



Facultad de Ciencias de la Educación Instituto de Investigación y Desarrollo
Educativo Programa de Magíster en Educación Basada en Competencias

**PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADA EN
COMPETENCIAS, PARA LA ESCUELA JUAN LUIS SANFUENTES
ANDONAEGUI DE CAMARICO**

Trabajo de Graduación para la obtención
Del Grado Académico
de Magíster en Educación Basada en Competencias

Estudiante:
Carolina Bravo Tobar

Profesora Patrocinante:
Fabiola Faúndez Valdebenito

Talca, Abril 2017

Facultad de Ciencias de la Educación Instituto de Investigación y Desarrollo
Educativo Programa de Magíster en Educación Basada en Competencias

**PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADA EN
COMPETENCIAS, PARA LA ESCUELA JUAN LUIS SANFUENTES
ANDONAEGUI DE CAMARICO**

Trabajo de Graduación para la obtención
Del Grado Académico
de Magíster en Educación Basada en Competencias

Estudiante:
Carolina Bravo Tobar

Profesora Patrocinante:
Fabiola Faúndez Valdebenito

Talca, Abril 2017

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2019

Dedicatoria y agradecimientos.

Dedicado a mi familia, en especial a mis hijas, Antonia y Leonor, las que acompañaron este proceso desde mi vientre, brindándome amor y sabiduría.

Agradezco al programa de Formación de Capital Avanzado, CONICYT por la oportunidad de realizar el programa de formación y por ende el Trabajo de Graduación. Al profesorado y compañeras de programa por la paciencia y el apoyo entregado. En especial a mi profesora patrocinante Fabiola Faundez Valdebenito.

A mi incondicional esposo, el cual camino a mi lado y celebro todos mis logros. Por la motivación constante que me ha permitido alcanzar esta instancia, pero más que nada, por su amor.

Brindo mi gratitud a Dios por entregar la sabiduría, constancia y fortaleza para llegar hasta esta instancia.

*Puse en el Señor toda mi esperanza; Él se inclinó hacia mí y escucho mi
clamor.
Salmo 40:1*

Índice de Contenidos.

Dedicatoria y agradecimientos.	3
Índice de Contenidos.	4
Capítulo I: Problematización y Objetivos.	8
1.1. Exposición General del Trabajo.	8
1.2. Contextualización y Delimitación del Trabajo.	9
1.3. Preguntas y/o Hipótesis que guían el Estudio.	10
1.4. Objetivos del Estudio.	11
1.4.1. Objetivo General.	11
1.4.2. Objetivos Específicos.	11
Capítulo II: Revisión de la Literatura.	12
2.1. Tendencia Internacional.	12
2.1.1. Necesidad de educar.	12
2.1.2. Implicancia de las competencias en el perfil docente.	14
2.2. Tendencia Nacional.	16
2.2.1. Lineamientos nacionales.	16
2.2.2. Evaluación Docente.	19
2.2.3. Las rúbricas como medida de evaluación de desempeño.	22
2.2.4. Ley 20.903. (Ministerio de Educación, 2016)	23
2.3. Contexto.	25
2.3.1 Contexto Institucional.	25
Capítulo III: Marco Metodológico.	30
3.1. Marco contextual del estudio.	30

3.2 Diseño de la Investigación.	31
3.3. Población y muestra.....	32
3.4. Técnicas de Recolección de Información.....	32
3.5 Procedimientos de Validación de Información.	33
Capítulo IV: Análisis y Resultados	35
Capítulo V: Propuesta.....	41
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	52
Bibliografía.....	55
Anexos	59
Anexo 1.....	59
Anexo 2.....	60

Índice de Tablas

Tabla 1: Detalle resultados evaluación docente del Establecimiento.....	26
Tabla 2: Resultados Encasillamiento Docente del Establecimiento.	26
Tabla 3: Competencias Docentes según Estándar. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (2011).....	35
Tabla 4: Interacción Perfil Docente y 10 competencias de Perrenoud.	37
Tabla 5: Interacción con las 10 competencias del Estándar.	38
Tabla 6: Interacción con el Marco para la buena Enseñanza.	39
Tabla 7: Categorización de puntajes.	43
Tabla 8: Rúbrica de desempeño docente para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.	47
Tabla 9: Cuadro resumen puntaje de categorización.	49
Tabla 10: Pauta de observación desempeño docente.	51

Índice de Ilustraciones.

Ilustración 1: Modelo Triangulación de Datos. Adaptación Cisterna 2005 33

Índice de Gráficos.

Gráfico 1: Preferencias docentes Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui. ... 36

Capítulo I: Problematización y Objetivos.

1.1. Exposición General del Trabajo.

En la actualidad la educación en Chile está regida por normas y leyes. A la vez, el actuar docente está enmarcado según normativas tales como, estándares de desempeño inicial docente, marco para la buena enseñanza y un currículum que delimita los contenidos mínimos obligatorios y estandarizados para todo el país. Ruay, cita a de la Herrán, donde señala que la tarea profesional docente con lleva condicionamientos afectocognitivos de los más variados tipos: personales, conceptuales, de procedimientos, actitudinales, normativos, etc., que matizan toda clase de contenidos mentales y, por ende, la comunicación con los alumnos y los compañeros del equipo docente o educativo. (Ruay, 2010). Es por lo antes mencionado que se considera que el perfil profesional docente no puede ser normado a nivel país, sino contextualizado, respondiendo a las necesidades del establecimiento en particular.

La escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, ubicada en la localidad de Camarico, no posee un perfil profesional docente contextualizado, es más el establecimiento educacional se rige por las evaluaciones de desempeño profesional docente estandarizadas y no posee instancias de evaluación personalizadas, lo que hace que se carezca de una identidad colectiva del profesorado. Por lo tanto, **con esta investigación se pretende construir un perfil profesional docente que, a su vez, entregue lineamientos al equipo directivo y al profesor en el momento de la incorporación de un nuevo profesional al equipo de trabajo, el cual se adapte a la identidad colectiva del establecimiento educacional.** La relevancia que posee la construcción de un perfil profesional, recae en que, si este se encuentra bien diseñado, su lectura facilita los procesos de reclutamiento de aquellos que ejercerán la carrera. (Hawes & Corvalan, 2005)

La hipótesis del estudio establece que, los perfiles estipulados en los estándares docentes, no satisfacen las necesidades de todos los establecimientos educacionales, debido a que cada uno de estos posee diferentes realidades. Es así como la evaluación docente no orienta a los directivos para la evaluar el desempeño de sus docentes. Por lo tanto, es necesario plantear un perfil que apoye la mejora continua de los docentes.

