puntos muy importantes donde se ve reflejado las habilidades sociales cognitivas que debe desarrollar dentro del aula, entre ellos se menciona que un profesor debe “Detectar las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas y Proponer formas de abordar estas necesidades tanto en el aula como fuera de ella.”

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,14 donde se constata que el establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E4 con desviación estándar que corresponde al 0,10 mientras tanto el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E1 con una desviación de 0,18 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°35

**Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión
“PLANIFICACION Y EJECUCION DE PLANES” de la Dimensión
“HABILIDADES COGNITIVAS SUPERIORES” según valoración de docentes de
la ciudad de Concepción**

N°	indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Asumir que el proceso educativo debe ser cuidadosamente planificado para alcanzar los fines deseables.	2,86	2,75	2,85	2,93	2,80	2,84
2	Considerar que para alcanzar fines superiores se debe hacer también esfuerzos mayores.	2,79	2,92	2,77	2,93	2,85	2,85
3	Considerar que las metas educacionales deben estar adecuadas a las capacidades y potencialidades de los estudiantes.	2,97	2,71	2,62	2,93	2,95	2,84
4	Estimar que es esencial que el docente deba conocer las potencialidades e intereses de sus estudiantes para organizar el proceso.	2,69	2,88	2,85	2,93	2,80	2,83
5	Estimar que una práctica educativa enriquecida requiere de buenos materiales de aprendizaje.	2,86	2,88	2,77	2,80	2,90	2,80
6	Considerar que el trabajo escolar es fruto del esfuerzo de los profesores y las familias de sus estudiantes.	2,90	2,75	2,77	2,93	3,00	2,87
Promedio		2,84	2,81	2,77	2,91	2,88	2,84
Desviación estándar		0,09	0,09	0,08	0,05	0,08	0,08

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N°35 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,80 a 2,87 dando un promedio general de 2,84 a la sub dimensión “Habilidades Cognitivas Superiores”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E4 con un promedio de 2,91. Del mismo modo se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración son E3 con un promedio de 2,77. Además, se puede apreciar que a pesar que el establecimiento quien otorga un 3,00 en uno de los indicadores es E5 y es quien obtiene el segundo promedio más alto en cuanto a la valoración con un 2,88.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración es (6) “Considerar que el trabajo escolar es fruto del esfuerzo de los profesores y las familias de sus estudiantes” y el cual tuvo un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,87, luego se destaca el indicador (2) “Considerar que para alcanzar fines superiores se debe hacer también esfuerzos mayores” con un promedio de 2,85 y finalmente con una valoración de 2,84 se encuentran dos indicadores (1) “Asumir que el proceso educativo debe ser cuidadosamente planificado para alcanzar los fines deseables” y (3) “Considerar que las metas educacionales deben estar adecuadas a las capacidades y potencialidades de los estudiantes”.

Si analizamos los indicadores que presentaron mayor valoración, vemos para que se hable de una educación de calidad tiene que estar presente la participación tanto del profesor como de las familias de los estudiantes, así como también que un profesor con potencial docente deber ser organizado en sus deberes educativos, para que de esta manera sea capaz de lograr los objetivos deseados, considerando las necesidades y capacidad de sus estudiantes. Para esto es importante la planificación ya que, "La organización de los diferentes elementos que configuran el proceso de enseñanza y aprendizaje basada en la coherencia metodológica, orientada a guiar la práctica educativa de manera directa durante un período de tiempo limitado". (Román, Diez, 1998, pág. 235). Al momento de desarrollar la planificación de deben tener en cuenta las características que tienen cada uno de los estudiantes, es por esto que la ley general de

educación N°20.370 menciona que una de las bases de la educación es la Flexibilidad donde se dice que “El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad de realidades y proyectos educativos institucionales”. De este modo, nos aseguraremos que la enseñanza entregada será de calidad y contextualizada a la realidad de cada establecimiento escolar.

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,08 donde se constata que el establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E4 con desviación estándar que corresponde al 0,05 mientras tanto los establecimientos donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E1 y E2 con una desviación de 0,09 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

Tabla N°36

**Distribución de promedios de los indicadores de la Sub Dimensión
“FLEXIBILIDAD MENTAL” de la Dimensión “HABILIDADES COGNITIVAS
SUPERIORES” según valoración de docentes de la ciudad de Concepción**

N°	Indicadores	Prom E1	Prom E2	Prom E3	Prom E4	Prom E5	Prom Gral.
1	Considerar que para educar bien es necesario que el docente se ponga en diferentes escenarios educativos.	2,83	2,92	2,62	2,93	2,75	2,81
2	Estimar que todos los docentes tienen que aportar a generar un buen ambiente de aula.	2,93	2,54	2,85	2,93	2,70	2,79
3	Considerar que cada estudiante tiene derecho a expresar sus opiniones.	2,86	2,75	2,85	2,87	2,70	2,81
4	Considerar que los estudiantes que aunque sean todos diferentes tienen entre ellos derechos y deberes en común.	2,83	2,63	2,92	2,87	2,85	2,82
5	Estimar que las discrepancias entre los estudiantes son legítimas y ayuda a que ellas no los enemiste.	2,79	2,67	2,54	2,80	2,70	2,70
6	Se esfuerza en comprender a cada estudiante como persona que tiene su propia complejidad cultural y social.	2,86	2,71	2,69	2,93	2,90	2,82
Promedio		2,85	2,70	2,74	2,82	2,77	2,79
Desviación estándar		0,05	0,13	0,15	0,05	0,09	0,09

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Con respecto a la tabla N° 36 se puede observar que los establecimientos otorgaron una valoración que va desde 2,70 a 2,82 dando un promedio general de 2,78 a la sub dimensión “Habilidades Cognitivas Superiores”. Donde el establecimiento que otorga mayor valoración corresponde al E1 con un promedio de 2,85, quien además otorga la máxima de valoración a uno de los indicadores de esta dimensión. Del mismo modo, se puede apreciar que el establecimiento que otorga una menor valoración es E2 con un promedio de 2,70.

