

# **ROL Y COMPETENCIAS PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMÁTICAS DE CONVIVENCIA ESCOLAR DEL EQUIPO RESPONSABLE**

Melissa Curguan Catalán y Carla Rojas Huichaqueo

Trabajo para optar al Grado de Magíster en Psicología Educacional

Profesores guía: Mg. Lisette Bazignan, Dra. Victoria Parra Moreno

Facultad de Psicología, Universidad del Desarrollo, Sede Concepción

03 de julio del 2020

## Resumen

El presente trabajo, expone una intervención psicoeducativa desarrollada en un establecimiento en la Región de los Ríos, comuna de Valdivia. La intervención se enfocó en fortalecer el rol y competencias del equipo de convivencia escolar, compuesto por 8 inspectoras, que aborda la resolución de problemáticas de convivencia de las estudiantes. El foco de la intervención surge a través del proceso diagnóstico, donde se detecta que la gran mayoría de situaciones de convivencia ocurridas con estudiantes, son resueltas por la Encargada de Convivencia Escolar, debido a que el equipo de inspectoras considera que no posee las herramientas para resolverlas. Además, predomina un enfoque tradicional y de control respecto a la disciplina. Lo anteriormente mencionado, genera una lentificación de los procesos de resolución de conflictos, considerando el amplio número de estudiantes.

Para el logro de objetivos, se desarrolló una intervención con metodología expositiva, participativa y práctica, donde el equipo no solo pudo conocer componentes teóricos implicados, sino que también lo pudieron vivenciar en su proceso de formación. Además, de manera transversal, la intervención incluyó actividades orientadas a promover la reflexión sobre sus prácticas enfatizando en la resolución de conflictos y competencias socioemocionales necesarias para resolver de manera asertiva las problemáticas.

Finalmente, los resultados demuestran que el equipo de convivencia logra reconocer la importancia de un enfoque formativo por sobre uno punitivo al momento de establecer medidas, además de incluir paulatinamente la mediación como una estrategia en la resolución de conflictos. De esta manera, la intervención da cuenta de la importancia de la formación continua, actualizando conceptos, metodologías, pero sobretodo reflexionando sobre sus prácticas.

**Palabras claves: convivencia escolar, medidas formativas, resolución de conflictos.**

Tabla de Contenidos

I.	Introducción .....	4
II.	Presentación de la Institución .....	5
III.	Descripción de la demanda .....	6
IV.	Diagnóstico .....	6
V.	Planteamiento del problema.....	6
VI.	Antecedentes Teóricos.....	7
VII.	Diseño de la intervención: .....	9
VIII.	Implementación y evaluación del proceso de intervención .....	10
IX.	Evaluación de los objetivos de intervención .....	10
X.	Conclusiones .....	11
XI.	Recomendaciones al establecimiento .....	12
XII.	Reflexiones Finales .....	12
XIII.	Referencias.....	13
XIV	Apéndices .....	15

## **I. Introducción**

La Convivencia Escolar ha cobrado relevancia en los últimos años en Chile, siendo incluso como plantea Valenzuela, Ahumada, Rubilar, López y Urbina (2018) una preocupación explícita que alcanza un estatus equivalente a otros aprendizajes que se consideran indispensables. Además, través de la Agencia de Calidad de Educación, es evaluada mediante el indicador clima de convivencia. Análogamente, la Ley de Violencia Escolar (2011) enfatiza en la creación de una sana convivencia, trabajando con distintos estamentos favoreciendo el aprendizaje, declarando un enfoque formativo. Por tanto, debe ser enseñada y puesta en práctica en los distintos espacios de la escuela, puesto que, todos generan convivencia (López, Díaz y Carrasco, 2015). Por tanto, abordarla requiere de una transformación de las prácticas escolares, aspirando a construirla no solo desde el cumplimiento formal de los instrumentos, sino desde la capacidad de mirar a los actores como partícipes de ésta (Política Nacional de Convivencia Escolar, 2015).

El presente trabajo explicita una intervención educativa enfocada en el área de Convivencia Escolar. A través del diagnóstico, se detecta como necesidad la falta de competencias del equipo responsable para abordar las problemáticas de CE. Por consiguiente, el objetivo general es fortalecer el rol y competencias para la resolución de estas. Además, el informe da cuenta del proceso de asesoramiento, especificando el diseño e implementación para luego, dar paso la evaluación de proceso y resultados. Finalmente, se plantean recomendaciones a la institución y reflexiones finales orientadas al rol del asesor.

## **II. Presentación de la Institución**

La intervención se llevó a cabo en un establecimiento educacional ubicado en la comuna de Valdivia, Región de los Ríos. Actualmente, es particular subvencionado con modalidad de gratuidad, impartiendo educación a mujeres desde PK a IV medio.

Su proyecto educativo, define 4 áreas de gestión: Institucional, Pedagógica, Pastoral y Formación. No cuenta con Proyecto de Integración escolar, no obstante, a través de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (IVE 88,6%) recibe recursos que permiten contar con profesionales de apoyo.

Respecto a su misión, se destaca la formación con preparación académica y valórica mediante una educación humanista y cristiana, además de promover el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes que permitan aportar en la sociedad e iglesia. Dentro de su visión, destaca la experiencia de fe y cultura basado en la construcción del amor.

En cuanto a cultura institucional, basado en Gairín (2000), se evidencia una cultura basada en la coordinación, reflejada en valores institucionales compartidos, además de conformación de grupos enfocados en tareas concretas, sin embargo, coexisten aspectos de una cultura fragmentada, principalmente por elementos organizacionales, debido a rotación frecuente de Director, lo que ha generado resistencia al cambio. A pesar de esto, existen recursos potenciales para el cambio, reflejado en una nueva modalidad de trabajo dividido en ciclos.

### **III. Descripción de la demanda**

Una de las demandas recogidas tiene relación con el trabajo de inspectoras, quienes requieren una mayor preparación para el abordaje de situaciones de CE, ya que se enfocan exclusivamente en el cumplimiento del reglamento de CE.

### **IV. Diagnóstico**

El diagnóstico se delimita a inspectoras, EC, Centro General de Estudiantes (CGA) y Subdirector de Formación. Se plantea como objetivo general, caracterizar las creencias y prácticas empleadas por inspectoras en la resolución de problemáticas de CE. Como objetivos específicos, describir el procedimiento utilizado en la resolución de problemáticas de CE de las estudiantes, identificar las estrategias de resolución de conflictos y finalmente, identificar las creencias existentes respecto a la resolución de problemáticas de CE. (Apéndice 1, 2,3 y 4). Se utilizó la entrevista semi estructurada (EC, subdirector), focus group (inspectoras y CGA) y observación no participante en recreos. (Apéndice 2 y 3).

Se evidencia que los actores (EC, estudiantes y subdirector) visualizan a dos personas responsables de resolver las problemáticas de CE (EC y subdirector). Asimismo, inspectoras señalan que las situaciones de conflicto las reportan a ellos, siendo percibidos como los únicos encargados. Producto de lo anterior, expresan que no utilizan estrategias de resolución de conflictos dado que no consideran que sea parte de su rol, limitando su trabajo a informar. Esto se evidencia en recreos donde tienden a omitir las situaciones de conflicto. En cuanto al CGA, coinciden en visualizar a la EC como la persona responsable de la resolución de estos.