Como objetivo general pretende realizar una propuesta de evaluación del desempeño docente basada en competencias, para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de la localidad de Camarico. Para lograr este objetivo se precisó efectuar una revisión bibliográfica referente a la educación basada en competencias, para levantar un perfil docente acorde a este modelo y los requerimientos de la institución. Realizar un levantamiento en la institución específica, para reconocer misión, visión, lineamiento principios y orientaciones, que sirvan de base a la propuesta de perfil docente. Efectuar una propuesta de perfil

docente, para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de la localidad de Camarico, a partir de lo investigado y que se base en el modelo de competencias. Validar la propuesta con agentes claves en términos de su coherencia, consistencia, pertinencia y viable con el objetivo central del proyecto. Generar la propuesta mejorada para su potencial aplicación en situaciones reales futuras.

1.2. Contextualización y Delimitación del Trabajo.

La escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui fue creada por Decreto N°456 del 29 de febrero del año 1928 como “Escuela Mixta N°40 de Talca, en 3° categoría. En la actualidad el establecimiento cuenta con jornada escolar completa y una matrícula de 173 alumnos. Todos sus docentes poseen título profesional, perfeccionamiento y la mayoría de ellos han participado en el proceso de Evaluación Docente.

Sus dependencias son de construcción sólida con un alto estándar moderno de construcción, cumpliendo rigurosamente la normativa para su funcionamiento actual y futuro. Se encuentra ubicada en un sector rural, pero a orilla del camino que une Cumpeo con la ruta 5 Sur. Su zona de influencia, de acuerdo a su ubicación geográfica, condiciones de accesibilidad, condiciones Socioeconómicas de la población y características administrativas del territorio, la integran localidades de Camarico, Alto Camarico, Santa Águeda, San Antonio, Escudo de Chile, La Invernada, Palermo, Los Aromos, Chagres, El Guindo, Limarí y San Rosendo. En el año 2015 el establecimiento educacional presentó el proyecto para ser incorporado a la jornada escolar completa, en este se delimita el perfil docente, tomando en cuenta el perfil estandarizado de la comuna y el formulario de postulación a dicha jornada.

La evaluación del desempeño docente, en la actualidad está determinada por un portafolio de desempeño docente además de una prueba de desempeño, a partir de esta evaluación de desempeño se respalda y encasilla a los docentes según una normativa estandarizada, es debido a esta generalidad que surge la necesidad de generar, a partir de fundamentos teóricos apropiados, un perfil profesional docente que a su vez permita la creación de un sistema de evaluación de desempeño docente acorde con modelos formativos basados en competencias. Generando orientaciones docentes, contextualizada al establecimiento, respondiendo a las necesidades particulares del establecimiento. En la actualidad los equipos directivos, no poseen herramientas de evaluación de desempeño docente, por lo tanto, esta investigación lograría solucionar esa deficiencia a través del análisis de las distintas definiciones disponibles y algunas de las propuestas sobre las competencias docentes, beneficia directamente al equipo de gestión entregando a los directivos, lineamientos para la evaluación de desempeño de sus docentes y a partir de esta reflexionar y mejorar las prácticas de los mismos.

Finalmente, para facilitar la lectura, en adelante cada vez que se mencione la escuela se hará alusión a la escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de la

localidad de Camarico, ya que este trabajo investigativo esta contextualizado en ella en particular.

1.3. Preguntas y/o Hipótesis que guían el Estudio.

Hipótesis de estudio:

Los perfiles estipulados en los estándares docentes, no satisfacen las necesidades de todos los establecimientos educacionales, debido a que cada uno de estos posee diferentes realidades. Es así como la evaluación docente no orienta a los directivos para evaluar el desempeño de los docentes de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de Camarico. Por lo tanto, es necesario plantear un perfil que apoye la mejora continua de los docentes.

Preguntas de investigación:

- ¿Es pertinente tener un perfil docente estandarizado en los establecimientos educacionales?
- ¿Los estándares docentes cubren las necesidades de todos los establecimientos educacionales?
- ¿Son suficientes las evaluaciones del ministerio de educación para determinar el desempeño docente en todos los contextos educacionales?
- ¿Los resultados de la evaluación docente entrega a los directivos la información necesaria para evaluar el desempeño de sus docentes?
- ¿Qué nos dice la revisión bibliográfica nacional e internacional respecto de las competencias necesarias que debe poseer un docente en la actualidad?
- ¿Los perfiles docentes estandarizados, a nivel nacional, responden a las necesidades declaradas en la misión y visión de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, para el adecuado ejercicio docentes en este establecimiento?
- ¿Cuáles serían las competencias adecuadas, para el adecuado desempeño del docente de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, desde una mirada por competencias?
- ¿Cómo es posible generar un perfil que dé cuenta de la posibilidad de evaluar a los docentes en su desempeño real en su contexto real?

- ¿Cómo tratar de garantizar que las competencias propuestas en el perfil responden a las necesidades la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, para el buen desempeño del docente?

1.4. Objetivos del Estudio.

1.4.1. Objetivo General.

Realizar una propuesta de evaluación del desempeño docente basada en competencias, para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de la localidad de Camarico.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Efectuar una revisión bibliográfica referente a la educación basada en competencias, para levantar un perfil docente acorde a este modelo y los requerimientos de la institución.
- Realizar un levantamiento en la institución específica, para reconocer misión, visión, lineamiento principios y orientaciones, que sirvan de base a la propuesta de perfil docente.
- Efectuar una propuesta de perfil docente a partir de lo investigado y que se base en el modelo de competencias.
- Validar la propuesta con agentes claves en términos de su coherencia, consistencia, pertinencia y viable con el objetivo central del proyecto.
- Generar la propuesta mejorada para su potencial aplicación en situaciones reales futuras.

