



Resultados Barómetro SocioEmocional Funcionarios



Índice

- Antecedentes del Barómetro
- Marco teórico
- Definiciones Dimensiones
- Metodología
- Validez y Confiabilidad
- Caracterización de la muestra
- Resultados
- Conclusiones

¿Qué es el Barómetro SocioEmocional Funcionarios?

Es un conjunto de instrumentos socioemocionales que aborda tres ámbitos:

BIENESTAR

- *Bienestar Subjetivo
- *Involucramiento en el Trabajo

COMPETENCIAS

- *Autoconciencia
- *Regulación Emocional
- *Autoeficacia Docente

AMBIENTE

- *Vínculos en la escuela
- *Percepción de Autonomía

Marco Teórico

Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2017)

- Las personas alcanzan altos niveles de bienestar y óptimo funcionamiento cuando sus necesidades psicológicas básicas están satisfechas.
- Estas necesidades son autonomía, vínculos positivos y sentido de competencia.
- Los ambientes de trabajo y aprendizaje pueden satisfacer o frustrar estas necesidades.
- Los ambientes que satisfacen las necesidades psicológicas básicas favorecen la motivación autónoma, aprendizajes significativos, la perseverancia y el desarrollo socioemocional; como lo demuestran cientos de investigaciones en este campo.

Definición dimensiones

1. BIENESTAR SUBJETIVO

Evaluación general y estable en el tiempo que hacen los funcionarios sobre su satisfacción con la vida, que incluye los ámbitos de la familia, el trabajo y sus creencias sobre el futuro. Incluye también la prevalencia de emociones positivas por sobre las emociones negativas. (Diener, 1994; Diener, Scollon, y Lucas, 2009, Fredrickson, 2001).

2. INVOLUCRAMIENTO CON EL TRABAJO

Actitud, compromiso y motivación con el trabajo. Considera el involucramiento emocional (como se siente y reacciona a las actividades de su trabajo), cognitivo (atención totalmente focalizada, y valoración de su trabajo como un aporte) y comportamental (acciones observables en la interacción con su trabajo y sus respectivas tareas).

Se relaciona al compromiso que tienen los docentes respecto al desarrollo de su labor en pro del cumplimiento de los objetivos escolares (Acevedo et al., 2017) e incluye el grado de motivación autónoma por el trabajo que se realiza (Arguedas, 2010).

3. REGULACIÓN EMOCIONAL

Capacidad de mantener y regular la calma, modular las emociones y modificar el actuar para poder completar sus objetivos, poder adaptarse a diferentes situaciones, promover su bienestar personal y el bienestar social. Incluye también la capacidad de aumentar emociones positivas para la resiliencia y el bienestar. (Eisenberg y Spinrad, 2004; Gross, 2013; Robinson, 2014; Tugade & Fredrickson, 2007).

4. AUTOCONCIENCIA

Capacidad de reflexionar sobre uno mismo, mirando la propia experiencia humana con aceptación y sin juzgarse. Una autoconciencia positiva o sana surge cuando la persona es capaz de mirarse a sí misma sin juzgar y con aceptación de sus emociones, pensamientos, percepciones y todo lo que sea parte de la realidad. La persona tiene también una alta capacidad para ponerle nombre a estas experiencias internas y describirlas detalladamente. Además incluye el control atencional que es la capacidad de notar y poner atención a las cosas y acciones (Vago y Silbersweig, 2012)

Definición dimensiones



5. AUTOEFICACIA EN EL AULA

Creencias de quienes trabajan en aula sobre su capacidad para motivar a los estudiantes, promover una disciplina formativa, manejar el currículum y aplicar distintas estrategias para favorecer el aprendizaje y poner atención a la singularidad de cada estudiante.

La autoeficacia se refiere a las creencias que tiene una persona respecto a sus habilidades y capacidades de realizar acciones con el fin de cumplir un objetivo (Bandura, 1995). Desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación (Ryan y Deci, 2018) el sentirse competente es una necesidad psicológica básica, que permite el óptimo desempeño y es un componente esencial para el bienestar. La autoeficacia se ve disminuida en ambientes controladores, donde la retroalimentación negativa es constante y cuando hay desafíos demasiado altos.

Según el Marco para la Buena Enseñanza (Ministerio de Educación, 2021) los docentes debieran ser capaces de motivar a sus estudiantes con el aprendizaje, ejercer una disciplina formativa, manejar el currículum, conocer y aplicar distintas estrategias de aprendizaje y poner atención a cada estudiante y su singularidad.

6. VÍNCULOS EN LA ESCUELA

Es la percepción de los funcionarios sobre su identificación, valoración y conexión con el establecimiento y las personas con las que se relacionan en él y al mismo tiempo la percepción de cuánto esa institución les da espacio para aportar y valora su contribución. Este concepto de vínculo incluye el sentido de pertenencia: sentirse parte de la comunidad, identificado con ella y orgulloso de pertenecer a ella. (Deci E. y Ryan, R., 2018 ; Caballero y Osorio, 2012 ; Finn, 1989). De acuerdo a las investigaciones, en ambientes donde las personas pueden sentirse parte, ser valorados, y contribuir, la motivación por colaborar surge de manera espontánea. (Deci y Ryan, 2000). En el caso de los docentes, los vínculos son el principal factor relacionado a su bienestar (Hascher y Waber, 2021).

7. PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA

Percepción de los funcionarios sobre cuánto el ambiente laboral les permite sentirse autónomos, con capacidad de autogobierno, es decir con voluntad, congruentes e integrados como personas. Esto incluye poder tomar decisiones sobre su trabajo, ser considerado en su perspectiva, poder mostrarse tal cuál son y el tener claridad de lo que se espera de ellos. (Stover et al., 2017).

Metodología

- Participantes: todos los funcionarios y funcionarias de los establecimientos.
- Cuestionario online, de autorreporte, anónimo.
- Respuestas con escala tipo Likert de 5 puntos, conceptual.
- Resultados por puntaje de 1 a 5 y niveles: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

MUY ALTO 4.3 - 5

ALTO 3.8 - 4.2

MEDIO 3.1 - 3.7

BAJO 1.6 -3

MUY BAJO 1 - 1.5

El instrumento se aplicó en diciembre 2023 y mayo 2024

Validez y Confiabilidad

2022

*Se encargó a Laboratorio Docente, el análisis psicométrico, con teoría de respuesta al ítem, de algunas dimensiones, mostrando alta validez y confiabilidad.

2023

*Se hace una revisión profunda de la literatura de cada constructo.

*Se construyen los ítems considerando el análisis psicométrico previo y con la asesoría de Fundación Co-crecer.

*Fundación Co-crecer hace entrevistas cognitivas.

*Se hace el trabajo de campo, convocando abiertamente a los establecimientos educativos. La aplicación fue sin costo para ellos.