Dentro de la sub dimensión encontramos seis indicadores, los cuales han sido valorados por los docentes, entre los cuales destacaremos los tres de ellos que han obtenido una mejor valoración. Los indicadores que obtuvieron la mejor valoración son (4) “Considerar que los estudiantes que aunque sean todos diferentes tienen entre ellos derechos y deberes en común” y (6) “Se esfuerza en comprender a cada estudiante como persona que tiene su propia complejidad cultural y social” los cuales tuvieron un promedio general de los 5 establecimientos de un 2,82. Luego se destacan dos indicadores (1) “Considerar que para educar bien es necesario que el docente se ponga en diferentes escenarios educativos” y (3) “Considerar que cada estudiante tiene derecho a expresar sus opiniones” con un promedio de 2,81 y finalmente con una valoración de 2,79 el indicador (2) “Estimar que todos los docentes tienen que aportar a generar un buen ambiente de aula”.

Podemos ver que a partir de los anterior se puede establecer que los docentes en esta subdimensión le brindan mayor valoración a temas relacionados con la capacidad de los profesores a adaptarse a diferentes escenarios educativos, y también a la habilidad de comprender y conocer a sus estudiantes, considerando que todas las opiniones de los estudiantes son válidas, y todos tienen derecho a expresar sus ideas, esto será logrado gracias a un buen ambiente en el aula, generado por el profesor.

Como se ha señalado anteriormente en el país existe una ley general de educación en la cual se dejan estipulados los derechos y/o deberes que deben tener los estudiantes,

padres, profesores y el estado, para asegurar brindar una mejor calidad de educación para todos. Esto queda en manifiesto en la ley N°20370 en:

Artículo 2° “La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”.(párrafo 1).

En cuanto a la desviación estándar se obtuvo como promedio 0,09 donde se constata que los establecimiento más homogéneo en cuanto a las opiniones de valoración de esta sub dimensión corresponde a E1 y E4 con desviación estándar que corresponde al 0,05 mientras tanto el establecimiento donde se puede encontrar diferentes opiniones es en E3 con una desviación de 0,15 lo cual nos arroja que este es un grupo heterogéneo.

3.2 Análisis de resultado correlación de variables

Para realizar el análisis de correlación de variables se utilizará el programa computacional SPSS en el cual se utilizará con medirá a través de Escala de Pearson ya que tal y como lo mencionan Lizama y Boccardo (2014), que lo define como un coeficiente paramétrico, es decir infiere resultados a la población real, lo que hace necesario que la distribución de la muestra se asemeje a la distribución real, es decir, que exista normalidad en los datos. Además, las variables utilizadas para el coeficiente de Pearson serán siempre las variables Intervalares o de razón. En la investigación hay variables ordinales, las cuales fueron modificadas para poder generar un código en la matriz de datos y poder realizar análisis con estos.

En cuanto a los valores del coeficiente de correlación de Pearson en el SPSS pueden ir desde -1 a 1 donde 0 indica que hay nula relación entre variables. A continuación se muestra una tabla la cual ayudara a comprender de mejor manera los resultados obtenidos luego del análisis de los datos.

Tabla N°37 de referencia de valores coeficiente de correlación de Pearson en SPSS

Rango	Categoría
0 – 0,2	Mínima correlación.
0,2 - 0,4	Baja correlación.
0,4 – 0,6	Moderada correlación.
0,6 – 0,8	Buena correlación.
0,8 – 1	Muy buena correlación.

Fuentes: Creación Propia Caro y Torres (2017)

Nota para el valor - 1 es la misma interpretación que si fuera 1

3.3 Correlación edad con dimensión orientación a la enseñanza

Tabla N°38 Correlación edad con dimensión orientación a la enseñanza

	Voca3	Voca4	Pose3	Pose5
Correlación de Pearson	0,228 *	0,346**	0,284**	0,287**
Significancia	0,022	0,00	0,004	0,004

Fuente: creación propia luego del análisis en el programa SPSS

Notas: - La variable denominada Voca corresponde a la sub dimensión tener vocación a la enseñanza.

La variable denominada posee corresponde a la sub dimensión poseer apertura al dialogo.

Lo que se puede apreciar desde la tabla N°38, que corresponde al análisis de la correlación que existe entre la variable edad con los 24 indicadores de la dimensión “Orientación a enseñanza” es que los valores de la significancia que se obtienen luego de haber realizado el análisis con el programa SPSS son pequeños, lo cual nos permite aseverar que la correlación Pearson entre las variables explica entre ellas, pero son las únicas 4 dentro de 24 variables, por lo tanto son pesquisas puntuales que no permiten aseverar las relación entre todas las variables de cada uno de los indicadores que componen esta dimensión. Además, las correlaciones son de nivel bajo, es decir existe una relación débil entre las variables, según la tabla N°37 de referencia de valores coeficiente de correlación de Pearson en SPSS.