Capítulo II: Revisión de la Literatura.

2.1. Tendencia Internacional.

2.1.1. Necesidad de educar.

En 1996, la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, dependiente de UNESCO, publica un informe sobre las nuevas preocupaciones en materia de educación llamado “La Educación Encierra un Tesoro”. En este documento se plantea el tema de la globalización, la interculturalidad, la paz entre los pueblos, la velocidad con que se produce y transmite la información. A partir de este contexto se introduce una reflexión sobre cómo debiera abordarse la educación para el siglo XXI, considerando que el sistema formal de educación y el papel del profesor son fundamentales para transmitir lo que la humanidad ha aprendido y ha creado. Se señala también que la Educación Básica es fundamental para entregar las herramientas esenciales para el aprendizaje, que le permitirán a cada individuo seguir avanzando a otros niveles educativos y no solo eso, sino que además se instalan los cimientos para un sujeto de educación continua, capaz de aprender a lo largo de la vida. (Delors, 1996).

Respecto de los docentes, se habla de las enormes exigencias que enfrentan, por lo que debe estar preparado para tener en cuenta este nuevo contexto para hacerse escuchar y comprender a los jóvenes, haciéndoles ver que la información que reciben de los medios masivos de comunicación no son sinónimo de conocimiento (Delors, 1996). El documento refleja la necesidad de una formación competente de profesionales de la educación, la revalorización de los maestros responsables de educación básica y la dotación de elementos tradicionales y nuevos para impartir una enseñanza de calidad.

En el texto Evaluación Educativa de Aprendizajes y Competencias de Castillo y Cabrerizo (2010), se señala que diversos países han determinado las competencias básicas que deben desarrollar las personas para la sana construcción social, las competencias básicas en España se definen como aquellas que los jóvenes deben haber desarrollado al finalizar la enseñanza obligatoria (primaria y secundaria) para lograr su realización personal, ejercer la ciudadanía activa, incorporarse satisfactoriamente a la vida adulta y ser capaces de aprender a lo largo de toda la vida.

Los mismos autores señalan la relevancia de estos aprendizajes durante la etapa escolar y sus implicancias para el profesorado, puesto que estos deberán modificar las prácticas centradas en contenidos o en el proceso de enseñanza, poniendo el realce en el aprendizaje de los estudiantes, para que éstos puedan acceder a un conocimiento multidimensional centrado en el saber conocer, saber ser y saber hacer. En torno a esto, cabe reflexionar cómo es que los docentes lograrán la tarea mientras se forman en las universidades para reproducir conocimientos a través de múltiples objetivos, muchas veces inconexos y cómo es

que lograrán promover el desarrollo de competencias en sus propios estudiantes si solo conocen en la práctica un enfoque tradicional de la educación.

La formación docente debe cambiar y ajustarse a los nuevos tiempos, es necesario formar en competencias para que los docentes sepan cómo llevar estos planteamientos al aula. Las competencias básicas son importantes para la vida de las personas, no solo para el rol laboral que desempeñarán al ser adultos, sino que trascienden el desarrollo económico para instalarse en la esfera del desarrollo humano. A raíz de estas reflexiones se puede vislumbrar que, tanto profesores básicos como de enseñanza media tienen un papel fundamental que cumplir en la construcción de la sociedad.

Phillipe Perrenoud (2007), publica un texto en el que redefine el quehacer del profesorado a partir de las competencias para la formación continua adoptadas en Ginebra el año 1996, Este es traducido por Díaz, 2008. En el documento realiza una declaración de intenciones sobre lo que los profesores deben ser capaces de hacer en el marco de prácticas democratizadoras e innovadoras en respuesta al nuevo papel del profesor, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación. En síntesis, el autor reconoce la necesidad de un cambio en la ocupación del profesor, quien debe ajustarse a los nuevos requerimientos sociales y a la vez, en el ejercicio de su profesión debe ser capaz de que sus estudiantes desarrollen ciertas competencias para vivir en el siglo XXI. Las competencias seleccionadas por el autor y consideradas prioritarias son coherentes con el nuevo papel de los docentes, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación.

El texto plantea como pretensión principal comprender el movimiento de la profesión docente, para lo cual plantea diez competencias.

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje, construyendo estas a través de representaciones particulares de los estudiantes, involucrándolos en actividades que permitan trabajar a partir de los obstáculos en el aprendizaje siempre considerando las características que el grupo presente.

2. Gestionar la progresión de los aprendizajes, para ello es preciso enfrentar los nudos cognitivos del grupo en forma contextualizada, estableciendo un vínculo con las teorías de aprendizaje, de tal forma que esta permita observar y evaluar constantemente posibilitando la toma de decisiones oportuna durante la progresión de los aprendizajes.

3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. Para ello se precisa considerar los diferentes ritmos de aprendizaje del grupo, trabajar en forma integrada y colaborativa, haciendo frente a la heterogeneidad de los estudiantes.

4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo. Fomentar el deseo de aprender, forma parte imprescindible en los procesos de aprendizaje. El estudiante debe ser consciente, que su motivación, está directamente relacionada con el aprendizaje que adquiere. Esto mejorará el sentido del trabajo escolar y permitirá desarrollar la capacidad de autoevaluación en el alumno. Para ello es

necesario ofrecer actividades de formación que sean cómodas a sus realidades e intereses.

5. Trabajar en equipo. Afrontando y analizando en un equipo pedagógico, situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales. Enfrentando las crisis y conflictos que puedan surgir entre pares profesionales.

6. Participar en la gestión de la escuela. Siendo parte del proyecto institucional, fomentando la participación y el compromiso de todos los actores educativos que en ella conviven.

7. Informar e implicar a los padres. Involucrar a los padres en la valorización de la construcción de los conocimientos, a través de reuniones informativas y de debate.

8. Utilizar las nuevas tecnologías. Considerar las necesidades de los estudiantes, los cuales son nativos digitales, apropiándose de herramientas tecnológicas explotando los potenciales didácticos de programas, aplicaciones y la comunicación a distancia, en relación con los objetivos de los dominios de enseñanza.