Lo anterior, da cuenta de inexistencia de prácticas compartidas por el equipo de CE, lo que conlleva a la responsabilización de la EC, lentificando los procesos. Finalmente se evidencian escasas instancias de capacitación.

### **V. Planteamiento del problema**

A partir de los instrumentos aplicados, se identifica como necesidad la falta de competencias para la resolución de problemáticas de convivencia del equipo responsable.

En cuanto a las causas que generan dicha problemática, se detecta en primer lugar, escasas instancias de formación y desarrollo profesional para el equipo, así mismo, escasas instancias de reunión, donde puedan socializar necesidades e ir evaluando su trabajo. Por otro lado, existe

desconocimiento de su perfil de cargo, ya que consideran que la resolución de problemáticas no está vinculada a su rol, destinando su labor a tareas administrativas, derivando situaciones de convivencia exclusivamente a dos personas (EC y subdirector), lo que lentifica los procesos de resolución de conflictos y genera desgaste emocional en la Encargada de Convivencia, al tener que abordar la gran mayoría de situaciones.

Por último, inspectoras consideran que los procesos son lentos y que no se toman medidas concretas y severas a las estudiantes, predominando un enfoque de control respecto a la disciplina. Debido a esto, en situaciones similares prefieren omitir problemáticas de CE, lo que a la vez genera problemas de relaciones entre inspectoras con docentes e incluso con apoderados, evidenciándose un abordaje reactivo en CE. (*Apéndice 5*).

## **VI. Antecedentes Teóricos**

La Ley de Violencia Escolar (2011) define una sana convivencia escolar como la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes. Para cumplir con los objetivos planteados por la LVE, los establecimientos deben desplegar acciones orientadas a fortalecer una sana CE, donde los asistentes de la educación cumplen una función relevante en la gestión de esta. En este sentido, Calvert (2009, citado en Cortéz y Zoro, 2019) señala que tanto inspectores como EC han transitado desde una labor centrada en el control, a la atención de casos, grupos y finalmente ser comprendido como un ámbito necesario de ser incorporado en el currículum. En la actualidad, estos cargos realizan funciones ligadas al bienestar de los estudiantes, promover un ambiente adecuado para el aprendizaje y mediar en la participación de la comunidad. No obstante, una de las funciones mayoritarias guarda relación con la atención de casos. En cuanto a las causas, hacen alusión a falta de tiempo, dedicación por lo urgente, escasa consideración de la prevención como parte de su trabajo y foco en la reglamentación, priorizando exigencias de organismos externos, generando pocas instancias de reflexión. (Cortéz y Zoro, 2019).

A partir de lo anterior, surge la relevancia de trabajar con el equipo de CE, ya que tienen estrecha relación con la gestión de la CE. Tal como lo plantea Bravo (2015), las obligaciones laborales de inspectores van más allá del control, contención y sanción, sino que dedican parte importante a formar en valores y hábitos. De ahí la importancia de la formación continua de los equipos. La Ley de Violencia Escolar (2011) hace énfasis en que todo el personal debe recibir capacitación sobre el manejo de situaciones de conflicto desde un enfoque formativo.

Al hablar de enfoque formativo, se hace énfasis en la concepción de disciplina orientado a la toma de decisiones responsables, desarrollo de competencias sociales y pensamiento crítico. Por consiguiente, el estudiante aprende a internalizar el sentido de las normas (Ochoa y Díez Martínez, 2013). Por tanto, al hablar de sancionar, lo primordial es la interiorización de comportamientos para la autodisciplina, siendo relevante que se aproveche la transgresión como una oportunidad para formar (Valdés, Marambio, Mena, 2016).

Además de la importancia de tener un enfoque formativo frente a la transgresión, es necesario un óptimo desarrollo socioemocional de los equipos. Del Valle y Mena (2015) dan cuenta de la importancia de conocerse a sí mismos, autorregularse, expresando asertivamente sus emociones, generando diálogo formativo y resolución de conflictos. Por tanto, tener conocimientos en desarrollo socioemocional, fortalece el trabajo formativo del equipo de CE. Similarmente, Álvarez y colb. (2007) señalan que no solo se debe enseñar las fases del proceso de resolución de conflictos, sino que también las actitudes, principios y habilidades necesarias para su desarrollo.

Finalmente, se hace énfasis en el trabajo participativo y colaborativo, ya que es fundamental que tanto EC como sus equipos tengan las capacidades para movilizar a la comunidad educativa hacia una visión holística de la CE, siendo crucial la formación profesional para el desarrollo de habilidades interpersonales (Cortéz, Zoro y Aravena, 2019). Dejando de lado prácticas educativas individualistas que, como señala Antúnez (1995, citado en Gairin, 2000) dificultan la coordinación.

## VII. Diseño de la intervención:

El diseño de la intervención es remedial. Las actividades son teóricas prácticas, con el objetivo de promover la reflexión en el desarrollo de estas.

Objetivo	Indicador de logro	Medio de verificación	Recursos	Responsables
Promover la importancia del uso de medidas formativas por parte del equipo responsable para el abordaje de problemáticas de CE	80% de las inspectoras conocen y valoran la importancia de las medidas formativas. 80% Identifican las ventajas y desventajas de aplicación de las medidas formativas	- Pauta de evaluación respecto a las medidas formativas y ventajas y desventajas en su uso. - Entrevista individual	Materiales: mesa, sillas, pizarra, plumones, ppt, proyector, globos, copias reglamento de CE.	Asesoras Encargadas de convivencia Equipo de convivencia (inspectoras)
Instaurar estrategias de resolución de conflictos entre estudiantes compartidas por el equipo responsable	El equipo responsable maneja bitácora de trabajo describiendo situaciones de conflicto y utilizan estrategias de resolución de conflicto que tienden a la medida formativa	- Bitácora de trabajo de las inspectoras - Entrevista grupal	Hojas, lápices, plumones, parlante, sombreros de colores, proyector, papeles impresos con casos.	Asesoras Encargadas de convivencia Inspectoras
Instaurar espacios de trabajo del equipo responsable para el abordaje de problemáticas de convivencia escolar.	Finalizada la intervención, el 90% del equipo de CE logra participar semanalmente de espacios de trabajo colaborativo.	- Actas de reunión - Lista de asistencia - Entrevista grupal	Sillas, lápices, plan de trabajo.	EC Inspectoras Asesoras

Tabla 1 Representación gráfica de la propuesta:

(Apéndice 6)

### **VIII. Implementación y evaluación del proceso de intervención**

El proceso de implementación se detalla mediante 3 aspectos:

- 1) Adherencia: Alta participación del equipo, al finalizar cada actividad se efectuaron rondas de preguntas. Del total de 8 sesiones planificadas, se realizan 6, adaptando las últimas 3, en una jornada extensa. Se integra a las EC previo al desarrollo de cada sesión para trabajar en conjunto y se incorporan las habilidades socioemocionales en el objetivo 2. (*Apéndice 6*)
- 2) Calidad: La preparación de material y recursos fueron dinámicos generando satisfacción en los participantes. El manejo de grupo permitió un desarrollo óptimo, asimismo EC demuestran preparación y motivación. Posterior a las 3 sesiones, se realizaron modificaciones considerables, lo cual influyó en la calidad principalmente por el desarrollo de tareas sesión a sesión. Existe asistencia continua, participaron las mismas personas, exceptuando una inspectora.
- 3) Exposición: Se llevó a cabo el 100% las actividades planificadas para el objetivo específico 1. El segundo objetivo se logra abarcar en un 75%, puesto que solamente se abordó la mediación como principal estrategia. El objetivo 3, se lleva a cabo en un 30% debido a que se realiza sólo 1 actividad debido al estallido social.