3.4 Correlación dependencia del establecimiento con dimensión habilidades cognitivas superiores

Tabla N°39 Correlación de dependencia del establecimiento con dimensión Habilidades cognitivas superiores

	Toma 3
Correlación de Pearson	0,294
Significancia	0,003

Fuente: creación propia luego del análisis en el programa SPSS

Notas: - la variable denominada Toma corresponde a la sub dimensión toma de decisiones.

Lo que se puede apreciar desde la tabla N°39 que corresponde al análisis de la correlación que existe entre la variable tipo de dependencia del establecimiento, con los 24 indicadores de la dimensión “Habilidades cognitivas superiores” es que el valor de la significancia que se obtienen luego de haber realizado el análisis con el programa SPSS es pequeño, lo cual nos permite aseverar que la correlación (Pearson) entre las variables se explica entre ellas, pero es la única dentro de 24 variables, por lo tanto es una pesquisa puntual que no permite aseverar la relación entre todas las variables de cada uno de los indicadores que componen esa dimensión. Además, las correlaciones son de nivel bajo, es decir existe una relación débil entre las variables, por lo cual es muy discreta y no se puede afirmar nada respecto a los resultados obtenidos

3.5 Correlación de sexo con dimensión estabilidad emocional.

Tabla N°40 Correlación de sexo con dimensión estabilidad emocional.

	Aum1	Aum5	Aafect4
Correlación de Pearson.	0,261	0,201	0,209
Significancia.	0,008	0,044	0,036

Fuente: creación propia luego del análisis en el programa SPSS

Notas: - La variable denominada Aum corresponde a la sub dimensión "Poseer automotivación"

La variable denominada Aafect corresponde a la sub dimensión poseer "El acompañamiento afectivo"

Lo que se puede apreciar desde la tabla N°40 que corresponde al análisis de la correlación que existe entre la variable sex con los 18 indicadores de la dimensión "Estabilidad emocional" es que el valor de la significancia que se obtienen luego de haber realizado el análisis con el programa SPSS es pequeños, lo cual nos permite aseverar que la correlación Pearson entre las variables se explicar la relación entre ellas, pero es la única dentro de 24 variables, por lo tanto es una pesquisas puntual que no permite aseverar las relación entre todas las variables de cada uno de los indicadores que componen esa dimensión. Además, las correlaciones son de nivel bajo, es decir existe una relación débil entre las variables, por lo cual es muy discreta y no se puede afirmar nada respecto a los resultados obtenidos

CAPITULO V: CONCLUSIONES

A modo de conclusión daremos respuestas a las interrogantes e hipótesis formuladas en la investigación, en primer lugar se destacan los principales rasgos que los docentes de distintos establecimientos educacionales de la ciudad de Concepción, consideran más importante al momento de realizar la labor docente. Para esto se seleccionó un indicador por dimensión, los cuales obtuvieron la mayor valoración por parte de los docentes y que son, a saber:

Dimensión Orientación la enseñanza

La Dimensión orientación a la enseñanza está constituida por cuatro sub dimensiones, las cuales están compuesta de 6 indicadores, dando un total de 24 indicadores que conforman esta dimensión.

Los docentes de aula de la ciudad de Concepción, realizaron una valoración de los indicadores de esta Dimensión. Los valores que otorgaron los docentes van desde los 2,69 a 2,94. Donde consideran que el indicador que tiene mayor importancia, según los resultados obtenidos de la escala de valoración, es “Considerar que la docencia es esencial para el desarrollo de otras personas” el cual obtuvo un promedio general de 2,94. Que corresponde a la sub dimensión “Tener responsabilidad”. Sin embargo, esta sub dimensión no es la mejor valorada por los docentes, ya que obtuvo una valoración de 2,80, siendo este el valor más bajo de las cuatro sub dimensiones.

Dimensión Estabilidad Emocional

La Dimensión Estabilidad Emocional está constituida por tres sub dimensiones, las cuales están compuestas de 6 indicadores, dando un total de 18 indicadores que conforman esta dimensión.

Los docentes de aula de la ciudad de Concepción, realizaron una valoración de los indicadores de esta Dimensión. Los valores que otorgaron los docentes van desde los 2,67 a 2,90. Donde consideran que el indicador que tiene mayor importancia, según los resultados obtenidos de la escala de valoración, es “Considerar que es importante cumplir con la palabra comprometida” el cual obtuvo un promedio general de 2,90. Que corresponde a la sub dimensión “Poseer automotivación”. Sin embargo, esta sub dimensión no es la mejor valorada por los docentes, ya que obtuvo una valoración de 2,76.

Dimensión Habilidades sociales

La Dimensión Habilidades sociales está constituida por tres sub dimensiones, las cuales están compuestas de 6 indicadores, dando un total de 24 indicadores que conforman esta dimensión.

Los docentes de aula de la ciudad de Concepción, realizaron una valoración de los indicadores de esta Dimensión. Los valores que otorgaron los docentes van desde los 2,54 a 2,91. Donde consideran que el indicador que tiene mayor importancia, según los

resultados obtenidos de la escala de valoración, es “Ponerse en el lugar de otros cuando tiene problemas” el cual obtuvo un promedio general de 2,91. Que corresponde a la sub dimensión “Empatía con los demás”.