9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión. Creando reglas de convivencia que fomenten el sentido de responsabilidad, solidaridad y sentido de justicia referentes a la disciplina escolar, que permitan prevenir cualquier tipo de violencia.

10. Organizar la propia formación continua. Siendo consciente de la necesidad de crecimiento continuo, que responda a las necesidades constantes que la sociedad demanda. Implicándose en las tareas a nivel general del sistema educativo, aceptando y participando en la formación de los compañeros. (Díaz Flores, 2008)

2.1.2. Implicancia de las competencias en el perfil docente.

Las competencias antes mencionadas se logran al construir un Perfil de Egreso actualizado respecto a la tendencia internacional en formación inicial docente y vinculado con el medio laboral. Una vez realizado esto, es preciso formar profesores básicos que reproduzcan prácticas educativas según las cualidades de sus estudiantes, utilizando las herramientas didácticas necesarias para promover aprendizajes en sus estudiantes.

Para el docente, conocer el grupo en que va a intervenir constituye una base de la que partir para diseñar las clases y predecir la mejor forma en que puede acercarse a los estudiantes, según sus características, a la o las metas de aprendizaje. La afirmación anterior se confirma considerando la definición de Tardiff (2008), quien señala que una competencia es un saber-actuar complejo que se apoya en la movilización y la combinación eficaz de una variedad de recursos internos y externos dentro de una familia de situaciones. Como se mencionó anteriormente,

estas afirmaciones, provocan la necesidad de reestructurar el currículum y así atender a las necesidades reales que demanda la sociedad.

Las instituciones de educación superior han iniciado procesos de rediseño curricular, identificando competencias y resultados de aprendizajes asociados a los perfiles de egreso y las distintas asignaturas del currículum. (Proyecto MECESUP, 2016). El cambiar un currículum por competencia atiende a un principio de carácter global, característico de dicha formación, este principio es la esencia de un currículum multidisciplinar, refiriéndose a un enfoque global y una utilización de tareas integradoras con el fin de dar una visión integral de las capacidades a movilizar.

Actualmente el estado ha tomado medidas para orientar la reestructuración de los programas, señalando que los diferentes niveles de la carrera se describen en términos de resultados de aprendizajes. Estos corresponden a lo que el estudiante debe saber, comprender y ser capaz de hacer al término del programa de estudios. Esta definición implica al menos conocimientos, destrezas y habilidades. Adicionalmente se debieran agregar actitudes o competencias blandas que están siendo consideradas en los procesos de rediseño curricular en marcha en el sistema de educación superior y que son valoradas por el mundo del trabajo. (Proyecto MECESUP, 2016).

Si los establecimientos educacionales contaran con un docente que lograra hacerse cargo de un currículum por competencia, se lograría visualizar una armonización de elementos, tanto en la declaración del perfil como en los módulos presentados, incluyendo a docentes, estudiantes y directivos, “construir escuelas con visión de futuro, que en “un marco de actuación ético, genera espacios de confianza y participación en un ambiente que cautele el respeto y la inclusión de la comunidad” (Raczynski, 2016,p.1), bajo el entendido que las relaciones de confianza al interior de la comunidad escolar son un recursos estratégico y una condición imprescindible para el mejoramiento.

Las necesidades que aquejan a la sociedad en la actualidad no basta con que sea declarada en una competencia del perfil, sino debe estar integrada de forma transversal en la trayectoria de aprendizaje y evaluación de las diferentes asignaturas. Además, las metodologías deben fomentar tareas integradoras, por lo que es crucial centrar el aprendizaje en los estudiantes haciendo que este se haga consciente de las acciones y procedimientos. Por ejemplo, que constantemente escriba, esquematice y se refiera a su actuar, utilizando actividades integradoras que necesiten activar todas las competencias de su formación, esto lograra hacer al aprendiz a ser cada vez más consciente y autónomo en la aplicación del procedimiento. (Lasnier, 2001).

2.2. Tendencia Nacional.

2.2.1. Lineamientos nacionales.

En el ámbito nacional, la educación se encuentra en constante escrutinio por parte de las organizaciones políticas y de la sociedad en general, además Chile es país miembro de UNESCO y por lo tanto adhiere a los diferentes tratados de cooperación que se generan a partir de su participación.

La preocupación por la educación ha sido un tema central de los diferentes gobiernos desde los años 90 aproximadamente, prueba de ello han sido las reformas de la educación básica, especial, parvularia y las distintas medidas que se han adoptado para el aseguramiento de la calidad una vez alcanzada la cobertura.

Una de las inquietudes relacionadas con lo anterior se ve reflejada en la evaluación docente. Para poder establecer qué se debía evaluar a los docentes en ejercicio, era necesario contar con un encuadre de lo que se esperaba que los profesores pudieran realizar para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes, por ello, el año 2008 se creó el Marco para la Buena Enseñanza, en un trabajo tripartito entre el equipo Técnico del Ministerio de Educación de la República de Chile (MINEDUC), la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores.

El Marco para la Buena Enseñanza es una guía para el mejoramiento del ejercicio profesional docente y se relaciona con los ideales que ya se declaraban en “La Educación Encierra un Tesoro”, el Marco indica las buenas prácticas pedagógicas, las que se abordan desde la mirada inclusiva de una educación para todos, desde el interés por generar aprendizajes de calidad, fomentar el reconocimiento social del magisterio, renovar la profesión de acuerdo a los tiempos, distinguir las labores docentes de otras actividades que no les corresponden, entre otras.

El Marco para la Buena Enseñanza propone cuatro dominios en los que se debe desempeñar el profesor para completar el ciclo del Aprendizaje, ellos son: Preparación para la Enseñanza (aspectos curriculares). Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje (metodología y ambiente de aprendizaje). Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes (atención a la diversidad y metodología) y Responsabilidades profesionales (Gestión y ética). Cada uno de estos dominios se desglosa en criterios y descriptores, de modo que el Marco para la Buena enseñanza, puede resultar muy útil para diseñar un programa educativo, a partir de la mirada de diferentes actores del ámbito educativo.