El tipo de evaluación realizada fue la de implementación de la intervención (Ballart, 1992) ya que consiste en la valoración sistemática y periódica de dos aspectos fundamentales, por una parte, la cobertura del programa, y la forma en que este se administra, tomando en consideración la utilización de recursos que dispone, como los servicios, finalmente distribuidos (Rossi y Freeman, 1992, citado en Matos, 2005).

### **IX. Evaluación de los objetivos de intervención**

En cuanto al primer objetivo, el 80% de las participantes conoce y valora la importancia de las medidas formativas. Esto se evidencia en la pauta de evaluación realizada respecto a qué ventajas tienen las medidas formativas para las estudiantes, considerando un análisis descriptivo. Asimismo, el 80% logra identificar las ventajas y desventajas de ambos enfoques. (*Apéndice 8 y 9*)

Respecto al segundo objetivo, no se logra cumplir a cabalidad, ya que logran conocer distintas estrategias de resolución de conflictos, pero se enfatiza en la mediación por temas de tiempo. Sin embargo, a través de la entrevista grupal solo el 30% de las inspectoras reconoce haber utilizado la mediación posterior a la intervención, lo cual se evidencia a través de un análisis de contenido. (*Apéndice 10, 11 y 12*)

Finalmente, el tercer objetivo, el 80% del equipo sistematiza estrategias de resolución de conflictos aprendidas en jornada anterior acordando la mediación y diálogo reflexivo como parte de la práctica. No obstante, posterior a la intervención, en entrevista grupal equipo de CE señala que no han logrado instaurar espacios de trabajo semanal, debido al término de año escolar. (*Apéndice 12 y 13*)

## **X. Conclusiones**

El principal logro fue que el equipo diferenció entre un modelo tradicional y formativo en la disciplina, valorando este último en el desarrollo integral. Además, se pudieron desarrollar aspectos teóricos y prácticos relativos a estrategias de resolución de conflictos, principalmente la mediación.

En cuanto a factores facilitadores, se destaca la fluida comunicación entre las asesoras, el rol activo en la búsqueda de soluciones. Además, la alta motivación de las EC expresada en propuestas que permitieron una relación colaborativa. Se destaca la participación del equipo. Asimismo, la disposición de espacios y recursos.

Respecto a aspectos externos obstaculizadores, la dificultad en concretar fechas para el inicio de la intervención, posteriormente debido al estadillo social se debieron priorizar actividades. Otro aspecto, tiene relación con la actitud de dos inspectoras que al inicio verbalizaron priorización por el cumplimiento de tareas administrativas.

En cuanto a limitaciones, el haber podido efectuar 3 actividades semanales y posteriormente, haber adaptado el diseño, desarrollando una jornada extensa, obstaculizó el desarrollo sesión a sesión impidiendo evaluar qué aspectos usaban en práctica.

Respecto a propuestas de mejora, se podría haber incluido a las EC desde el diseño. Asimismo, la incorporación de competencias socioemocionales como aspecto importante para la resolución de conflictos.

Finalmente, en cuarto a aciertos del diseño los objetivos fueron concretos, alcanzables, acordes al diagnóstico, con metodología teórico práctico facilitando la consecución de objetivos.

## **XI. Recomendaciones al establecimiento**

En primer lugar, se considera relevante continuar trabajando la necesidad, ya que, si bien el proceso de intervención permitió fortalecer el rol y competencias del equipo, consideramos que fue un primer acercamiento al cumplimiento de este, debido a que plantean la necesidad de continuar adquiriendo herramientas que fortalezcan su labor. Enfatizamos en el modelo CBAM propuesto por Horsley y Lucks – Horsley (1998) especialmente en el nivel de preocupación y uso de acuerdo a la valoración de las medidas formativas, ya que, creemos que se debe avanzar en una mayor concretización de los niveles de uso de las estrategias.

Por otro lado, es esencial mantener espacios de trabajo colaborativo independiente de los cambios de equipos directivos. Por consiguiente, esto permitirá planificar el trabajo, donde las EC tienen un rol activo. Análogamente, creemos relevante generar planes de desarrollo profesional donde la capacitación forme parte de su labor. A mediano plazo, consideramos valioso incorporar a docentes, ya que, la convivencia no debe ser gestionada por un grupo limitado de personas.

## **XII. Reflexiones Finales**

La intervención estuvo orientada en mejorar aspectos del equipo de CE, sin embargo, en el proceso emergen aspectos necesarios de vislumbrar para futuras intervenciones. Creemos relevante realizar un adecuado diagnóstico que considere la cultura, sea participativo e involucre diferentes actores, estableciendo una relación asesora, basada en la comunicación y flexibilidad. Es en este punto que nos gustaría hacer énfasis, ya que, durante todo el proceso han sido numerosos los autores que orientaron la intervención, haciendo alusión al trabajo colaborativo y su impacto en el cumplimiento de metas en contextos educativos, los cuales están compuestos por distintos estamentos, siendo un sistema cambiante y dinámico donde la capacidad de adaptación cobra relevancia en pos del mejoramiento.

En cuanto al proceso de implementación e intervención, es esencial el involucramiento de agentes claves, con los cuales establecer un vínculo cercano que facilite el cumplimiento de objetivos.

Finalmente, es posible dar cuenta de la relevancia que cumple el rol asesor, a pesar de que muchas tareas que facilitan un asesoramiento tienen relación con el rol activo de los asesorados, no obstante, el asesor debe generar reflexión conjunta, manteniendo el foco en las necesidades de los asesorados.

### **XIII. Referencias**

- Álvarez, D., Álvarez, L., Núñez, J., González, J., Gonzales, P. & Bernardo, A. (2007). La mejora de la convivencia desde los centros educativos a través de la educación en resolución de conflictos. *Aula Abierta*, 1 (35) 2- 8.
- Ballart, X. (1992). ¿Cómo evaluar programas y servicios públicos? Aproximación sistemática y estudios de caso. Ministerio para las Administraciones Públicas.
- Banz, C. (2015). Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autónoma, un objetivo educativo fundamental. *Valoras UC* (2) 1-6.
- Banz, C. (2008). La disciplina y la convivencia como procesos formativos. *Valoras UC*. 1-13.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación*, 21(1), 7-43.
- Bisquerra, R. y Pérez, N, (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXL*, 10, 61-82.
- Bravo, J. (2015). Las prácticas pedagógicas que realizan los asistentes de la educación, durante los recreos en los patios de Escuelas Públicas Básicas de Valparaíso, y su relevancia en la gestión de la Convivencia. *Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona*.
- Caballero (2010). Convivencia escolar: Un estudio sobre buenas prácticas. *Revista Paz y conflictos*, 3, 154-169
- Cascón, P. (2001). Educar en y para el conflicto. Cátedra UNESCO sobre la Paz y Derechos humanos. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Carrasco, C., López, V., Estay, C. (2012) Análisis crítico de la Ley de Violencia Escolar de Chile. *Psicoperspectivas*, 11, 31 -55.
- Carretero, R., Liesa, E., Mayoral, P., Mollá, N. (2008). El papel de la motivación de los asesores y profesores en el proceso de asesoramiento. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Vol.2. Núm.1
- Cortez Muñoz, M., Zoro Sutton, B., & Aravena Castillo, F. (2019). Gestionando la contingencia más que la convivencia: El rol de los encargados de convivencia escolar en Chile. *Psicoperspectivas*, 18 (2), 18-32.