Dimensión Habilidades Cognitivas Superiores

De los 24 indicadores que componen la dimensión “Habilidades cognitivas superiores”, el indicador que obtuvo más valoración fue “Considerar que antes de juzgar a los estudiantes es necesario conocer sus características personales” que pertenece a la sub dimensión “Pensamiento abstracto” el cual obtuvo un valor de 2,88, de una valoración que va desde 2,67 a 2,88.

Tabla N°41 “promedio de valoración de las dimensiones y sub dimensiones”

Nombre dimensión	Prom Sub dimensión 1	Prom. Sub dimensión 2	Prom. Sub dimensión 3	Prom Sub dimensión 4	Prom General.
Orientación a la enseñanza	2,82	2,81	2,86	2,83	2,83
Estabilidad emocional	2,74	2,74	2,78	-No aplica*	2,76
Habilidades sociales	2,76	2,79	2,73	2,76	2,76
Habilidades cognitivas superiores	2,85	2,77	2,83	2,79	2,81

Fuente: Creación Propia Caro y Torres (2017)

*No existe valor, ya que dimensión Estabilidad Emocional, solo tiene 3 sub dimensiones.

Como se puede observar en la tabla N°41, los docentes valoraron las cuatro dimensiones que engloban el concepto de talento pedagógico, las cuales obtuvieron un resultado que van desde los 2,76 a 2,83, donde la dimensión que fue más valorada por los 101 docentes que participaron de este proyecto de investigación es la dimensión Orientación

a la enseñanza, obteniendo un promedio de 2,83 muy cercano a la valoración máxima que se podía otorgar. Por ende se puede concluir que los docentes consideran que la principal característica que debería tener un docente es “*Considerar que la docencia es esencial para el desarrollo de otras personas*”.

Lo anterior lo podemos enlazar con una de las subdimensiones que encontramos dentro de la “orientación hacia la enseñanza”, esta es el concepto de vocación donde González (1993), la define como el motivo más importante para dedicarse a la enseñanza, es decir y como se menciona varias veces en los capítulos anteriores, la docencia es una carrera que se considera en gran parte una carrera vocacional, esto puede ver reflejado en los resultados de los cuestionario.

Otro de los factores importantes que encontramos dentro de la dimensión mejor valorada “orientación hacia la enseñanza” apunta a los aspectos emocionales y psicológicos del docente. Martínez, 2011, señala que una persona estable emocionalmente es aquella con la capacidad de calibrar sus emociones y sus reacciones ante los vaivenes de la vida, es decir, ante el fracaso y el éxito y ante la aprobación y la crítica, esto quiere decir que, un profesor debe estar preparado no solo en lo que concierne a nivel cognitivo, sino que también debe ser un modelo a seguir, es decir una persona estable emocionalmente, con valores, siendo capaz de acompañar también afectivamente a sus estudiantes. Asumen también un compromiso con la lógica del cambio personal, institucional y del contexto (River, Flores y Cruz, 2013).

Como se ha señalado previamente, se da respuesta a las hipótesis planteadas:

Hipótesis 1 A mayor edad mayor la valoración que hacen al conjunto de indicadores de la dimensión orientación a la enseñanza.

Luego de haber realizado el análisis de los resultados (obtenidos con el programa SPSS) se concluye que, en general, no existe relación respecto de la edad de los docentes con la valoración que le asigna a la dimensión orientación a la enseñanza y sus indicadores, ya que a pesar que existen casos puntuales en los cuales si hay relación, en general las variables no pueden relacionadas ya que el grado de correlación y/o significancia es muy bajo.

Hipótesis 2 Los docentes de establecimientos particular subvencionado atribuyen mayor importancia a la dimensión “Habilidad cognitivas superiores”.

Luego de haber realizado el análisis de los resultados (obtenidos con el programa SPSS) se concluye que, en general, no existe relación el tipo de establecimiento educacional de los docentes con la valoración que le asignan a la dimensión habilidades cognitivas superiores subdimensión e indicadores, ya solo existe un caso puntual en el cual si hay relación, en general las variables no pueden relacionadas ya que el grado de correlación es muy bajo, a pesar que la significancia alcanza un buen valor.

Hipótesis 3 Los docentes de sexo femenino dan mayor valoración a la dimensión “estabilidad emocional”.

Luego de haber realizado el análisis de los resultados (obtenidos con el programa estadístico SPSS) se concluye, que en general no existe relación el sexo de los docentes con la valoración que le asignan a la dimensión estabilidad emocional subdimensión e indicadores, ya que a pesar que existen casos puntuales en los cuales si hay relación, no son representativo, ya que de los 18 indicadores que componen dicha dimensión, solo en tres de ellos, se puede observar un grado de correlación y/o significancia. Además, en general las variables no pueden relacionadas ya que el grado de correlación es muy bajo, a pesar que la significancia alcanza un buen valor.

Limitaciones y proyecciones

Limitaciones

Durante el proceso de investigación se presentaron una serie de limitaciones, dentro de las cuales es necesario mencionar, en primer lugar que se contó con una cantidad acotada de establecimientos para trabajar en esta investigación, ya que no todos los establecimientos estuvieron dispuestos a participar en este proceso, por factores tales como la disponibilidad horaria de los docentes, así como también por la planificación de las actividades ya dispuestas anteriormente por los establecimientos para el año escolar.