Este marco⁵ es relevante para la educación del país, ya que sus dominios e indicadores fueron seleccionados por especialistas del Ministerio de Educación de Chile, el Colegio de Profesores y de la Asociación Chilena de Municipalidades, de forma que no se puede desconocer su importancia dentro de la formación de profesores porque además constituye el referente de la evaluación docente (Centro de Perfeccionamiento & Ministerio de Educación República de Chile, 2008).

Es así como los egresados de la carrera de Educación Básica deben ser capaces de tomar decisiones pertinentes respecto del ambiente de aprendizaje, considerando sus conocimientos sobre el currículum, metodologías, contexto, políticas y también elementos actitudinales como la reflexión permanente para mejorar los aprendizajes de sus alumnos. Al decidir, estarán considerando, además, las características de sus estudiantes y se verán enfrentados a los diferentes desafíos pedagógicos que imponen las condiciones reales de muchas aulas en los establecimientos educacionales del país.

Estos ambientes son un punto común para docentes de diferentes especialidades, independientemente del nivel en que se desenvuelvan, por lo que se convierte en un eje transversal a la docencia. El proceso de formación y desarrollo profesional docente se entiende actualmente como un continuo que comienza con la formación inicial y se prolonga a lo largo de toda la vida profesional. De allí surge la necesidad de avanzar hacia una mayor articulación entre la formación que las universidades imparten en las carreras de pedagogía y la formación en servicio, procurando una coherencia de enfoques teóricos y metodológicos. Los avances de la investigación educativa y de las ciencias en relación con el aprendizaje deben impregnar el conjunto de la formación permanente del profesorado (Centro de Perfeccionamiento & Ministerio de Educación República de Chile, 2008).

Sin duda, el Ministerio de Educación de Chile, ha puesto su foco en garantizar la calidad, siendo esta, uno de los pilares de la Reforma Educacional, demostrando este interés en la Ley de Aseguramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y atrayendo jóvenes talentos con la beca Vocación de Profesor, y el mejoramiento de la Formación Inicial Docente. Precisamente refiriéndose ante este último punto, una de las maneras de garantizar el mejoramiento, es con la elaboración de un conjunto de Estándares Orientadores para Egresados de las Carreras de Pedagogía en Educación General Básica. En este documento, el ministerio entrega a las instituciones formadoras, orientaciones claras acerca de lo que debe saber un profesor al finalizar su formación inicial. A su vez este será un referente, para el proceso de evaluación de egresados, constatando antes de su inicio laboral, si poseen los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales necesarias para ejercer su docencia. (Centro de Perfeccionamiento, 2011).

Los indicadores que construyen el estándar que debe alcanzar un profesor que enseñe en educación básica, son agrupados en cuatro dominios globales “saber disciplinario, saber enseñar, manejo de TIC’S y reflexión sobre la propia práctica”. Según los resultados de la prueba inicia 2012 (últimos resultados publicados) el 56% de los docentes egresados de educación general básica, poseen un desempeño insuficiente en conocimientos disciplinares y un 34% en conocimientos pedagógicos.

Ruffinelli explica que los malos resultados en las evaluaciones docentes, se deben a la incertidumbre causada por la mala formación inicial, ya que la formación universitaria no lograría alterar las creencias aprendidas en los procesos de socialización escolar, familiar y cultural. En este sentido, se concluye que la

experiencia laboral, las redes de apoyo y la formación continua impactan más las creencias del profesorado que su formación inicial. Impactando directamente en su actuar docente, también se afirma que las creencias adquieren mayor solidez y perdurabilidad en la medida que los profesores acumulan más experiencia e institucionalizan rutinas y rituales de enseñanza que han probado como efectivos en su profesión. Según Imbernón, las creencias docentes se transforman en saberes profesionales sistematizados solo cuando los profesores tienen la oportunidad de reflexionar colectivamente sobre su práctica y pueden pensarla y organizarla desde una perspectiva más teórica. Este proceso requiere que los maestros escriban y sistematicen sus ideas sobre la pedagogía y que las enfrenten a canales de divulgación y discusión. (Ruffinelli, y otros, 2012)

La Didáctica está referida a quien enseña y a las necesidades de adecuación de los contenidos curriculares a los contextos donde serán enseñados. Esto implica resignificar la propuesta curricular, para transformarla en proyectos de enseñanza y poner en un primer plano los conocimientos que aportan los sujetos a quienes se les enseña. (Cisternas, 2011).

La posibilidad de que los profesores tengan herramientas como el análisis didáctico, permite su posicionamiento como constructores e investigadores de sus propias innovaciones. De la misma forma sitúa la reflexión en la articulación que existe entre la lógica disciplinar -su estructura-, los procedimientos de apropiación por los sujetos que aprenden y las consideraciones de situaciones y contextos particulares donde se va a aplicar. Por lo tanto, la incorporación de la didáctica específica de un subsector, es una herramienta que apoya la reflexión articulando y relacionando lo pedagógico y lo educativo.

Los conocimientos con los que debe contar el profesor, para desempeñarse en el aula, tienen especificidades propias. Estos conocimientos deben dar confianza, para sostener su posición frente a los actores educativos. Ruffinelli y otros; en su libro Procesos de enseñanza – aprendizaje desde la perspectiva de los profesores en Chile, describe este fenómeno como un paradigma sobre el pensamiento del profesor, la investigadora señaló que existen creencias epistemológicas que, expresadas por Martínez, 2009 citado en (Ruffinelli, y otros, 2012, se definen de la siguiente forma:

- a) Una estructura o complejidad del conocimiento: los docentes pueden sostener ideas muy ingenuas que tienden a vincular el conocimiento con ideas aisladas y no relacionadas entre sí. En el otro extremo, sus creencias sobre el conocimiento aluden a una red de interconexiones e ideas complejas, que se relacionan y se gestan en un determinado contexto.
- b) Estabilidad o incertidumbre del conocimiento: los docentes pueden expresar certeza absoluta frente a un determinado conocimiento y tener confianza en que es susceptible de ser conocido a cabalidad o, por el contrario, sus creencias pueden expresar que el conocimiento es relativo, cambia y que es imposible conocer un fenómeno de forma definitiva, pues el conocimiento sobre él siempre se modifica y se transforma.