Del Valle, I., Mena, I. (2015). Todos conformamos la comunidad educativa: Sentirse seguros en ambientes seguros. Asistentes de la educación. Ministerio de Educación.

Ley sobre Violencia Escolar N° 20.536 (2011). Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile.

López, J. (2008) Construir la relación de asesoramiento. Un enfoque institucional basado en la comunicación. Universidad de Sevilla. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*.

López, V., Díaz, H., Carrasco, C. (2015). Nosotros sí podemos: Aprendiendo a mejorar la convivencia escolar. *Centro de Investigación avanzada en Educación*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Marambio, I., Mena, I., Valdéz A. (2016) Consecuencias naturales y lógicas: una alternativa formativa frente a la transgresión de normas. 2° edición, *Valoras UC*.

Matos, R. (2005) Enfoques de evaluación de programas sociales: Análisis comparativo. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 2. Universidad de Zulia, Venezuela.

Ochoa, A., Díez M. (2013). El reglamento escolar como eje de análisis de la convivencia en la escuela. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 21(81), 667-684. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362013000400003>

Suarez, (2008). La mediación y la visión positiva del conflicto en el aula, marco para una pedagogía de la convivencia. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, (4)1, 187-199

Valenzuela, J., Ahumada, I., Rubilar, A., López, V., & Urbina, C. (2018). El Encargado de Convivencia Escolar en Chile: Hacia la comprensión de su identidad laboral. *Revista de Psicología*, 36(1), 189-216.

## XIV Apéndices

### APÉNDICE 1: ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS

- 2. Anexos Herramientas de levantamiento de Información
- 2.1. Entrevista Semi estructurada Subdirector Área de Formación y Convivencia Escolar

<b>Problema de investigación</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Pregunta</b>
Conocer la percepción respecto al procedimiento realizado para la resolución de problemáticas de Convivencia.	Caracterización	¿Cuál es su nombre?
		¿Hace cuanto tiempo está en el establecimiento?
	Experiencia de trabajo en el área de Convivencia escolar	¿En que consiste su trabajo como subdirector del área de formación y convivencia escolar?
		¿Qué dimensiones considera como primordiales de abordar en Convivencia Escolar?
		¿De qué forma se coordina el trabajo con y entre las inspectoras?
		¿Qué acciones y/o actividades coordina la encargada de convivencia? ¿Cuáles son los objetivos de dichas acciones?
		¿En que se enfoca principalmente el trabajo de las inspectoras?
		¿Podría describir de qué manera se promueve la convivencia escolar entre los estudiantes? ¿Me podría dar ejemplos?
		¿Podría describir cuales son las acciones habituales para abordar los problemas de convivencia entre los estudiantes?
		¿Cómo participan las inspectoras en las problemáticas de convivencia escolar? ¿Me podría dar ejemplos?
		¿Existe conocimiento del reglamento de convivencia escolar por parte de la Comunidad Educativa?
		¿De qué forma se ha capacitado a las inspectoras
		¿Cuáles son los principales desafíos en el área de Convivencia escolar a corto mediano y largo plazo?
		Barreras

## 2.2. Entrevista semi estructurada Encargada de Convivencia Escolar

Problema de investigación	Dimensión	Pregunta
Conocer la percepción respecto al procedimiento realizado para la resolución de problemáticas de Convivencia.	Caracterización	¿Cuál es su nombre?
		¿Hace cuánto tiempo trabaja en el establecimiento?
		¿Cuántos años lleva como Encargada de Convivencia?
	Experiencia de trabajo en el área de Convivencia escolar	¿En qué consiste su trabajo como Encargada de Convivencia Escolar?
		¿Qué acciones considera como primordiales de abordar en Convivencia Escolar?
		¿De qué forma es el trabajo con las inspectoras?
		¿Preferiría llevar a cabo su trabajo de manera individual o recibir apoyo de otras personas?
		¿En que se enfoca principalmente el trabajo de las inspectoras?
		¿Podría describir de qué manera se promueve la convivencia escolar entre los estudiantes? ¿Me podría dar ejemplos?
		¿Podría describir cuales son las acciones habituales para abordar los problemas de convivencia entre los estudiantes?
		¿Cómo participa la encargada de convivencia en las problemáticas de convivencia escolar? ¿Me podría dar ejemplos?
		¿Existe participación de las inspectoras en las problemáticas de Convivencia Escolar?
		¿Cuáles son los principales desafíos en el área de Convivencia escolar a corto, mediano y largo plazo?
	Barreras	¿Existen dificultades para trabajar en una sana convivencia escolar? ¿Cuáles?
¿Qué factores influyen para lograr un trabajo coordinado con las inspectoras?		

## 2.3 Entrevista semi estructurada Psicopedagoga enseñanza media

Problema de investigación	Dimensión	Pregunta
Conocer la percepción respecto al	Caracterización	¿Cuál es su nombre?
		¿Hace cuánto tiempo está en el establecimiento?
		¿En qué consiste su trabajo como Psicopedagoga del nivel?

procedimiento realizado para la resolución de problemáticas de Convivencia.	Experiencia de trabajo en el área de Convivencia escolar	¿Qué dimensiones considera como primordiales de abordar en Convivencia Escolar?
		¿Cómo influye su rol respecto en esta temática?
		¿Podría describir de qué manera se promueve la convivencia escolar entre los estudiantes? ¿Me podría dar ejemplos?
		¿Podría describir cuales son las acciones habituales para abordar los problemas de convivencia entre los estudiantes?
	¿Existe conocimiento del reglamento de convivencia escolar por parte de la Comunidad Educativa?	
		¿Cuáles son los principales desafíos en el área de Convivencia escolar a corto mediano y largo plazo?
	Barreras	¿Cuáles son las dificultades para trabajar en una sana convivencia escolar?

## APÉNDICE 2: FOCUS GROUP INSPECTORAS

Problema de investigación	Dimensión	Procedimiento
Conocer la percepción respecto al procedimiento realizado para la resolución de problemáticas de Convivencia.		<p>El procedimiento tendrá una duración aproximada de 60 minutos por equipo.</p> <p>Partiendo por Equipo de inspectoras, Horario 16:30 a 17:30</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posteriormente se trabajará con Equipo de estudiantes en horario de 14:00 a 15:30</li> <li>- Fecha y horario por definir*</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación de las moderadoras             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finalidad de familiarización al momento de realizar las preguntas.</li> </ul> </li> <li>2. Explicación introductoria acerca de la actividad             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se les explicará el motivo y el porqué de la reunión, el tiempo estimado será de 60 minutos por grupo.</li> <li>- Se solicitará que se hable de una persona a la vez y se pida la palabra si se quiere hablar</li> <li>- Si posee una opinión diferente a las demás personas del grupo, es importante que nos la haga saber.</li> </ul> </li> <li>3. Preguntas generales o de apertura con respecto a dudas</li> <li>4. Preguntas específicas             <ol style="list-style-type: none"> <li>A) Propuesta preguntas Inspectoras:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre y cargo</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>