2024

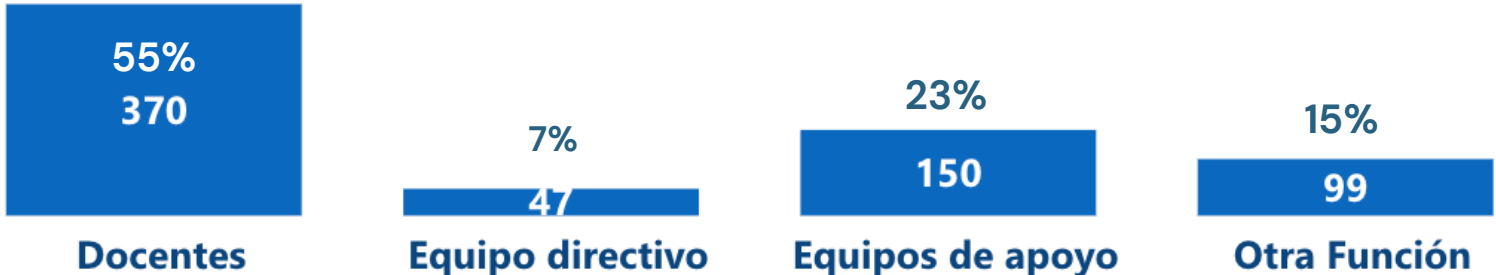
*Estamos próximos a iniciar el análisis psicométrico para la confiabilidad y validez, con metodología de respuesta al ítem, con un experto externo. Esperamos contar con un instrumento válido y confiable, que pueda aportar datos de calidad que permitan tomar decisiones basadas en evidencia, y transformar así los ambientes de aprendizaje.

Caracterización de la muestra

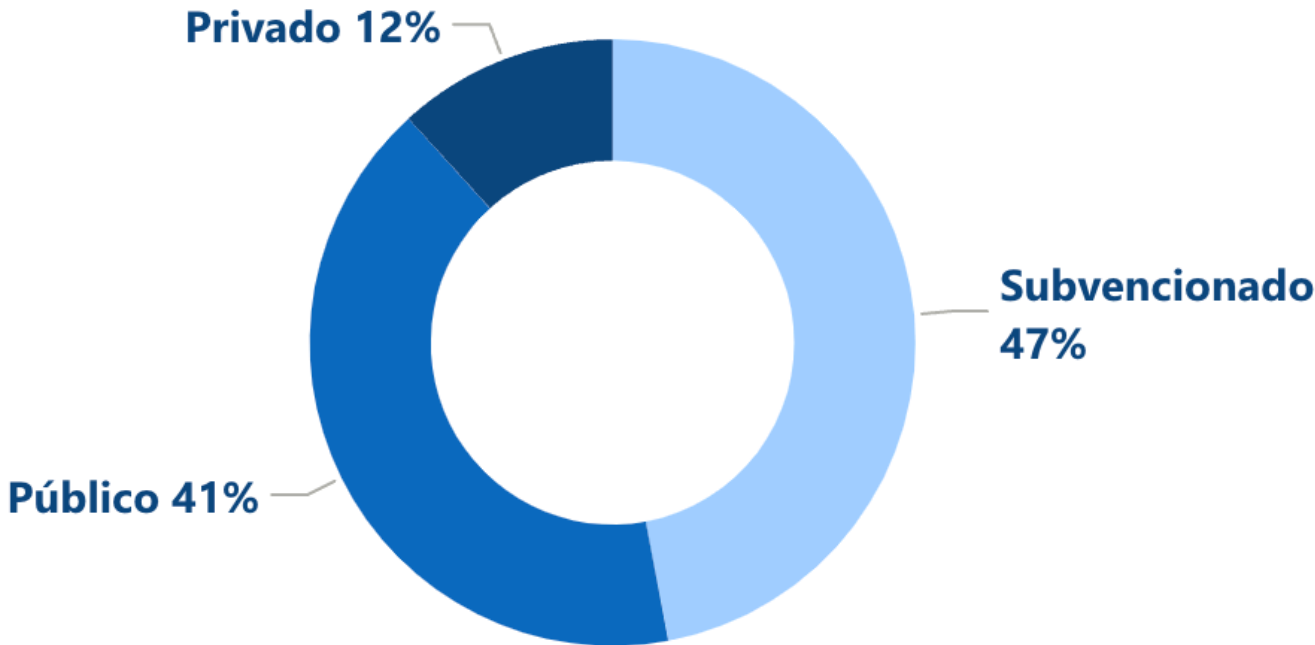


17 Establecimientos
666 Respuestas

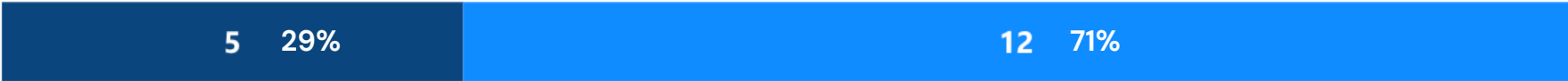
Respuestas por rol o función



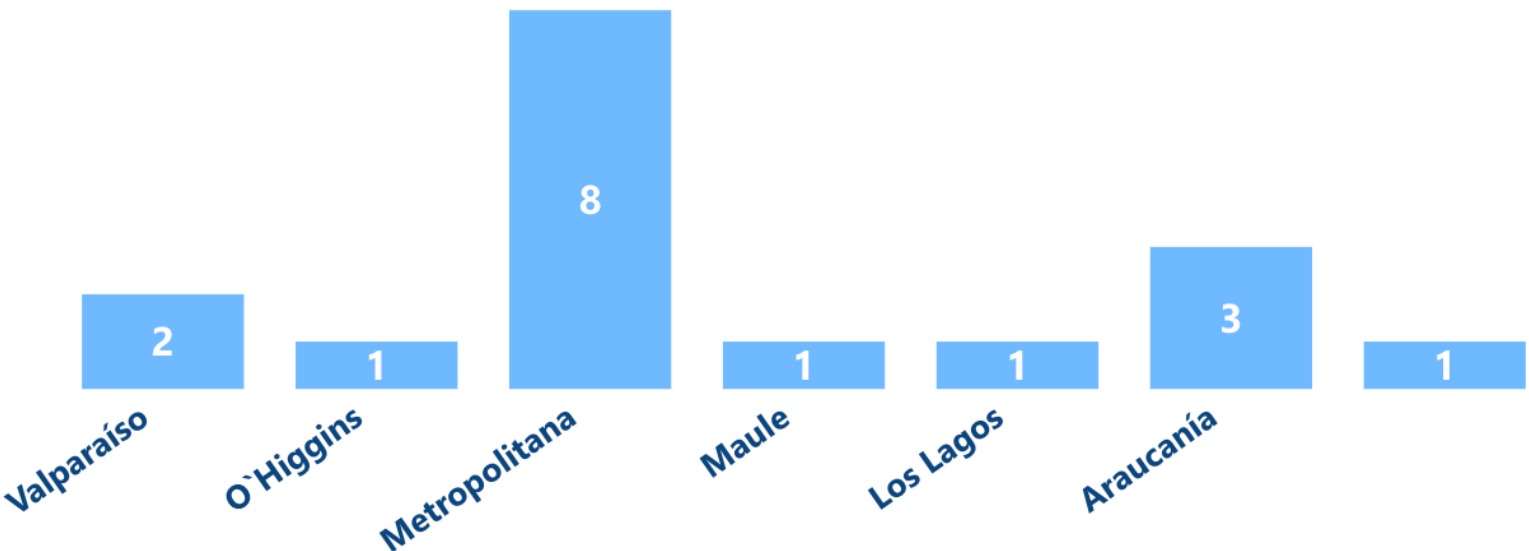
Establecimientos educativos por dependencia