- c) La fuente del conocimiento: algunos creen que el conocimiento es producido por especialistas autorizados y que esa producción debe ser enseñada al aprendiz. Otros, radican la fuente del conocimiento en el propio alumno y que solo la información deviene en conocimiento cuando el sujeto puede otorgarle significado.
- d) Velocidad de adquisición del conocimiento: las creencias oscilan entre los que creen que el aprendizaje es una 'cuestión rápida' que supone buenos y eficientes mecanismos de transmisión hasta los que creen que es un proceso gradual y lento.
- e) Habilidad para aprender: algunas creencias sostienen que la habilidad para aprender es innata, mientras otras, en el otro extremo, se basan en que esta habilidad es adquirida y evoluciona a lo largo de toda la vida. (Ruffinelli, y otros, 2012,p.21)

2.2.2. Evaluación Docente.

El profesorado es considerado un agente educativo fundamental en la calidad de la educación. En múltiples países se evalúa la acción docente, sin embargo, esto no significa que su evaluación sea compleja, ya que la calidad de la enseñanza no es un proceso operativo. Es más, entre los docentes surge el temor que se responsabilice exclusivamente a ellos de la calidad de la enseñanza, excluyendo otros variados factores que inciden en esta. En este ámbito una evaluación docente presenta variadas dificultades, ya sean de orden teórico, metodológico o test de competencias, no terminan de convencer al profesorado, el cual es escéptico a las evaluaciones docentes. Es así como Mateo considera que la evaluación docente debe ser un proceso de cultura evaluativa, considerando las políticas, entorno socio cultural y la intimidación de los evaluados. (Mateo, 2002)

Chile no está ajeno a la evaluación de sus docentes, implementando así, el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, está orientado al fortalecimiento de la profesión docente. Desde su origen, esta política ha estado fuertemente conectada con un conjunto más amplio de programas e iniciativas del carácter profesional de la actividad pedagógica en Chile.

Rodolfo Bonifaz declara que son dos los caminos que permiten explicar el proceso de instalación del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente (en adelante Evaluación Docente) como política educacional. El primero, desde una perspectiva histórica, lo ubica dentro del continuo de surgimiento y consolidación de las políticas educacionales orientadas al fortalecimiento de la profesión docente y la calidad de la educación, desde los inicios de la década de los 90. El segundo, desde una perspectiva procedimental, aborda las particularidades del proceso de negociación tripartita que definió las características de la Evaluación Docente y los antecedentes directos relacionados con su elaboración, entre ellos el Marco para la Buena Enseñanza y la creación del programa de Asignación de Excelencia Pedagógica. (Bonifaz, González, & Sun, 2011)

La evaluación de cada docente del sistema municipal, tiene lugar cada cuatro años, exceptuando a aquellos profesionales de la educación que resulten evaluados con nivel de desempeño insatisfactorio, a quienes los cuales serán evaluados inmediatamente el siguiente año. Serán evaluados todos los docentes que ejerzan el mínimo de 27 horas semanales, establecido por el Marco Curricular para el sector y subsector o modalidad que corresponde evaluar en un determinado período.

En el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un sector y subsector o modalidad, y en uno de ellos cumpla un número de horas igual o superior al 60% del total de horas contratadas, deberán evaluarse en ese sector y subsector o modalidad. De no ser así será decisión del docente indicar en cuál de los sectores, subsectores o modalidades desea ser evaluado en ese período. Esta decisión debe manifestarse por escrito ante el jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el director de la Corporación de Educación Municipal respectivo y en los plazos que corresponda, y en ningún caso puede significar quedar fuera del proceso de evaluación. En ella se evalúa a todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal, es decir, aquellos docentes que cumplen funciones en Educación Básica, Formación General Enseñanza Media, Educación Parvularia, Educación Especial o Diferencial, Educación de Adultos, Formación Diferenciada de Enseñanza Media Humanístico–Científica y especialidades de la Educación Media Técnico Profesional. (Departamento Jurídico, Ministerio de Educación, 2004)

La evaluación docente está constituida por los siguientes instrumentos los cuales tributan de la siguiente forma en su ponderación para la calificación final.

El **Portafolio**, es uno de los cuatro instrumentos a través de los cuales se evalúa el desempeño docente. Permite presentar evidencia que da cuenta de su mejor práctica pedagógica. Este se divide en tres módulos, el primero exige realizar y describir tres clases de una unidad, en formato predeterminado para ello de manera digital, presentar una evaluación que haya realizado en esa unidad y responder preguntas de reflexión sobre dicha unidad. En el segundo, se debe presentar la grabación de una clase de 40 minutos. Esta clase es grabada por un camarógrafo acreditado por Docente más, previa fecha de asignación, el camarógrafo se ubica en un lugar de la sala donde no interfiera con el actuar docente y logre captar la totalidad del aula. Una vez finalizada la grabación el camarógrafo muestra cinco minutos de grabación al docente, para que este constate que el audio es el adecuado. De no darse estas condiciones el docente debe informara al coordinador DAEM. En el último, se presenta evidencia referida a las responsabilidades profesionales propias de la labor docente fuera de aula, como lo es el trabajo técnico-pedagógico colaborativo, según lo estipula la Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

La **Pauta de Autoevaluación**, también forma parte de la evaluación docente y permite conocer la forma en que el docente valora y evalúa su propio desempeño profesional al reflexionar en base a una selección de criterios del Marco para la Buena Enseñanza. La pauta posee trece preguntas de tipo escala Likert, todas agrupadas según los cuatro dominios del marco para la Buena Enseñanza, cada

reactivo posee tres afirmaciones y la respuesta debe ser entregada ennegreciendo el círculo de acuerdo a los siguientes criterios: Insatisfactorio cumpla con solo uno o ninguno de los tres indicadores; Básico cumpla con dos de los tres indicadores; Competente cumpla con los tres indicadores; Destacado cumpla con los tres indicadores y reúna otras condiciones que hacen sobresaliente mi desempeño en este criterio, además si el docente se considera destacado debe fundamentar en un espacio asignado para ello, de no ser así su respuesta será considerada como competente.