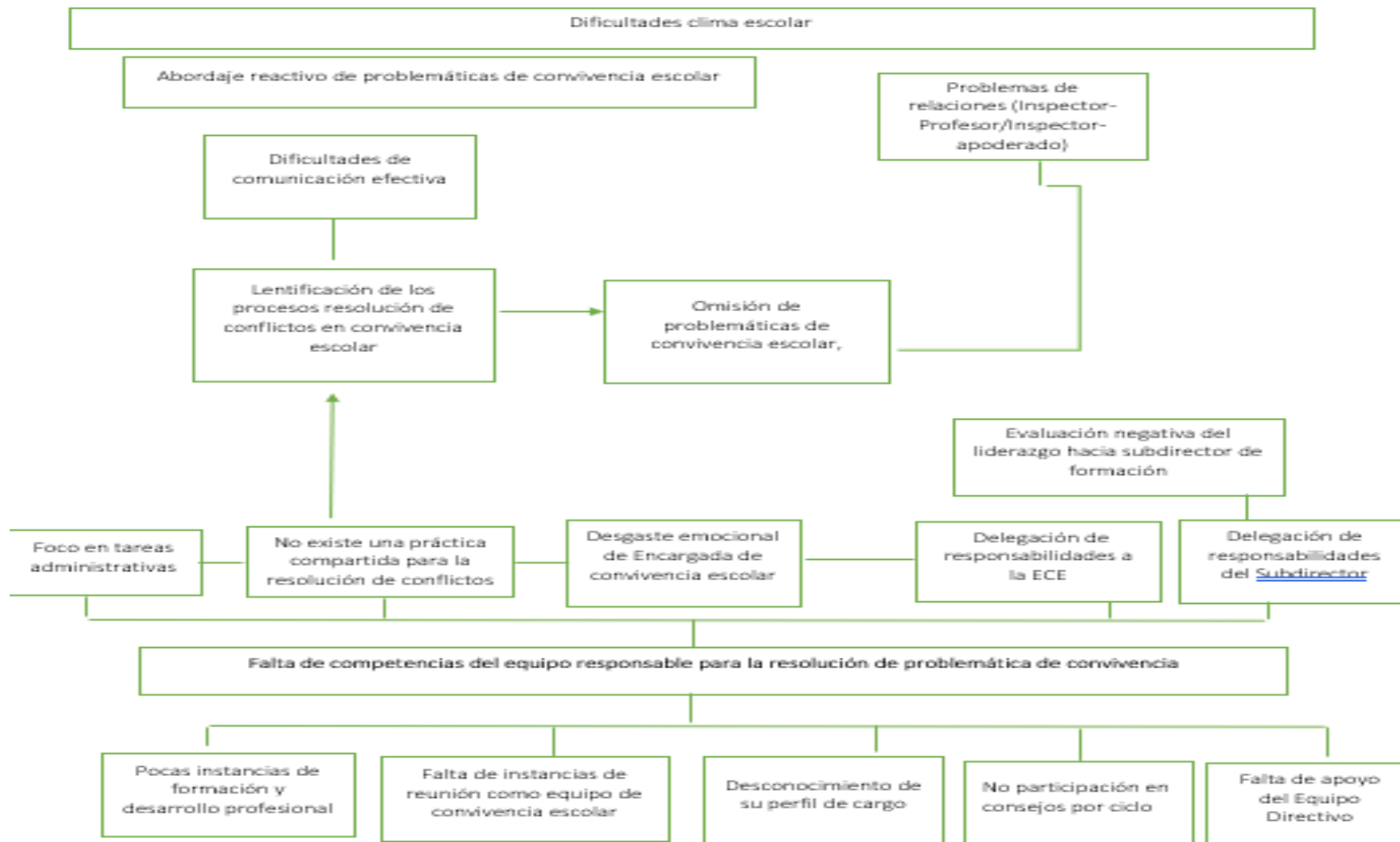
### APÉNDICE 3: FOCUS GROUP ESTUDIANTES

Problema de investigación	Dimensión	Procedimiento
<p>Conocer la percepción respecto al procedimiento realizado para la resolución de problemáticas de Convivencia.</p>	<p>Pregunta de Descripción</p>	<p>El procedimiento tendrá una duración aproximada de 60 minutos por equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partiendo por Equipo de inspectoras, Horario 16:30 a 17:30</li> <li>- Posteriormente se trabajará con Equipo de estudiantes en horario de 14:00 a 15:30</li> <li>- Fecha y horario por definir*</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación de las moderadoras             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finalidad de familiarización al momento de realizar las preguntas.</li> </ul> </li> <li>2. Explicación introductoria acerca de la actividad             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se les explicará el motivo y el porqué de la reunión, el tiempo estimado será de 60 minutos por grupo.</li> <li>- Se solicitará que se hable de una persona a la vez y se pida la palabra si se quiere hablar</li> <li>- Si posee una opinión diferente a las demás personas del grupo, es importante que nos la haga saber.</li> </ul> </li> <li>3. Preguntas generales o de apertura con respecto a dudas</li> <li>4. Preguntas específicas</li> </ol> <p>B) Propuesta preguntas representantes estudiantes enseñanza básica y media:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre y curso</li> <li>- Desde cuando forman parte del Colegio</li> <li>- ¿Que conocen de su colegio? (historia, proyecto educativo; misión, visión, valores, etc.)</li> <li>- ¿Qué es la convivencia escolar?</li> <li>- Opinión respecto a la temática de convivencia escolar en el Colegio</li> <li>- ¿En qué se ve reflejada la convivencia escolar en el establecimiento?</li> </ul>
	<p>Preguntas de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles consideran ustedes que son las problemáticas que más se enfrentan frecuentemente?</li> <li>- ¿Cómo las resuelven?</li> <li>- ¿Qué aspectos se deberían mejorar para fortalecer la convivencia escolar?</li> <li>- ¿Cuáles son las medidas disciplinarias para la resolución de conflictos?</li> <li>- ¿A quien recurren cuando tienen conflicto?</li> <li>- ¿Sienten que el colegio maneja los conflictos de manera efectiva?</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Agradecimiento             <p>Agradecer a las participantes por su colaboración, buena disposición y por la calidad de sus respuestas.</p> </li> <li>6. Cierre.</li> </ol>

#### APÉNDICE 4: OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

<b>Objetivo diagnóstico</b>	Conocer la percepción respecto al procedimiento realizado para la resolución de problemáticas de Convivencia.				
<b>Herramienta</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Contexto</b>	<b>Participantes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>hora</b>
Observación No participante	-Observar las actividades que realizan las inspectoras en recreo, si acompañan a las estudiantes y si utilizan estrategias de resolución de conflictos.	Recreo, Gimnasio Número 2.	Estudiantes de 1° a 6°	2 observaciones	- 9:30 hrs - 11:20hrs

## APÉNDICE 5: ÁRBOL DEL PROBLEMA



**APÉNDICE 6: DETALLES DEL DISEÑO DE INTERVENCIÓN:**

Sesión N° 1: “Acercándonos a las medidas formativas”
Objetivo de la sesión: Promover la importancia del uso de medidas formativas por parte del equipo responsable para el abordaje de problemáticas de convivencia
Participantes: Psicólogas, Encargadas de convivencia e Inspectoras.
Detalle de las actividades de las sesiones:

**Actividad 1**

<i>Momentos</i>	<i>Tiempo</i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	10 min.	Presentación	Plantear la actividad a desarrollar	Se da la bienvenida y se explica el objetivo de esta reunión de trabajo Se inicia con una aproximación conceptual con respecto a cuál es el rol que ellas tienen como encargadas de convivencia escolar.	Mesa y sillas Pizarrón Plumones
<i>Desarrollo</i>	30min 50 minutos	Trabajo Colaborativo	Diseñar en conjunto la actividad a realizar con el equipo de inspectoras en la siguiente sesión.	Posteriormente se da paso para diseñar en conjunto lo que ellas posteriormente van a trabajar en la siguiente sesión con las inspectoras. Se explica que, en la siguiente sesión de trabajo, ellas tomarán un rol protagónico, puesto que serán quienes lleven a cabo la charla de información técnica respecto a las distintas faltas, graduaciones de las faltas y sus medidas disciplinarias, dando énfasis en explicar las	Pizarra Plumones Agenda lápices

				medidas formativas que allí aparecen (reglamento interno de Convivencia escolar del establecimiento).	
<i>Cierre</i>	5 min.	Resumen	Resumir actividad planificada a realizar la próxima sesión.	Retroalimentación y resumen del detalle de la actividad a realizar en la siguiente sesión. Se hace entrega hoja evaluación para que encargadas de convivencia puedan colocar sugerencias y opiniones para abordar en la siguiente actividad.	Agenda Hoja de evaluación

**Actividad 2 (Llevada a cabo por encargadas de convivencia y asesoras)**

<i>Momentos</i>	<i>Tiempo</i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	15 minutos	Presentación actividad y dinámica	Promover la participación activa de todo el equipo de convivencia. Además, se indagará en conocimientos previos.	Bienvenida y presentación de los objetivos a trabajar. Posteriormente, se realizará dinámica de lluvia de ideas, con 5 globos que tendrán conceptos como: resolución de conflictos, medidas formativas, encargada convivencia, disciplina, reglamento de convivencia escolar., etc. Se pedirá lanzar los globos y a medida que le toque a cada una, deberán escribir con plumón la primera idea al leer estos conceptos.	Sillas Globos Plumones
<i>Desarrollo</i>	20 minutos	Profundización de los conceptos claves	Psicoeducar en torno a la importancia de medidas formativas. Características y consecuencias de los dos enfoques disciplinarios	Se realizará una presentación en PowerPoint respecto a qué son las medidas formativas, su importancia y cómo impactan en una sana convivencia, diferenciándolas de las medidas punitivas a través de cuadro comparativo. Basado en texto de Paz Educa Tabla n°1	Computador Data Presentación PowerPoint

				Características de los enfoques disciplinarios de “control y formativo” basado en Halcartergaray Soro (2008).	
<i>Cierre</i> (no olvide incorporar la evaluación)	10 minutos	Cierre y evaluación actividad	Reforzar conceptos aprendidos	Se cerrará la actividad con participación activa de las inspectoras y encargadas de convivencia reforzando conceptos claves abordados. Posteriormente, se entregará una tabla para trabajar en duplas donde puedan colocar tres características de las medidas formativas y punitivas.	Hoja de evaluación

**Actividad 3 “Enfoques disciplinarios: Reflexión” dirigida por Encargadas de Convivencia**

<i>Momentos</i>	<i>Tiempo</i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	10 minutos	Lluvia de ideas	Activar conocimientos previos	Encargadas de convivencia harán una lluvia de ideas colocando en la pizarra los dos enfoques disciplinarios revisados en sesión anterior “Enfoque de control” y “Enfoque formativo”.	Pizarra Plumones
<i>Desarrollo</i>	35 minutos	Enfoque de trabajo	Generar espacio de diálogo y reflexión en consideración a qué medidas debiesen ser aplicadas.	Encargadas de Convivencia realizarán un breve resumen de lo trabajado en sesión anterior, sin embargo, se propiciará espacio de diálogo en relación a las medidas formativas y disciplinarias que aparecen en el Reglamento de Convivencia Escolar Posteriormente, a modo de ejemplo proyectarán una falta leve y falta grave que aparezca en el reglamento con las medidas	Copias del reglamento de Convivencia Escolar Plumones Pizarra

				<p>que aparecen en este para que las inspectoras puedan reconocer cuales corresponden a medidas formativas y cuales corresponden a disciplinarias o de control.</p> <p>Una vez proyectada una falta leve, encargadas de convivencia motivarán al diálogo y discusión entre el grupo de trabajo con preguntas como: ¿Qué medida consideran que debe ser aplicada? ¿Por qué? ¿En qué le ayuda o limita a la estudiante?</p>	
<i>Cierre</i>	15 minutos	Evaluación	Favorecer la relación de la actividad con lo que se trabajara en la siguiente sesión.	<p>Pauta de evaluación con preguntas abiertas. De ambos enfoques vistos en la sesión, ¿Cuál consideran apropiado de utilizar? ¿Por qué? ¿Qué consecuencias tiene para las estudiantes?</p> <p>Encargadas de Convivencia al cierre de la actividad solicitarán a las Inspectoras que durante la semana puedan escribir en su bitácora al menos tres situaciones de conflicto que se susciten entre estudiantes, específicamente en los niveles que trabajan, haciendo partícipes a las inspectoras desde el rol que cumplen.</p>	<p>Pauta evaluación Bitácora</p>

Sesión N° 2: “Resolución de Conflictos para una sana convivencia”
Objetivo de la sesión: Instaurar estrategias de resolución de conflictos entre estudiantes compartidas por el equipo responsable.
Participantes: Inspectoras, encargadas de convivencia escolar, . Psicólogas (asesoras)
Detalle de las actividades de las sesiones:

### Actividad 1

<i><b>Momentos</b></i>	<i><b>Tiempo</b></i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	20 minutos	Recordando lo trabajado	Recordar conceptos claves trabajados en actividad anterior y solicitar lo acordado en bitácora	Para partir, encargadas de convivencia solicitarán a dos o tres inspectoras que puedan mencionar lo trabajado en la actividad anterior, activando conocimientos previos. Posteriormente, se pedirá que cada una pueda compartir lo anotado durante la semana en relación a situaciones de conflicto que se suscitaron en sus niveles y escoger una de ellas y comentar cómo la resolvieron.	Sillas Bitácora
<i>Desarrollo</i>	35 minutos	Estrategias de resolución de conflictos	Conocer mediación, arbitraje y negociación	En primera instancia, psicólogas preguntarán de manera abierta si conocen estrategias de resolución de conflictos. Luego, dependiendo de las respuestas, colocarán en cartulinas “Mediación” “arbitraje” y “negociación” donde preguntarán qué conocen de alguna de las tres. Posteriormente, a través de videos, psicólogas pedirán a inspectoras que vean 3 videos con estrategias de resolución de conflictos.	Parlantes Data Computador
<i>Cierre</i>	15 minutos	¿Cómo lo resolvería ahora?	Aplicar conocimientos	Una vez vistos los videos, se pedirá a las inspectoras que vuelvan a leer el conflicto que escogieron al inicio de la actividad y puedan escribir qué hubiesen cambiado o agregado una	Bitácora