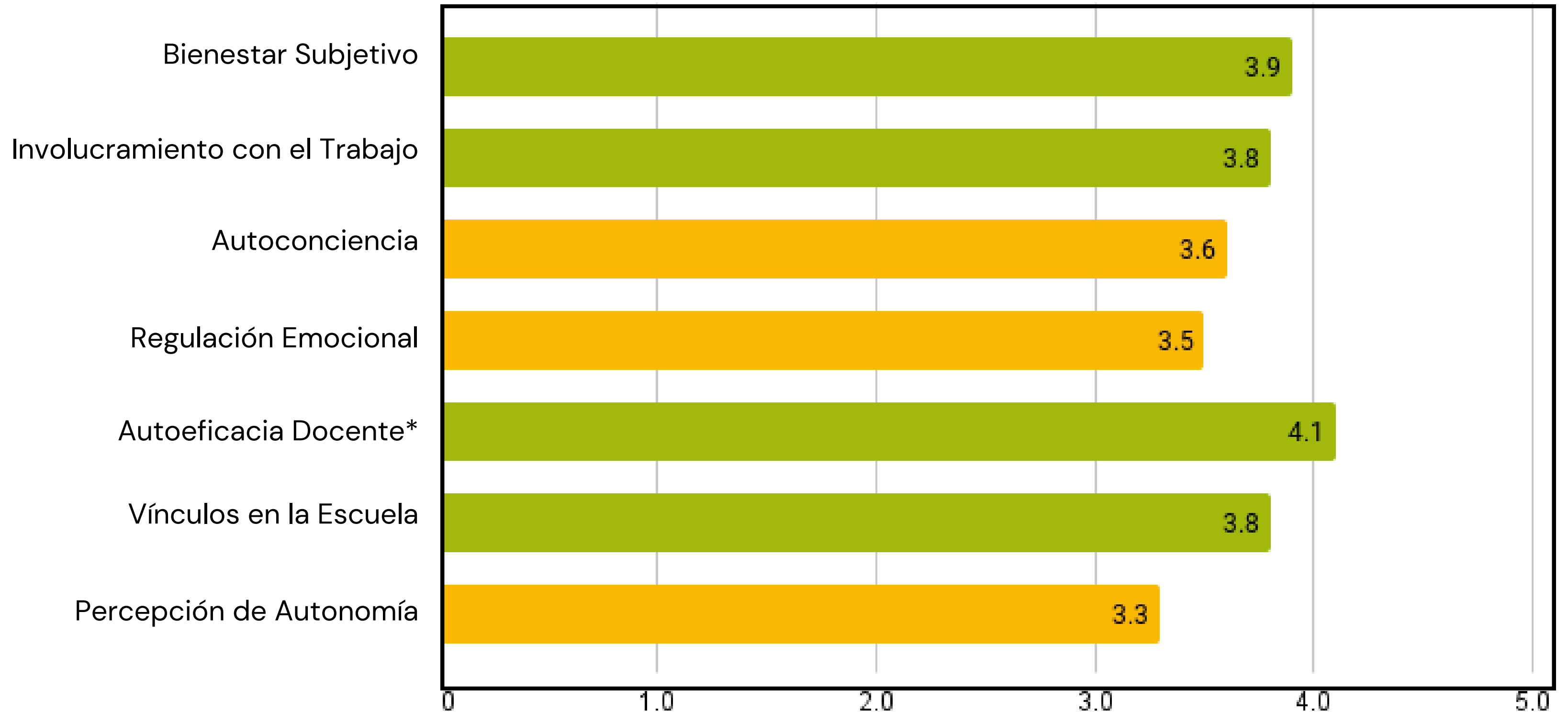
Establecimientos educativos por rural o urbano



Tipo ● Rural ● Urbano



Resultado por dimensión



*Esta dimensión sólo la contestaron los docentes que trabajan en aula.

Tabla comparativa de resultados por dimensión y por dependencia

Dimensión	Público	Particular Subvencionado	Privado	Total
Bienestar Subjetivo	4.0	3.8	4.1	3.9
Involucramiento con el Trabajo	3.9	3.7	3.9	3.8
Autoconciencia	3.5	3.5	3.7	3.6
Regulación Emocional	3.4	3.5	3.6	3.5
Autoeficacia Docente*	4.2	4.0	3.9	4.1
Vínculos en la Escuela	3.8	3.8	4.1	3.8
Percepción de Autonomía	3.4	3.3	3.7	3.3

*Esta dimensión sólo la contestaron los docentes que trabajan en aula.

Bienestar Subjetivo 3.9

Los establecimientos **particulares subvencionados** tienen un mayor porcentaje en nivel bajo y también un menor porcentaje en niveles alto y muy alto.

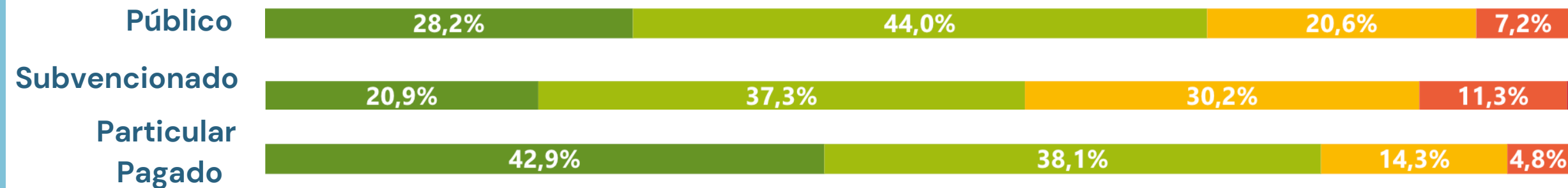
Los aspectos relacionados con el **estado actual** son los más bajos: *ánimo positivo durante el último mes* y nivel de **energía**.

Los aspectos relacionados con una **apreciación general de la vida** son más altos.