La **entrevista por un evaluador par**, la entrevista busca promover la reflexión y el diálogo profesional en torno a temáticas propias del trabajo docente. Para ello, cada año se emplean 6 preguntas, que provienen siempre de los criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza, es una entrevista pauteada en el horario y fecha que acomode al docente evaluado en un lugar del establecimiento aislado de ruidos, preparado especialmente para la ocasión. Desde el año 2015, como parte de las mejoras que se realizan a los instrumentos de la Evaluación Docente y para potenciar el propósito formativo de este proceso, las preguntas de la Entrevista son conocidas con antelación por los y las docentes. Esto facilita que puedan utilizarlas para revisar su práctica, reflexionar sobre ella y establecer un diálogo más rico con su Evaluador/a Par a la hora de ser entrevistado.

Finalmente, el **Informe de Referencia de Terceros**, permite incorporar la evaluación del director y/o Jefe de Unidad Técnico Pedagógica (UTP) sobre distintos aspectos de su trabajo como docente, a partir del Marco para la Buena Enseñanza.

Para calcular el resultado global del docente, los instrumentos se ponderan de la siguiente forma: Pauta de Autoevaluación 10%, Portafolio 60%, Entrevista por un Evaluador Par 20% y los Informes de Referencia de Terceros en un 10%. Para los docentes que han obtenido un resultado Insatisfactorio en su última evaluación, la ponderación es variada ya que el Portafolio se pondera en un 80%, la Autoevaluación en un 5%, la Entrevista en un 10% y los Informes de Referencia de Terceros en un 5%.

Los niveles de desempeño estipulados en el Reglamento sobre Evaluación Docente corresponden a los siguientes:

Destacado: Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.

Competente: Indica un desempeño profesional adecuado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aún cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

Básico: Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).

Insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y estas afectan significativamente el quehacer docente. (Departamento Jurídico, Ministerio de Educación, 2004, p.5-6)

2.2.3. Las rúbricas como medida de evaluación de desempeño.

La evaluación es clave en el proceso de enseñanza, su rol informativo permite autorregular la práctica docente, adecuando metodologías y planificación de las clases. De la misma forma la evaluación posee una conducta reguladora del aprendizaje, ya que los estudiantes organizan su estudio en función de la demanda y exigencias que presenta la evaluación. La evaluación debería ser un elemento multidimensional, atingente a situaciones de desempeño significativas. (Villardón, 2006). En el ejercicio de la profesión, esto no debería variar considerando que los directivos de la unidad educativa quisieran evaluar el desempeño docente.

Las competencias suponen la adquisición, selección y movilización de conocimientos, habilidades y actitudes, por lo tanto, las tres deberían ser evaluadas. Considerando lo antes expuesto, para un profesor de educación general básica, el ministerio de educación, construye el estándar que se debe alcanzar, agrupando este en cuatro dominios globales; saber disciplinario, saber enseñar, manejo de TIC'S y reflexión sobre la propia práctica. Estos dominios junto a la guía de los planes y programas, permiten esclarecer metodologías y evaluaciones multidimensionales que consideren conocimientos, habilidades y actitudes.

Para evaluar estas competencias se supone la movilización estratégica de los elementos antes mencionados, donde se requiere de situaciones veraces que den respuesta a situaciones determinadas, permitiendo movilizar los recursos necesarios para resolver problemas propios de la profesión. Una competencia se demuestra actuando, resolviendo situaciones, para lo cual se necesita determinar cuáles son los criterios que permitan inferir si este es competente para dicha situación y la familia de situaciones que se puedan presentar. Considerando todo lo antes mencionado, resulta fundamental utilizar un instrumento que permita evaluar procesos actitudinales reales, considerando que el más idóneo, a título personal, deberían ser las rúbricas. Esto porque:

Las rúbricas son un instrumento de evaluación que muestra las expectativas que se esperan de un desempeño, actividad o tarea, las cuales son calificadas, por ejemplo, desde el menos aceptable hasta el sobresaliente. Tiene sus orígenes en las escalas de medida utilizadas en los campos de la Psicología y de la Educación, donde se relaciona un objeto cualitativo con objetos cuantitativos según lo que se pretenda evaluar.

Existen varias clasificaciones de rúbricas, siendo la más frecuente clasificada como: holísticas o analíticas. Estas se pueden aplicar a todos los niveles y ámbitos educativos, se destaca su valor para la evaluación de tareas auténticas o situaciones de la vida real. Por lo tanto, es ideal para evaluar competencias ya que

permite diseñar situaciones complejas que conforman una competencia en tareas más simples distribuidas de forma gradual y operativa.

Las rúbricas muestran las expectativas que se pretenden alcanzar, lo cual posibilita saber cuál es el máximo nivel esperado en el desempeño. Este instrumento permite durante todo el proceso compartir los criterios que se aplicaran durante la evaluación, la cual se transforma en una instancia formativa y continua. La retroalimentación es prácticamente instantánea ya que permite acortar sustancialmente el tiempo de retorno al ofrecer unos resultados cuantitativos y cualitativos basados en estándares conocidos previamente al desarrollo de la tarea.

2.2.4. Ley 20.903. (Ministerio de Educación, 2016)

En el contexto de la formación docente, la Ley N° 20.903, modifica, la Ley N° 20.129 que establece un sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, para quienes opten por estudiar pedagogía, estableciendo nuevos requisitos de ingreso, acreditación obligatoria de la carrera y evaluación de la formación inicial docente.

A partir del año 2017 se establecen nuevos requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía, los cuales se irán incrementando de manera progresiva hasta el año 2023. Comenzando el 2017 con 500 puntos PSU, o estar en el 30% superior del ranking de notas, o haber aprobado un programa de acceso a la educación superior reconocido por el Mineduc. En el 2020 serán necesarios 525 puntos PSU, o estar en el 20% superior del ranking de notas. Estar en el 40% superior y haber obtenido 500 puntos PSU. Haber aprobado un programa de acceso a la educación superior reconocido por el Mineduc. En el año 2023 serán necesarios 550 puntos PSU, o estar en el 10% superior del ranking de notas. Estar en el 30% superior y haber obtenido 500 puntos PSU. Haber aprobado un programa de acceso a la educación superior.