				<p>vez visto los videos, pudiendo aplicar lo aprendido.</p> <p>Posteriormente, se realizarán preguntas que faciliten el diálogo, como: ¿Qué cambios hicieron? ¿Quiénes mantuvieron la misma estrategia? ¿Qué hizo que cambiara de opinión? ¿Por qué creen que esa estrategia de resolución de conflictos es más adecuada? ¿Qué beneficios tienen para las estudiantes?</p>	
--	--	--	--	--	--

## Actividad 2

<i>Momentos</i>	<i>Tiempo</i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	10 minutos	¿Cuál es mi estilo de resolución de conflictos?	<p>Breve cuestionario que permita identificar estilos de resolución de conflictos ¿Cuál es mi estilo de resolución de conflictos?</p> <p>Basado en Cascón, P. (2001) Educar en y para el conflicto. Cátedra UNESCO sobre paz y derechos humanos. Barcelona</p>	Actividad de inicio donde cada inspectora y encargadas de convivencia puedan responder y calcular sus resultados para saber qué estilo de resolución de conflictos utilizan	--
<i>Desarrollo</i>	45 minutos	Exposición	Dar a conocer los 5 estilos de resolución de conflictos (competencia,	Presentación específica realizada por , psicólogas (asesoras) enfatizando en los estilos de resolución de conflictos. Se enfatizará en	Computador Sillas Agua

			cooperación, negociación, acomodación y evasión) Además, se profundizará en las competencias para el manejo de conflictos	aspectos centrales del lenguaje no verbal (miradas, tono de la voz, postura) relevantes al momento de llevar a cabo estrategias de resolución de conflictos. Luego, se le entregará a cada una un caso y se les pedirá que busquen alternativas de solución en base a la exposición.	Lápices Plumones
<i>Cierre</i>	20 minutos	Evaluación	Enfatizar en aspectos claves y evaluar actividad realizada.	Psicólogas realizarán cierre donde cada inspectora dará a conocer cómo resolvió el caso, dando a conocer los motivos que guiaron su respuesta.	

### Actividad 3

<b><i>Momentos</i></b>	<b><i>Tiempo</i></b>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	5 minutos	Recordando lo anterior	Hacer breve repaso de lo trabajado en actividad anterior	Activar conocimientos previos, recordando las estrategias de resolución de conflictos vistas.	
<i>Desarrollo</i>	45 minutos	Rol Playing	Poner en práctica estrategias de resolución de conflictos	Una de las encargadas de convivencia entregará diversos papelitos con casos donde exista un conflicto. El grupo de inspectoras se dividirá en tres grupos de tres. En este trabajo una de las encargadas de convivencia se unirá a un grupo. Por tanto, un grupo deberá resolver el caso a través de mediación, el siguiente negociación y el último arbitraje. Posteriormente, pasarán a representarlo en grupo.	Sillas Papeles impresos con casos a abordar. Lápices

<i>Cierre</i>	20 minutos	Sombreros para pensar	Generar retroalimentación grupal	<p>A modo de plenario, se busca que las inspectoras puedan retroalimentar el trabajo realizado (representaciones) Para esto, encargada de convivencia explicará al grupo en qué consiste los 6 sombreros para pensar con el objetivo de retroalimentar a los grupos entre ellas Donde a cada inspectora le tocará un sombrero de cada color. El sombrero azul debe dar una opinión basada en la organización del grupo. El sombrero verde enfatiza en la creatividad, dando ideas nuevas. El sombrero amarillo da un comentario positivo al grupo. El blanco se ocupa de ser neutral y objetivo. Sombrero rojo transmite emociones, da su punto de vista desde el ámbito emocional. Finalmente, el sombrero negro señala algo que no le acomoda, señala lo incorrecto. De esta manera, al pasar el primer grupo a representar, inmediatamente el resto retroalimenta pero basada en los sombreros para pensar, donde cada una tendrá un rol activo.</p>	Sombreros de colores
---------------	------------	-----------------------	----------------------------------	---	----------------------

Sesión N° 3: “Espacios de trabajo colaborativo”
Objetivo de la sesión: Instaurar espacios de trabajo del equipo responsable para el abordaje de problemáticas de convivencia escolar.
Participantes: Psicólogas, Encargadas de convivencia, Inspectoras y Equipo directivo.
Detalle de las actividades de las sesiones:

### Actividad 1

<i><b>Momentos</b></i>	<i><b>Tiempo</b></i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<b>Inicio</b>	10 minutos	Dando a conocer lo realizado	Síntesis de lo trabajado	Se realizará una síntesis del trabajo realizado con el equipo de convivencia escolar, será dirigido por las encargadas de convivencia	Presentación PowerPoint
Desarrollo	45 minutos	Importancia de reunirnos	Sensibilizar respecto a la importancia de generar espacios de trabajo en el equipo de convivencia	Se realizará presentación a través de evidencias que aborden la importancia del trabajo colaborativo (basado en experiencias en Chile, Libro: Nosotros si podemos, aprendiendo a mejorar la convivencia escolar. López, Díaz y Carrasco (2016). Encargadas de convivencia guiarán la actividad incentivando a la creación de metas para próximo año creando plan de trabajo, haciendo partícipes al equipo de inspectoras.	Presentación en PowerPoint Plan de trabajo
Cierre	10 minutos	Cierre		Dar a conocer apreciaciones del equipo de convivencia del trabajo realizado.	

### Actividad 2

<i><b>Momentos</b></i>	<i><b>Tiempo</b></i>	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
<i>Inicio</i>	10 min	Dinámica de activación	Favorecer un espacio de clima positivo.	Actividad de inicio que permita establecer un ambiente propicio para trabajar de forma colaborativa. Se les indica a los asistentes que mientras suena la música, las encargadas solicitarán al equipo moverse y pasear por el lugar de acuerdo a las instrucciones que se les vaya entregando. La encargada de la actividad menciona en voz alta el número uno, y el equipo debe bailar de forma individual, luego dice el número dos y las asistentes deben buscar una pareja, posteriormente	Música Espacio (sala de conferencia)

				menciona el número tres y deben formar grupo de cuatro personas bailando y el número cinco significa que deben hacer un tren bailable donde incluyan a todo el equipo. Se repite este ejercicio dos veces con los números desordenados y se finaliza dando un aplauso por la participación.	
<i>Desarrollo</i>	30 min	Acuerdos de estrategias a aplicar en la práctica diaria.	Sistematizar y consensuar estrategias de resolución de conflictos. Además, definir los espacios de trabajo colaborativo.	Se genera un espacio de trabajo con el objetivo de sistematizar aquellas estrategias de resolución de conflicto ya aprendido en sesiones anteriores y que pueden ser aplicados en la práctica diaria. Además, definirán espacios de trabajo colaborativo, es decir, lugar donde se reunirán, quienes dirigirán, tiempos, frecuencias de reunión.	Pizarra Plumones  Hojas lápices
<i>Cierre</i>	10 min	Evaluación	Recibir retroalimentación y sugerencias	Cierre de la actividad con impresiones generales y coffe break	Hojas lápices

**APÉNDICE 7: CUESTIONARIO ESTILO RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

**CUESTIONARIO ¿CUÁL ES MI ESTILO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS?**

- I. A continuación se presenta una serie de afirmaciones. Indique en el recuadro correspondiente el puntaje que le asignaría a cada una de ellas según la frecuencia que Ud. considera refleja mejor su forma de actuar:
- Con frecuencia = 3 puntos
  - Ocasionalmente = 2 puntos
  - Rara vez = 1 punto
  - Nunca = 0 punto