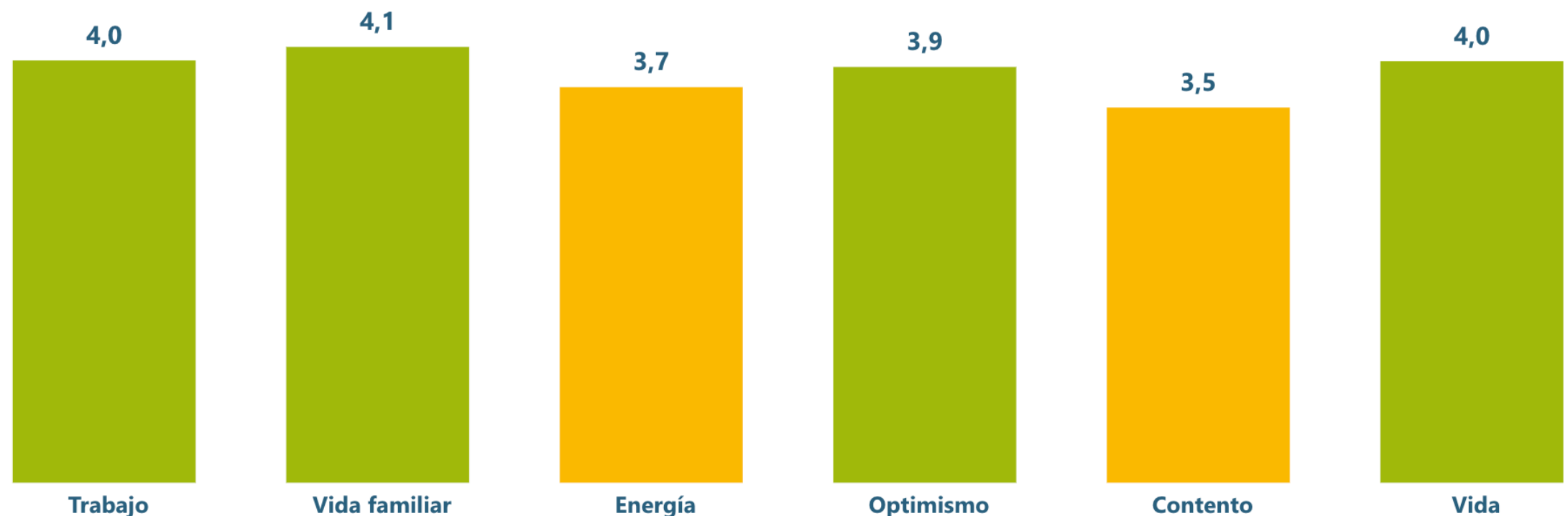
Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según dependencia



Puntaje promedio por ítem



Involucramiento en el trabajo 3.8

Establecimientos particulares subvencionados tienen un mayor porcentaje en nivel bajo y también un menor porcentaje en niveles alto y muy alto.

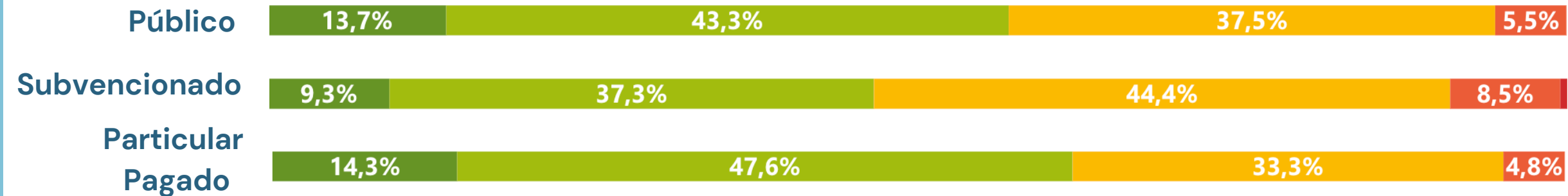
El tiempo dedicado a **perfeccionarse** y la **perseverancia** frente a las adversidades en el trabajo, son los aspectos más bajos.

La consideración del **trabajo como algo importante** es lo más alto, independiente del rol o función.

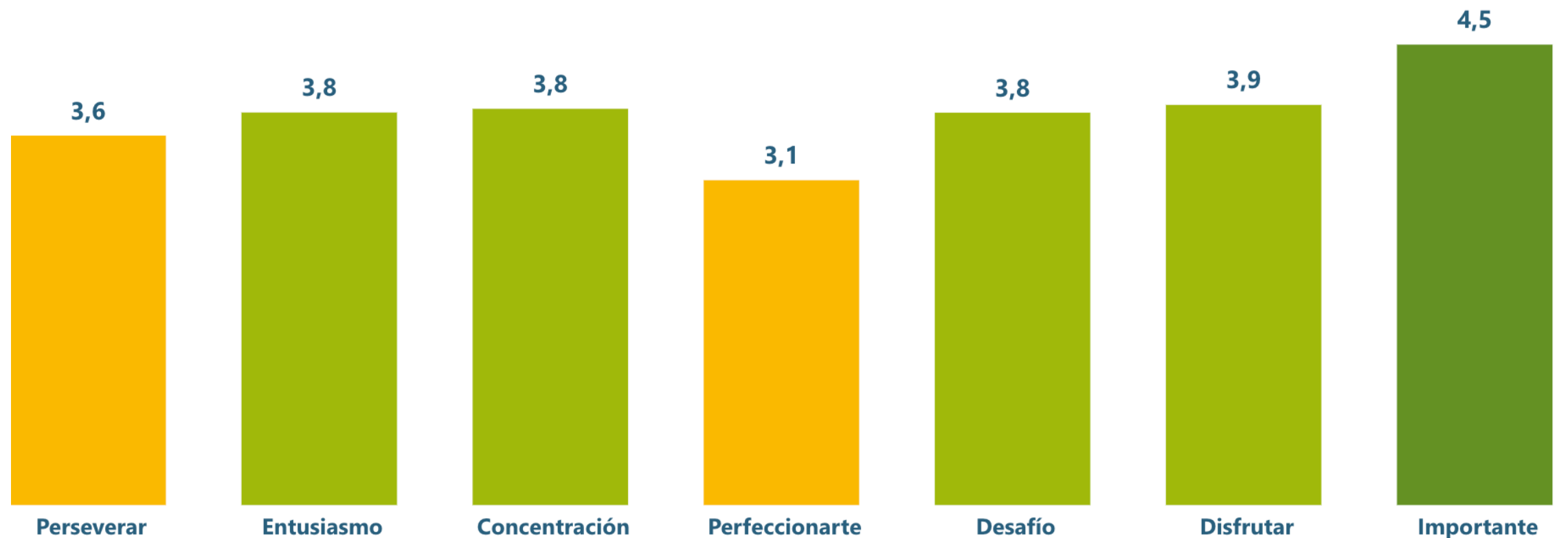
Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según dependencia



Puntaje promedio por ítem



Involucramiento en el trabajo **3.8**

Puntaje promedio de los ítems con resultado más bajo y con resultado más alto dentro de la dimensión, por dependencia

Ítem	Particular Pagado	Particular Subvencionado	Público	Total
¿Cuánto tiempo dedicas para perfeccionarte profesionalmente?	3.0	3.0	3.3	3.1
Cuando tienes dificultades en el trabajo, ¿qué tan fácil te resulta perseverar?	3.6	3.6	3.6	3.6
¿Qué tan importante piensas que es el trabajo que haces?	4.3	4.4	4.6	4.5
¿Cuánto disfrutas las tareas que tienes que hacer en tu trabajo?	4.1	3.8	4.0	3.9

Autoconciencia

3.6

Los **equipos directivos** muestran un mayor porcentaje en nivel bajo y menor porcentaje en niveles alto y muy alto.