De igual modo otro factor que delimitó esta investigación, fue la pérdida de encuestas, ya que al momento de hacer la recolección de los cuestionarios entregados en cada establecimiento escolar, la cantidad de encuestas entregadas a los docentes no coincidieron con la cantidad de cuestionarios entregados a los investigadores. Esto conllevó a que la cantidad de la muestra total no fuera la esperada, por ende la muestra no obtuvo la representatividad que esperábamos.

Además, otro factor que fue determinante al momento de realizar la aplicación de la escala de valoración, fue lo extenso, lo cual se veía reflejado en la actitud que los docentes tenían al momento de responder, no todos los docentes se daban el tiempo de responder a conciencia cada uno de los 90 indicadores.

Proyecciones

Esta investigación se sitúa en el marco de la importancia que se debe tener al momento de seleccionar a las personas que quieren estudiar alguna carrera relacionada con la pedagogía. A raíz de esto, la mayor proyección de este estudio consiste en fomentar investigaciones que permitan el mejoramiento del concepto “Talento pedagógico”, ya que estudios que se han realizado internacionalmente y nacionalmente dejan en evidencia que los cambios, mejoras y calidad de la educación depende de los profesores para esto es necesario futuros docentes con real vocación e interés en producir un cambio en la educación chilena, los cuales puedan ser seleccionados a través de una encuesta la cual refleje si aquel estudiantes presenta “Talento Pedagógico” y tener la capacidad a futuro de generar una educación de calidad. A partir de esto podemos reflexionar y criticar las pruebas estandarizadas las cuales miden a los futuros estudiantes

Es por esto, que a partir de esta investigación se pueden realizar cambios que ayuden a realizar nuevas investigaciones con el mismo enfoque, pero con adecuaciones que permitan que los resultados obtenidos sean más significativo.

Las mejoras que se pueden realizar al momento de comenzar una nueva investigación consisten principalmente en:

- Realizar adecuaciones en la escala de valoración aplicada, acotando la cantidad de indicadores, de este modo el tiempo que se utiliza para responder la escala de

valoración no será extenso, por lo cual podría aumentar la cantidad de docentes que participen de la investigación.

- Planificar con anticipación la aplicación de la escala de valoración a los establecimientos escolares, de esta manera tanto el establecimiento, como los docentes puedan incluir en su planificación anual el tiempo necesario para realizar esta escala.
- Realizar investigaciones con una muestra no solo regional si no que a nivel nacional. Esto nos permitirá obtener resultados reales y de mayor significancia, para lograr tomar mejores decisiones para dar respuesta a preguntas tales como ¿Qué características deberían tener los futuros docentes? ¿Cómo seleccionar a los futuros docentes?

|

Referencias Bibliográficas

- Álvarez J.T, Hernández J. A, López A. S, Rodríguez J. R, Hernández B. A & Pérez C.D. (2015) Investigación no experimental. Recuperado de http://www.academia.edu/12984603/Metodologia_investigacion_no_experimental
- Ander-Egg, E., (2003), *Metodología y practica del desarrollo de la comunidad*, Buenos, Aires, Argentina: Editorial Lumen.
- Angeles, M, (1998), *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*, España, Síntesis sociológica.
- AUSUBEL-NOVAK-HANESIAN (1983) *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* .2° Ed.TRILLAS México
- Bellver. E (27 de enero del 2011). La escucha activa. Recuperado de <https://depsicologia.com/la-escucha-activa/>
- Biscarra, C., Giaconi, C., & Assaél, J. (2015). El docente en la legislación educacional chilena/The teacher in the Chilean legislation on education. *Psicoperspectivas*, 14(3), 80-92. Retrieved from <https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/1737492311?accountid=14619>
- Botero, H. M. (2014). Dialogo e inclusión: Una decisión moral*/Dialogue and inclusión: A moral Decision/Diálogo e inclusão: Uma decisão moral. *CS Ciencias Sociales*, (13),

87-109.

Retrieved from [https://search-proquest-](https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/1639633565?accountid=14619)

[com.dti.sibucsc.cl/docview/1639633565?accountid=14619](https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/1639633565?accountid=14619)

Cea, M., (2001), *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, España: Editorial Síntesis.

Celis.J. (2017) Autocontrol. Recuperado de <https://www.sebascelis.com/autocontrol/>

Ezequiel, A, (2003), *Método y técnicas de investigación social IV: Técnica para recogidas de datos e información*, Buenos Aires, Lumen.

Fernández, M. (2002). La diferencia entre la enseñanza presencial y la enseñanza a la distancia. Recuperado de www.fti.uab.es/tradumatica/papers/articles/70_esp.pdf

Fingermann. H. (16 de agosto del 2011) Pensamiento abstracto. Recuperado de <https://educacion.laguia2000.com/general/pensamiento-abstracto>.

Fuentes, R; Valdes, A & Campos, C. (2013), *Aproximación al concepto de talento pedagógico: un paso en la selección de personas con potencial docente para la FIP en Chile*, Concepción, Facultad de educación, Universidad Católica De La Santísima Concepción.