Nº	AFIRMACIONES	PUNTAJE
(1)	Amenazo o pelea con otras personas	
(2)	Intento negociar puntos de vista	
(3)	Intento buscar un punto medio, cedo un poco	
(4)	Acepto estar equivocado, aun cuando no lo crea así	
(5)	Evito encontrarme con conversar con alguien con quien he tenido diferencias o conflictos.	
(6)	Formulo argumentos para sostener mis opiniones.	
(7)	Intento averiguar en qué coincido y en qué no, para reducir los desacuerdos.	
(8)	En general trato de alcanzar una solución a través de un compromiso.	
(9)	Me rindo fácilmente frente a un conflicto.	
(10)	Cuando se visualiza un conflicto, tiendo a cambiar de tema y lo abordo.	
(11)	Grito o me quejo hasta obtener lo que quiero.	
(12)	Frente a un conflicto, en general, expongo mis preocupaciones y la otra parte las escucha.	
(13)	Frente a un conflicto, yo concedo un poco y pido a la otra parte que haga lo mismo.	
(14)	Finjo estar de acuerdo para evitar el conflicto o finalizar la discusión.	
(15)	Tiendo a transformar las situaciones conflictivas en algo divertido o una broma	

- II. A continuación, escriba los puntajes de las afirmaciones que se indican en cada columna identificada por una letra (A, B, C, D Y E) y luego sume el puntaje total en el espacio correspondiente.

A		B		C		D		E	
Afirmación	Ptje.	Afirmación	Ptje.	Afirmación	Ptje.	Afirmación	Ptje.	Afirmación	Ptje.
(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
(6)		(7)		(8)		(9)		(10)	
(11)		(12)		(13)		(14)		(15)	
<b>Total A</b>		<b>Total B</b>		<b>Total C</b>		<b>Total D</b>		<b>Total E</b>	

Este cuestionario y categorías basadas en:

- Cascón, P. (2001) Educar en y para el conflicto. Cátedra UNESCO sobre la Paz y Derechos humanos, Barcelona.
- García, M. (2005).

## ESTILOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

COMPETENCIA	COOPERACIÓN	NEGOCIACIÓN	ACOMODACIÓN	EVASIÓN
<p>Competir puede significar defender los propios derechos, una posición que uno considera correcta o simplemente tratar de ganar. Implica perseguir los intereses personales sin considerar a los demás o incluso a expensas del otro. Para lograrlo se busca eliminar al otro a través del menos precio, discriminación o expulsión.</p>	<p>Implica que ambas partes puedan ver satisfechos sus intereses centrales. Supone explorar el desacuerdo, generando alternativas que satisfagan a los involucrados.</p>	<p>Implica buscar un término medio, un punto en el cual ambos ganan algo y pierden algo. La solución satisface parcialmente a ambas partes, por lo que en ocasiones y en el largo plazo los conflictos pueden a aparecer</p>	<p>Supone ceder ante los puntos de vista de los otros implicados para no llegar a una confrontación. Implica renunciar o <u>invisibilizar</u> las propias necesidades o intereses.</p>	<p>Implica evitar el conflicto, negando la situación, retirándose o posponiendo los intereses contrapuestos. Se caracteriza por no afrontar los problemas por medio al conflicto. Se tiende a pensar que se resolverán por sí solos, por lo que comúnmente quedan sin resolver.</p>

- Cascón, P. (2001) Educar en y para el conflicto. Cátedra UNESCO sobre la Paz y Derechos humanos, Barcelona.
- García, M. (2005).

## APÉNDICE 8: PAUTA DE EVALUACIÓN (OBJETIVO 1)

### Pauta de evaluación Objetivo Específico 1

**1. De lo visto en las sesiones anteriores, nombre algunas características de un modelo tradicional de la disciplina y un modelo formativo.**

Modelo tradicional	Modelo formativo
•	•

**2. ¿Qué ventajas y/o beneficios tiene para las estudiantes el uso de un modelo formativo en la disciplina escolar? ¿Por qué?**

<hr/> <hr/> <hr/>
-------------------

**3. ¿Qué es lo que más valora respecto a las medidas formativas?**

--

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------

**4. ¿Podría nombrar una medida formativa que se encuentre presente en el Reglamento de Convivencia Escolar?**

<hr/>
-------

Actividad Práctica

**4.1. FALTAS LEVES:**

e) Uso incorrecto o no uso del uniforme escolar descrito

*¿Qué medida tomarían en relación a esa falta?*



**• 4.2 FALTA GRAVE**

m) Insultar, alzar la voz, imitar, burlarse de algún miembro de la comunidad educativa.

*¿Qué medida tomarían en relación a esa falta?*



**¿Cuáles son las ventajas y desventajas?**

Ventajas	Desventajas

**APÉNDICE 9: PAUTA DE ENTREVISTA INDIVIDUAL (OBJETIVO ESPECÍFICO 1)**

Equipo de convivencia escolar: Encargada de convivencia ____ Inspector/as ____	Fecha:
--	--------

Nombre del entrevistado:	
Nombre del entrevistador:	
Cargo:	
Entrevista N°:	

**Preguntas:**

¿Qué características recuerda del modelo formativo en la disciplina?
¿Qué características recuerda del modelo de control?
De acuerdo a su opinión, ¿Cuál es mejor utilizar? ¿Por qué?
¿Qué habilidades debe poner en práctica la persona que implementa medidas formativas?
¿La actividad permitió cambiar la manera en cómo percibía la disciplina o transgresión de normas de las estudiantes?

Leído y firmado: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE 10: PAUTA ENTREVISTA GRUPAL (OBJETIVO 2)**

**Evaluación Grupal**

**De acuerdo con las actividades desarrolladas, respondan las siguientes preguntas:**

**¿Qué aprendí?:**

**¿Cómo lo aprendí?:**

**¿Para qué lo aprendí?**

**APÉNDICE 11: DESARROLLO DE LA BITÁCORA (OBJETIVO 2)**

**Bitácora:**

---

**Nombre :**

**Cargo :**

**Lugar :**

**Fecha:**

**Hora inicio y término:**

**I. Situación ocurrida**

**II. Estrategia llevada a cabo:**

**III. Reflexiones y/o aprendizajes**

Firma Inspectora: \_\_\_\_\_

## APÉNDICE 12: PAUTA ENTREVISTA GRUPAL (OBJETIVO 2 Y 3)

### Entrevista Grupal (Objetivo específico 2 y 3)

#### Fecha:

1. ¿Qué estrategias de resolución de conflictos han logrado utilizar? ¿Y cuáles han logrado delimitar como equipo?
2. De las estrategias de resolución de conflictos, ¿qué beneficios considera que tiene la mediación en el contexto escolar?
3. ¿Qué ha sido lo más difícil de colocar en práctica y por qué?
4. Posterior a la intervención ¿han logrado instaurar espacios semanales de trabajo?
5. ¿Qué ventajas creen ustedes que tiene instaurar espacios de trabajo colaborativo?
6. De las sesiones trabajadas anteriormente, ¿En qué creen ustedes que se debe seguir trabajando?

## APÉNDICE 13 ACTA DE REUNIÓN Y ASISTENCIA (OBJETIVO 3)

**Objetivo actividad:**

**Fecha:**

**Horario:**

**Principales temáticas:**

--

**Acuerdos:**

--