Distribución total por nivel de logro



Docentes,
Asistentes y
Administrativos

Distribución por nivel de logro según función



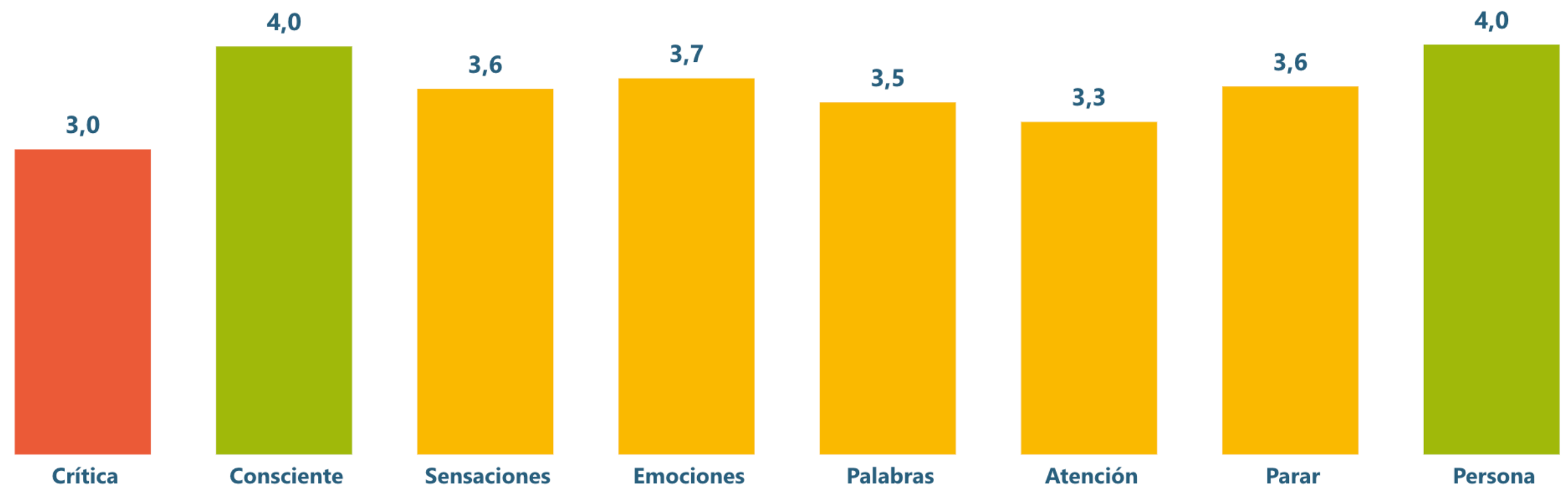
Equipo Directivo



Lo más bajo es el nivel de **autocrítica**, y también la capacidad de **poner atención** a una sola cosa a la vez.

Lo más alto, es la capacidad de prestar **atención a la percepción** y juzgarse como **buena persona** a nivel general.

Puntaje promedio por ítem



Regulación Emocional

3.5

Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según dependencia

Público



Subvencionado



Particular Pagado



Subvencionado con IVE sobre 80%



Regulación Emocional

3.5

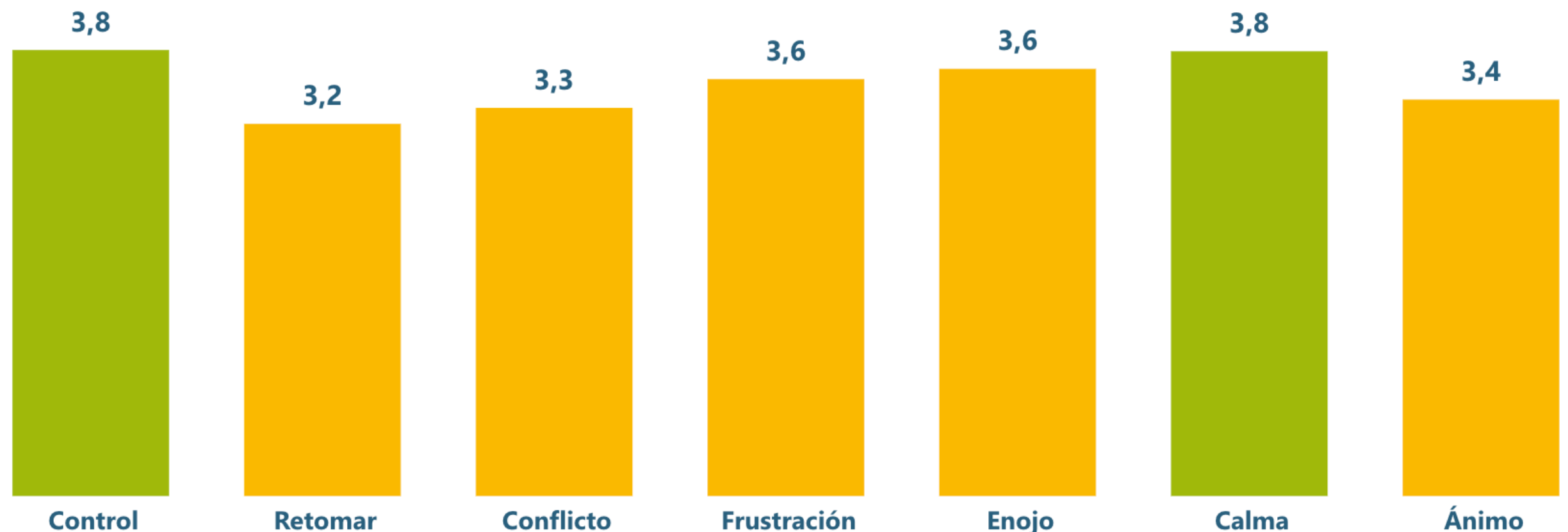
Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según función



Puntaje promedio por ítem



Los asistentes de la educación muestran un mayor porcentaje en nivel bajo.

Lo más bajo es la capacidad de **recuperarse** después de sentir emociones intensas, y **mantener la calma en un conflicto**.

Lo más alto, es la capacidad de **controlar las emociones** cuando se está **bajo presión** y mantener la **calma cuando otros están enojados**.

Autoeficacia Docente

4.1

Los **docentes** de colegios **públicos** muestran un mayor porcentaje en nivel alto y muy alto y menor porcentaje en nivel bajo.