Gutiérrez, J. (2014). El proceso de toma de decisiones y de resolución de problemas. Psicoterapeutas.com. recuperado de <http://www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm#>

- Ghouali, H. (2007). EL ACOMPAÑAMIENTO ESCOLAR Y EDUCATIVO EN FRANCIA. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 12(32), 207-242. Retrieved from <https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/199228590?accountid=14619>
- Hermosilla, M. & Lara, J. (2017). Caracterización del concepto de talento pedagógico desde la visión de estudiantes de pedagogía de la UCSC. Universidad Católica De La Santísima Concepción. Concepción.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P, (2003), *Metodología de la investigación*, México, McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capítulo número 8 (“Investigación experimental y no experimental”).
- Largo, A. (10 de octubre del 2016) La motivación nace de la Automotivación. Recuperado de <http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=1306>
- Llacuna, J, Pujol, L. (2004). La conducta asertiva como habilidad social. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_667.pdf
- Lora, R.H. (2007). El Positivismo; Augusto Comte. Recuperado de <https://www.aiu.edu/publications/student/spanish/el-positivismo-augusto-comte.htm>

- Marín, L. F. (2007). La noción de paradigma. *Signo y Pensamiento*, 26(50), 35-45.
Retrieved from <https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/213759159?accountid=14619>
- Martínez, M. d. C. (1998). *Orientación Escolar*. Madrid: Sanz y Torres.
- Martínez, L. (8 de mayo, 2011). La estabilidad emocional: Otra dimensión de la autoestima.
Recuperado de <https://www.scribbr.es/normas-apa/ejemplos-de-las-normas-apa/ejemplo-del-estilo-apa-articulo-de-internet/>
- Mateo, J (2 de marzo del 2018). La empatía en el aula. Recuperado de:
<https://comohablaratushijos.com/empatia-en-las-aulas>
- Ministerio de educación (Diciembre del 2008). Marco par la buena enseñanza. Recuperado de <https://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>
- Ochoa, C. (27 de febrero del 2015). Muestreo probabilístico o no probabilístico.
Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-o-no-probabilistico-ii>
- Palomera, R., Fernández-Berrocal, P. & Brackett, M. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.com/revista/articulos/15/espanol/Art_15_276.pdf

RAE. (2014). Definición de empatía. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=EmzYXHW>

Ramos, A. I., Herrera, J. A., & Ramírez, M.S. (2010). Desarrollo de habilidades cognitivas con aprendizaje móvil: Un estudio de casos/Developingcognitiveskillswithmobilelearning: A case study. *Comunicar*, 17(34), 201-209. Retrievedfrom<https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/749172150?accountid=14619>

Rail, S. (2010). Análisis de los discursos de la planificación escrita de un grupo de profesores de educación infantil. *Revista Signos*, 43(73), 281. Retrievedfrom<https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/1017673213?accountid=14619>

Rexe. (Enero-Julio del 2013). Revista de estudios y experimentación en educación. Facultad de educación. Universidad Católica De la Santísima Concepción.

Rivera, E. R. E., Flores, K. N., & Cruz, M. J. S. (2013). El acompañamiento pedagógico: Una experiencia en la formación de docentes en servicio en contextos de educación intercultural bilingüe (EIB). *Uni-pluri/versidad*, 13(2), 44-54. Retrievedfrom<https://search-proquest-com.dti.sibucsc.cl/docview/1495407043?accountid=14619>

Rodríguez María & Sánchez María. (2003). Orientación e Inserción Profesional: Un proceso a lo largo de la Vida. Madrid, España: Editorial Dykinson.

Sara, C. (18 de octubre del 2016).Flexibilidad mental. Recuperado de <http://www.cipsiapsicologos.com/blog/flexibilidad-mental/>

Sánchez Lissen, E. (2003). La Vocación entre los Aspirantes a Maestro. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/706/70600608.pdf>

Sampedro A. (2017) De la Motivación a la Auto-Motivación: El Éxito del Líder-Coach. Recuperado de <http://portaldelcoaching.com/columna/de-la-motivacion-a-la-auto-motivacion-el-exito-del-lider-coach/>

Sierra, J & Vidal, J. (marzo del 2016). LA RESPONSABILIDAD PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL: UNA INVESTIGACIÓN DESDE EL MÉTODO «FH» DE MAX VAN MANEN. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/304067644_La_responsabilidad_pedagogica_de_los_profesores_de_educacion_especial_una_investigacion_desde_el_metodo_FH_de_Max_van_Manen

Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. New York: MacMillan.

Sousa V, Driessnack M, Costa I (2007). REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. Recuperado de

http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf

Tello. M. (31 de enero del 2017). Consejos para promover el respeto en la escuela.

Recuperado de <http://www.panorama.com.ve/pitoquito/Consejos-para-promover-el-respeto-en-la-escuela-20170130-0059.html>

Valdivia, G.C. (2008). “Enfoque descriptivo y experimental en epidemiología”. Recuperado de

<http://www.smschile.cl/documentos/cursos2008/medicinainternaavanzada/El%20internista%20en%20la%20practica%20clinica%20habitual%20problemas%20y%20soluciones%20el%20enfoque%20descriptivo.pdf>

Velásquez. M (9 de diciembre del 2013) Proceso de Toma de Decisiones: Por Qué es

Importante. Recuperado de <https://www.goconqr.com/es/examtime/blog/proceso-de-toma-de-decisiones/>

Verdejo-García, Antonio, Bechara, Antoine, Neuropsicología de las funciones ejecutivas.

Psicothema [en línea] 2010, 22 (Sin mes)-*: [Fecha de consulta: 1 de diciembre de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72712496009>> ISSN 0214-9915

Vilaseca.B (21 de junio del 2009) Busquemos nuestra Vocación profesional. Recuperado de

https://elpais.com/diario/2009/06/21/eps/1245565611_850215.html.