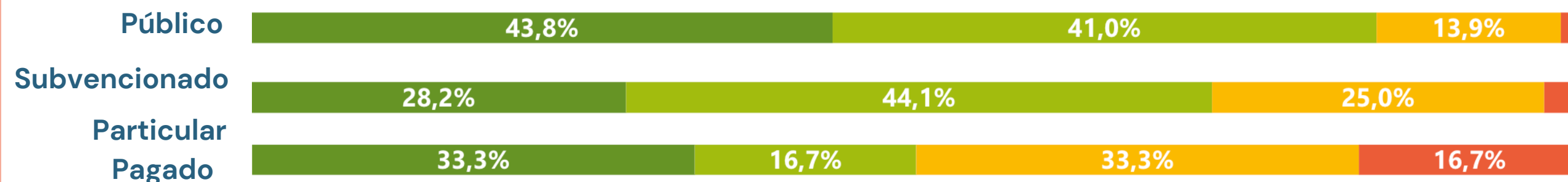
Lo más bajo es la autoeficacia para **involucrar a las familias** y **encontrar nuevas estrategias** para enseñar.

Lo más alto es la autoeficacia en **establecer vínculos positivos con los estudiantes**, motivar el gusto por aprender y dominar los contenidos.

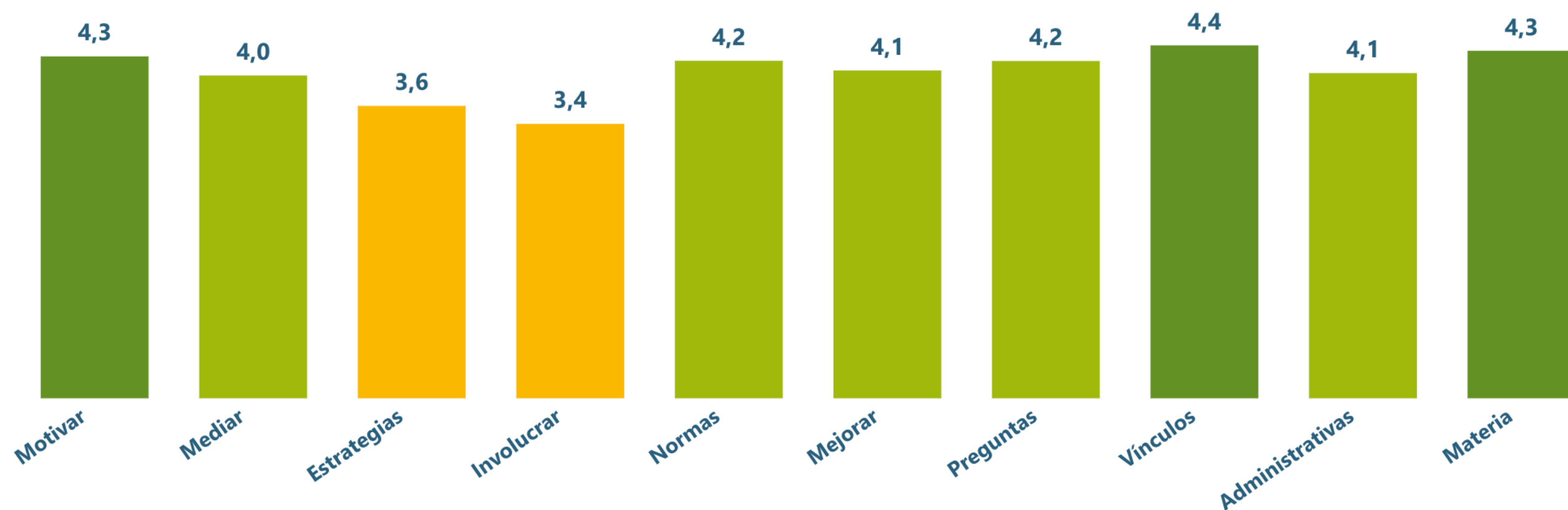
Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según dependencia



Puntaje promedio por ítem



Autoeficacia Docente

4.1

Distribución total por nivel de logro



Puntaje promedio de los ítems con resultado más bajo y con resultado más alto dentro de la dimensión, por dependencia

Ítem	Particular Pagado	Particular Subvencionado	Público	Total
¿Qué tan confiado te sientes de para involucrar a las familias en el aprendizaje de tus estudiantes?	2.8	3.3	3.6	3.3
Cuando tu forma de enseñar no funciona con algún estudiante, ¿qué tan fácil te resulta encontrar nuevas estrategias?	3.0	3.6	3.7	3.6
¿Qué tan confiado te sientes de poder establecer vínculos positivos con todos tus estudiantes?	4.3	4.3	4.5	4.3
¿Cuán confiado te sientes de que dominas los contenidos que tienes que enseñar?	4.3	4.3	4.4	4.3

Vínculos en la Escuela 3.8

Los colegios **públicos urbanos** tienen un mayor porcentaje en nivel bajo y también un menor porcentaje en niveles alto y muy alto.

En los colegios **particulares** no hay personas en nivel bajo o muy bajo.

El **vínculo con las familias** es lo más bajo.

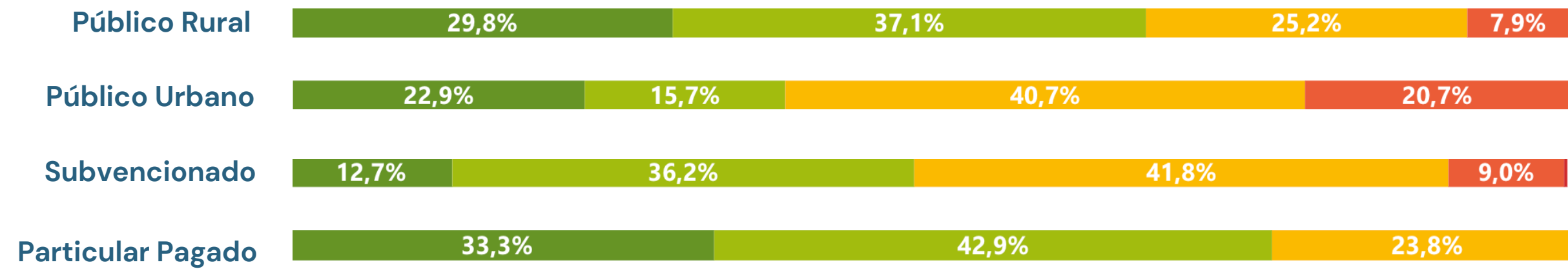
También está entre lo más bajo aspectos que tienen que ver con la **contribución: oportunidades y valoración**

Lo más alto es el **vínculo con los estudiantes**.