Wigosdsky, J. (14 de julio de 2010). Población y muestra. Recuperado de

<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.cl/2010/07/poblacion-y-muestra.html>



PAUTA PARA EVALUAR SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL EVALUADOR	Ricardo Castro Cáceres
TÍTULO DEL SEMINARIO EVALUADO:	Descripción de la valoración de los docentes de la ciudad de Concepción a las dimensiones del concepto de talento pedagógico
ESTUDIANTE (S) AUTOR (ES) DEL SEMINARIO	Carla Oriana Caro Novoa; Franchesca Estefany Torres San Martín
CARRERA	Pedagogía en Educación Básica con mención en Matemáticas y Ciencias Naturales
PROFESOR GUÍA	Aladino Araneda Valdés

Nota: Evalúe de 1.0 a 7.0 cada uno de los indicadores que se presentan esta pauta.

A. De La Formulación del Problema (25%)

INDICADORES	Nota
1. Construcción del objeto de estudio a partir de la presentación de antecedentes empíricos, contextuales y teóricos.	6,0
2. Supuestos o hipótesis de trabajo en correspondencia con el objeto de estudio.	7,0
3. Objetivos formulados con claridad y coherentes con el problema y el objeto de estudio.	5,0
4. Relevancia del problema de investigación en el contexto de las disciplinas pedagógicas.	6,0
5. Adecuada identificación y/o definición operacional de variables y/o categorías de análisis.	7,0
6. Fundamentación y justificación del problema basado en antecedentes bibliográficos y de trabajos de investigación relevantes en el campo de estudio.	6,0
Promedio	6,2

B. DEL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (20%)

INDICADORES	Nota
1. Pertinencia y relevancia de la bibliografía (si corresponde a las disciplinas pedagógicas, actualizadas).	7,0
2. Uso del lenguaje técnico coherente con la temática estudiada.	6,5
3. Calidad y precisión del marco teórico/ Conceptual.	7,0
Promedio	6,8

C. Del Diseño Metodológico del Problema (20%)

INDICADORES	Nota
1. Precisión del enfoque o modelo de investigación.	7,0
2. Presentación del método de investigación y su diseño.	6,5
3. Coherencia entre el enfoque investigativo, las fuentes de recogida de datos y el problema estudiado.	7,0
4. Precisión en la descripción de la población objetivo o de los participantes, su rol y función que cumplen en la investigación.	7,0
5. Precisión de las estrategias y técnicas de recogida de datos.	6,8
6 Descripción del procedimiento investigativo y/o escenarios donde se realiza la investigación.	6,8
7. Control de validez y confiabilidad y/o de credibilidad y consistencia interna de la información.	7,0
8 Consistencia entre unidad de análisis, fuentes y técnicas de análisis de la información.	7,0
Promedio	6,9



D. DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (25%)

INDICADORES	Nota
1. Procesamiento, análisis e interpretación pertinentes de los resultados o hallazgos de investigación .	7,0
2. Presentación de los hallazgos o resultados de forma clara y sintética.	7,0
3. Discusión de los resultados de la investigación.	6,5
4. Conclusiones sustentadas en los resultados o hallazgos.	5,8
5. Explicitación de las proyecciones y de las limitaciones del estudio.	6,0
6. Congruencia entre conclusiones, discusión y sugerencias que se realiza a partir de los resultados o hallazgos de la investigación.	6,0
Promedio	6,4

E. DE LOS ASPECTOS FORMALES (30%)

INDICADORES	Nota
1. Títulos pertinentes y sintéticos .	6,8
2. Estructura organizada de los contenidos atendiendo al enfoque y método investigativo.	6,5
3. Correcto uso de ortografía.	7,0
4. Coherencia en la redacción.	7,0
5. Sistematización en la formulación de citas y referencias bibliográficas.	6,8
6. Uso del sistema de citas bibliográficas, de acuerdo a normas APA.	7,0
Promedio	6,9

2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

Aspectos	Ponderación	Nota	Puntaje porcentual
A. De la Formulación del problema	25%	6,2	1,55
B. Del Marco Teórico referencial	20%	6,8	1,36
C. Del Diseño Metodológico de la investigación	20%	6,9	1,38
D. Del Contenido Temático y los Resultados	25%	6,4	1,6
E. De los aspectos formales	10%	6,9	0,69
Nota promedio final			6,6

3. OBSERVACIONES O COMENTARIO DE SÍNTESIS.

Resuma su opinión global en un comentario, que a su juicio, revele los aspectos más sobresalientes, tanto en lo referido a las fortalezas, como a las debilidades de este Seminario de Investigación, o indique las modificaciones que a su juicio deben realizarse a este trabajo para proceder a su calificación final.

El seminario de investigación evaluado presenta coherencia interna y responde a las disposiciones formales de presentación con rigor científico a nivel de pregrado. Respecto al planteamiento del problema me parece poco robusta su justificación con los elementos escasos en la construcción del estado del arte. Sugiero revisar los objetivos en donde aparece el verbo describir en dos niveles tanto como objetivo general como objetivo específico. El diseño metodológico de investigación se presenta de forma pertinente y clara. El marco conceptual está claramente planteado con muy buena base bibliográfica, sin embargo se sugiere incorporar más voz propia. Los resultados están claramente expuestos, no obstante se pudo realizar una discusión más profunda y crítica respecto a los hallazgos realizados en relación por ejemplo al ejercicio de la profesión y la formación de profesores.
Araneda (2017) no se encuentra registrada en las referencias bibliográficas.

Aprobada en Consejo de Facultad / abril de 2011

FIRMA PROF. EVALUADOR

Fecha: 03-08-2018



PAUTA PARA EVALUAR SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL EVALUADOR	Ricardo Iván González Méndez
TÍTULO DEL SEMINARIO EVALUADO:	Descripción de la valoración de los docentes de la ciudad de Concepción a las dimensiones del concepto de talento pedagógico
ESTUDIANTE (S) AUTOR (ES) DEL SEMINARIO	Carla Caro Novoa y Estefany Torres San Martín
CARRERA	Pedagogía en Educación Básica con Mención en Matemática y Ciencias Naturales
PROFESOR GUÍA	Sr. Aiazino Araneda Valdés

Nota: Evalúe de 1.0 a 7.0 cada uno de los indicadores que se presentan esta pauta.

A. De La Formulación Del Problema (25%)

INDICADORES	Nota
1. Construcción del objeto de estudio a partir de la presentación de antecedentes empíricos, contextuales y teóricos.	6.5
2. Supuestos o hipótesis de trabajo en correspondencia con el objeto de estudio.	6.0
3. Objetivos formulados con claridad y coherentes con el problema y el objeto de estudio.	5.8
4. Relevancia del problema de investigación en el contexto de las disciplinas pedagógicas.	6.2
5. Adecuada identificación y/o definición operacional de variables y/o categorías de análisis.	6.0
6. Fundamentación y justificación del problema basado en antecedentes bibliográficos y de trabajos de investigación relevantes en el campo de estudio.	6.3
Promedio	6.1

B. DEL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (20%)

INDICADORES	Nota
1. Pertinencia y relevancia de la bibliografía (si corresponde a las disciplinas pedagógicas, actualizadas).	6.6
2. Uso del lenguaje técnico coherente con la temática estudiada.	6.1
3. Calidad y precisión del marco teórico/ Conceptual.	6.4
Promedio	6.4

C. Del Diseño Metodológico Del Problema (20%)

INDICADORES	Nota
1. Precisión del enfoque o modelo de investigación.	6.2
2. Presentación del método de investigación y su diseño.	6.3
3. Coherencia entre el enfoque investigativo, las fuentes de recogida de datos y el problema estudiado.	6.3
4. Precisión en la descripción de la población objetivo o de los participantes, su rol y función que cumplen en la investigación.	6.3
5. Precisión de las estrategias y técnicas de recogida de datos.	6.5
6. Descripción del procedimiento investigativo y/o escenarios donde se realiza la investigación.	6.1
7. Control de validez y confiabilidad y/o de credibilidad y consistencia interna de la información.	6.6
8. Consistencia entre unidad de análisis, fuentes y técnicas de análisis de la información.	6.0
Promedio	6.3

D. DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (25%)

INDICADORES	Nota
1. Procesamiento, análisis e interpretación pertinentes de los resultados o hallazgos de investigación.	5.5
2. Presentación de los hallazgos o resultados de forma clara y sintética.	5.8
3. Discusión de los resultados de la investigación.	5.0
4. Conclusiones sustentadas en los resultados o hallazgos.	6.0
5. Explicitación de las proyecciones y de las limitaciones del estudio.	6.5
6. Congruencia entre conclusiones, discusión y sugerencias que se realiza a partir de los resultados o hallazgos de la investigación.	6.0
Promedio	5.8

E. DE LOS ASPECTOS FORMALES (10%)

INDICADORES	Nota
1. Títulos pertinentes y sintéticos.	6.3
2. Estructura organizada de los contenidos atendiendo al enfoque y método investigativo.	6.0
3. Correcto uso de ortografía.	5.5
4. Coherencia en la redacción.	5.8
5. Sistematización en la formulación de citas y referencias bibliográficas.	6.4
6. Uso del sistema de citas bibliográficas, de acuerdo a normas APA.	6.4
Promedio	6.1

2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

Aspectos	Ponderación	Nota	Puntaje porcentual
A. De la Formulación del problema	25%	6.1	1.53
B. Del Marco Teórico referencial	20%	6.4	1.28
C. Del Diseño Metodológico de la investigación	20%	6.3	1.26
D. Del Contenido Temático y los Resultados	25%	5.8	1.45
E. De los aspectos formales	10%	6.1	0.61
Nota promedio final			6.1

3. OBSERVACIONES O COMENTARIO DE SÍNTESIS.

Resume su opinión global en un comentario, que a su juicio, revele los aspectos más sobresalientes, tanto en lo referido a las fortalezas, como a las debilidades de este Seminario de Investigación, o indique las modificaciones que a su juicio deben realizarse a este trabajo para proceder a su calificación final.

El trabajo investigativo es interesante y bien desarrollado, presenta elementos de estructura claros y certeros. Se constata una interesante búsqueda de respuestas y caracterizaciones propuestas en el estudio.
Se valora el detalle de las descripciones realizadas, principalmente en las tablas de análisis.
Se recomienda aclarar el uso de medias aritméticas en el análisis de las respuestas recabadas, de acuerdo al nivel de medición de la variable. Por su parte, se recomienda cuidar la redacción del escrito en algunos párrafos y el relato de ideas.
Se valora la claridad del propósito investigativo y de los resultados encontrados.

Aprobada en Consejo de Facultad / abril de 2011

Fecha: 17-08-2018


FIRMA PROFESOR EVALUADOR