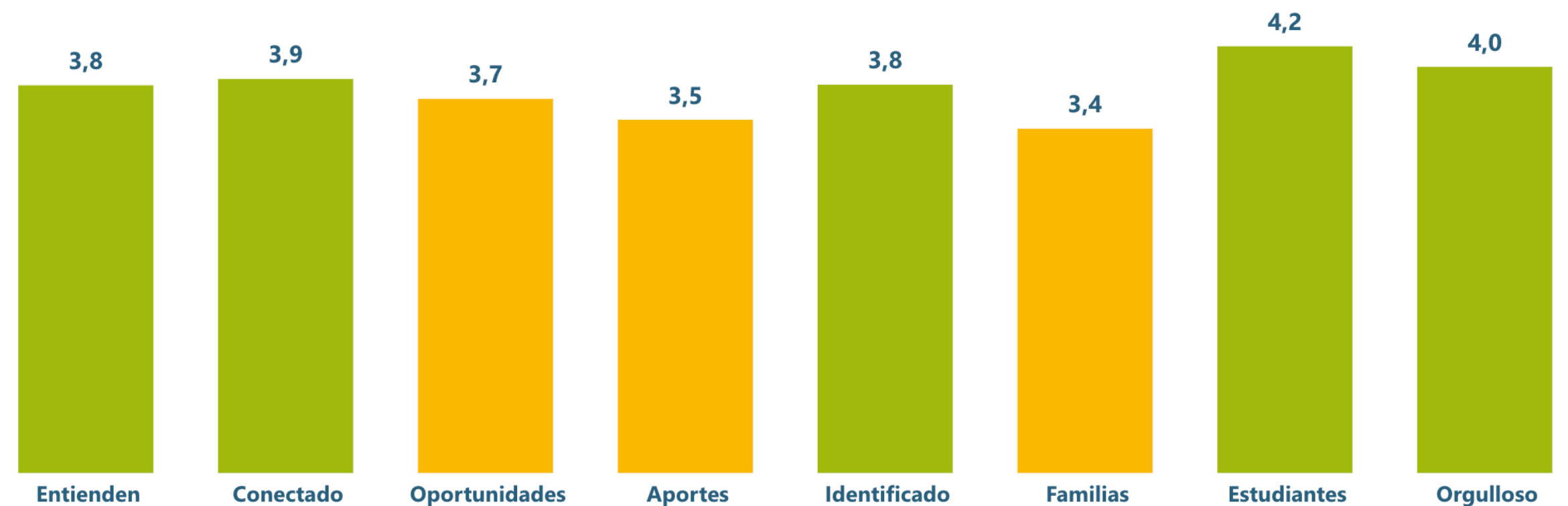
Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según dependencia



Puntaje promedio por ítem



Vínculos en la Escuela

3.8

Puntaje promedio de los ítems con resultado más bajo y con resultado más alto dentro de la dimensión, por dependencia

Ítem	Particular Pagado	Particular Subvencionado	Público	Total
¿Qué tan conectado te sientes con las familias de la escuela?	3.5	3.3	3.5	3.4
¿Cuánto sientes que se valoran tus aportes en el trabajo?	4.0	3.4	3.6	3.5
¿Qué tantas oportunidades tienes para aportar en tu trabajo?	4.2	3.7	3.7	3.7
¿Qué tan conectado te sientes con los estudiantes?	4.1	4.2	4.3	4.2
¿Qué tan orgulloso/a te sientes de ser parte de esta comunidad?	4.3	3.9	4.1	4.0

Percepción de Autonomía

3.3

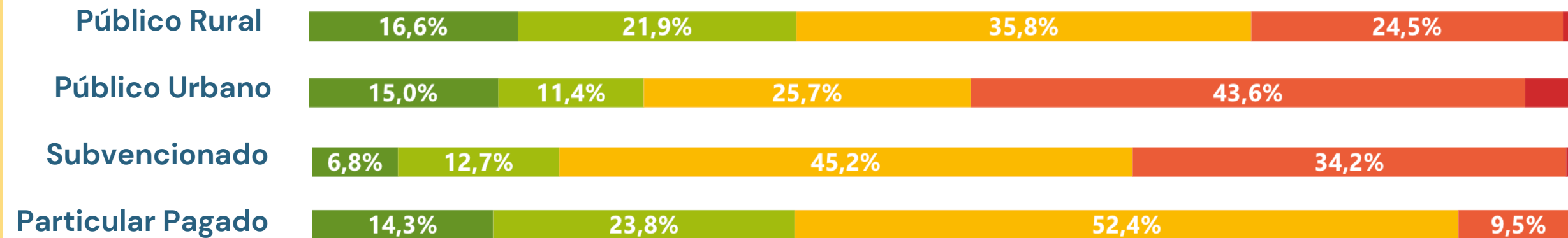
Los colegios **públicos urbanos** tienen un mayor porcentaje en nivel bajo y muy bajo; también un menor porcentaje en niveles alto y muy alto.

Los **equipos directivos** tienen un menor porcentaje en nivel bajo y también un mayor porcentaje en niveles alto y muy alto.

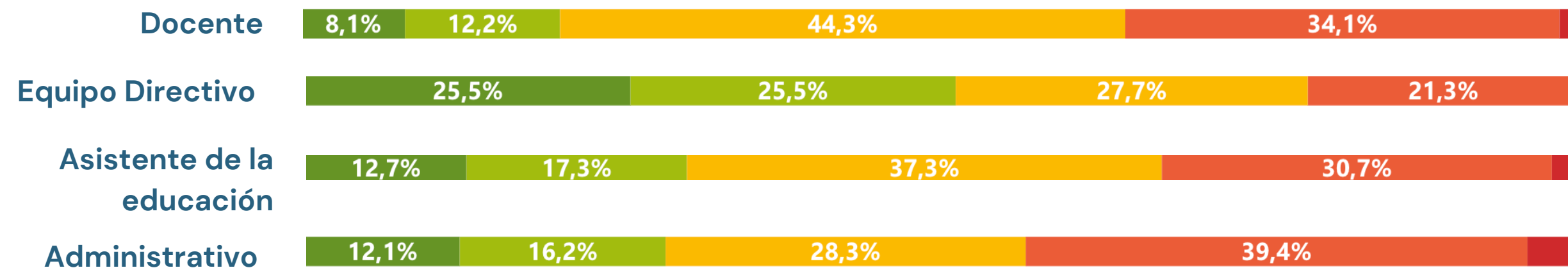
Distribución total por nivel de logro



Distribución por nivel de logro según dependencia



Distribución por nivel de logro según función



Percepción de Autonomía

3.3

En los docentes, lo más bajo es cuánto se considera su **opinión**, y la **frecuencia de la retroalimentación**.

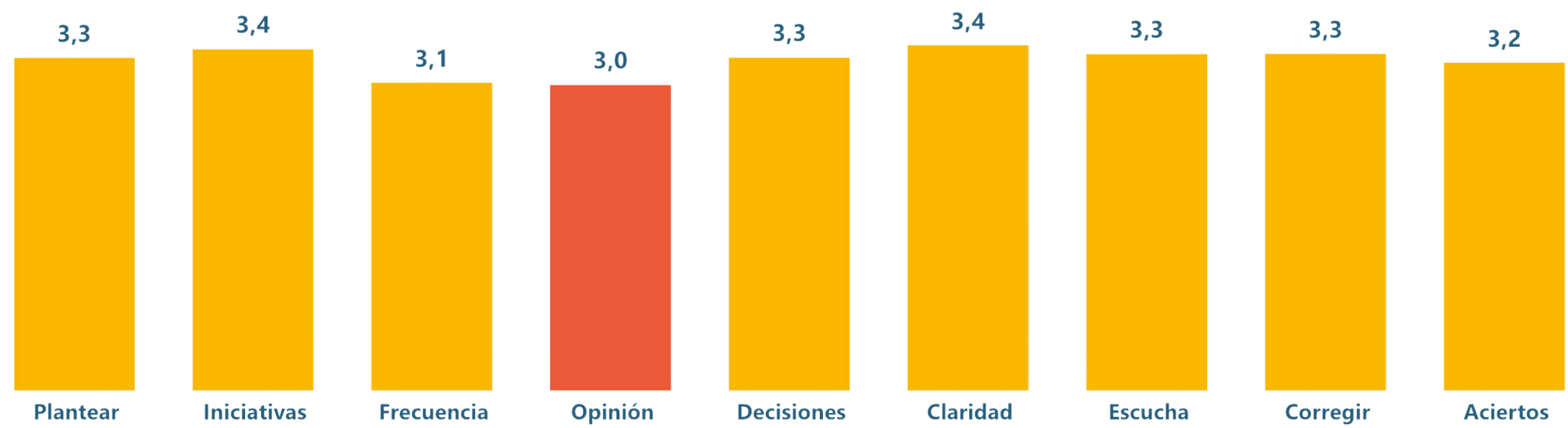
No hay ningún aspecto en nivel alto o muy alto.

En los **equipos directivos** lo más bajo es la frecuencia de la retroalimentación.

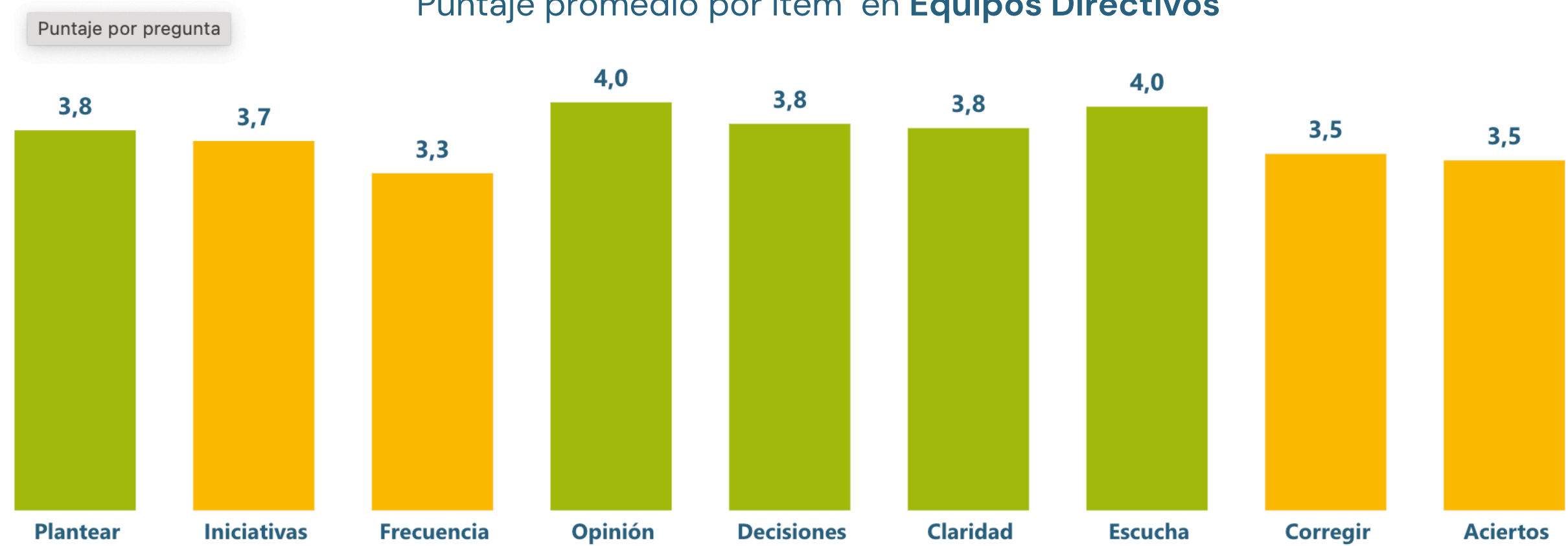
La mayoría de los aspectos está en nivel alto.

Lo más alto es cuánto se **considera su opinión** y cuán **escuchados** se sienten.

Puntaje promedio por ítem en **Docentes**



Puntaje promedio por ítem en **Equipos Directivos**



Percepción de Autonomía

3.3

Puntaje promedio de los ítems con resultado más bajo y con resultado más alto dentro de la dimensión, por rol.

Ítem	Docente	Equipo Directivo	Asistente de la Educación	Funcionario
¿Con qué frecuencia te piden tu opinión en el trabajo?	3.0	4.0	3.3	2.9
¿Qué tan frecuente es la retroalimentación que recibes de tu jefatura?	3.1	3.3	3.4	3.1
Cuando recibes retroalimentación, ¿cuánto te comunican lo que estás haciendo bien?	3.2	3.5	3.2	3.2
¿Cuando recibes retroalimentación cuánto te comunican lo que tienes que corregir?	3.3	3.5	3.3	2.9
¿Cuánto sientes que puedes tomar decisiones en tu trabajo?	3.3	3.8	3.4	3.1
¿Con cuánta claridad te comunica tu jefatura lo que espera de tu trabajo?	3.4	3.8	3.6	3.4

Conclusiones

- Se observan algunos datos que podrían indicar que hay bastante **resiliencia** en los equipos escolares en las dimensiones de bienestar. La satisfacción general con la vida es alta y muestran un alto sentido de importancia del trabajo que realizan.
- Sin embargo, también hay datos que podrían estar asociados a niveles de **estrés** altos, como un ánimo diario no tan positivo, y mediana energía para funcionar. También, las dos competencias intrapersonales están en nivel medio. Preocupa un alto nivel de autocrítica.
- Observamos que el **vínculo con las familias** es un aspecto descendido. Los equipos escolares se sienten poco conectados con ellas y, los docentes, con pocas competencias para involucrar a las familias.
- Algo a destacar en los docentes es su alta **autoeficacia** y que se sienten muy **conectados con sus estudiantes**.
- En **vínculos en la escuela**, los resultados muestran que hay sentido de pertenencia pero se ve más baja la percepción de **sentirse valorado** y tener **oportunidades para contribuir**.
- La dimensión con resultado más bajo es **percepción de autonomía**. A diferencia de las otras dimensiones, acá se observan diferencias muy notorias entre los equipos directivos y los docentes, asistentes de la educación y administrativos. Los primeros sienten que pueden tomar decisiones, que son escuchados y que su opinión importa, aspectos que en los otros grupos aparecen más bajos. Esto refleja una experiencia de ambiente laboral diferente.

www.aprendizajesocioemocional.cl

fundacionama@aprendizajesocioemocional.cl