Respecto a la acreditación obligatoria de universidades que impartan la carrera, será realizada por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en base a criterios de calidad. Las nuevas condiciones para la calidad de la Formación Inicial, serán empleadas para obtener la acreditación, para ello, las carreras de pedagogía deberán cumplir con condiciones de infraestructura, cuerpo académico, programas de mejora, convenios de vinculación y prácticas en establecimientos educacionales, entre otros aspectos. Además, deberán realizar evaluaciones diagnósticas para mejorar la formación, estas serán dos, una al inicio de la carrera, aplicada por las propias universidades con el fin de conocer las posibles necesidades de nivelación de sus estudiantes.

La segunda, será aplicada por el Mineduc al menos un año antes del egreso, para conocer sobre la formación recibida por el estudiante en sus años de estudio. Los resultados serán entregados a la Comisión Nacional de Acreditación, con el fin de que las universidades establezcan planes de mejora a partir de esto y serán

considerados para el diseño de acciones formativas por parte del Mineduc. Rendir esta evaluación será un requisito de titulación para el estudiante, pero sus resultados no serán habilitantes. (Ministerio de Educación, 2016)

Con respecto a los docentes en ejercicio, todos los que se desempeñen en jardines, salas cunas, escuelas y liceos -públicos y particulares subvencionados- serán parte del nuevo sistema. Los egresados de la carrera serán acompañados en la sala de clases a través de mentorías y otros sistemas de inducción, con tiempo exclusivo para destinar a este proceso. A lo largo de su vida, los docentes podrán avanzar en 5 tramos de desarrollo profesional al demostrar sus competencias, experiencia y saberes disciplinarios y pedagógicos en el Sistema de Reconocimiento.

El avance de un tramo a otro significará la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y mayores remuneraciones. Este sistema de reconocimiento del desarrollo profesional, permitira progresar en la carrera, a través de un proceso evaluativo integral que reconoce la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos, la experiencia, las funciones ejercidas fuera del aula, el trabajo colaborativo, la innovación pedagógica, el perfeccionamiento, entre otros aspectos.

Tramo Inicial: es la etapa de inmersión en el ejercicio profesional, en la cual el docente recibe un fuerte apoyo formativo y acompañamiento.

Tramo Temprano: es la etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales, donde la enseñanza que se realiza evidencia un mayor desarrollo en todos sus aspectos: preparación, actividades pedagógicas, evaluación e interacción con los estudiantes, entre otros. La práctica de enseñanza en el aula se complementa progresivamente con nuevas iniciativas y tareas que el docente asume en la institución escolar.

Tramo Avanzado: el docente consolida su identidad profesional, logrando un nivel esperado de saberes y sus competencias profesionales, de acuerdo a los criterios señalados en el Marco para la Buena Enseñanza. El docente que se encuentra en este tramo demuestra no solamente habilidades para la enseñanza en el aula, sino que es capaz de hacer una reflexión profunda sobre su práctica y asumir progresivamente nuevas responsabilidades profesionales relacionadas con el acompañamiento y liderazgo pedagógico a docentes del tramo profesional inicial y con los planes de mejoramiento escolar.

Tramo de Acceso al Sistema (transitorio): para profesores con trayectoria, pero que no hayan rendido instrumentos de evaluación del Mineduc y que por este motivo no cuenten con resultados que permitan su encasillamiento. Este tramo existirá solo durante el periodo en que se reconoce y encasilla a todos los docentes del sistema que recibe financiamiento del Estado. (Ministerio de Educación, 2016, p.12-13).

El objetivo de esta asignación de tramos pretende establecer nuevas condiciones laborales. Incrementando las horas no lectivas, estando estas resguardadas para la preparación de clases, la evaluación de aprendizajes, así

como otras actividades pedagógicas relevantes para el establecimiento, previa consulta al Consejo de Profesores. Mejores remuneraciones desde el inicio de la profesión docente, aumentando estas en 30%, de acuerdo al tramo de desarrollo alcanzado. Incentivos para profesores se desempeñen en establecimientos vulnerables, aumentando las remuneraciones de aquellos docentes que hayan alcanzado los más altos niveles y que trabajen en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios.

2.3. Contexto.

2.3.1 Contexto Institucional.

La escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, ubicada en la comuna de Río Claro, es un establecimiento de dependencia municipal. Ofrece educación básica completa, de 1° a 8° y dos cursos de educación parvularia. Mantiene un curso por nivel, con una matrícula general de 173 alumnos.

Posee un índice de Vulnerabilidad Educativa (IVE) de 83.20%. Estos índices de IVE-SINAE. Desde el año 2012 al 2014 han ido en aumento, indicando un mayor porcentaje de familias vulnerables que la escuela debe atender. Mantiene un total de 144 alumnos de Pre-Kínder, Kínder y de 1er a 8° en las categorías de alumnos preferenciales que representan un 85,7% de la matrícula total.

El establecimiento posee desde el 2012 un director, el cual ingresó al establecimiento con bases concursables, las cuales condicionan su puesto a cumplimiento de metas, donde el puntaje SIMCE 2015 deberá alcanzar los 300 puntos en cuartos básicos, especificación también utilizada en el Plan de Mejoramiento Educativo. La escuela cuenta con 17 docentes, de los cuales cinco son especialistas en cada una de las áreas curriculares, con el objetivo de potenciar de habilidades y conocimientos medidos en la prueba SIMCE, además de invertir recursos en pruebas de monitoreo, como la prueba Sistema de Evaluación del Progreso en el Aprendizaje. Esta evaluación es aplicada a todos los cursos que no rinden SIMCE, y sus resultados son utilizados para detectar los indicadores de aprendizaje más descendidos en cada curso, los cuales serán abordados en los talleres de matemática y lenguaje del año siguiente, a través de aplicación, resolución y corrección de ensayos tipo SIMCE. Su visión es; Desarrollar alumnos y alumnas con conocimientos, habilidades y actitudes necesarios, para enfrentar los desafíos en los ámbitos académicos, sociales y culturales. Con una mirada multidisciplinar, orientada a la formación ecológica. Su misión; Entregar a los y las estudiantes, una educación inclusiva, creando espacios de desarrollo para una formación integral, a través del aprendizaje formal y no formal; interactuando de manera positiva entre los integrantes de la comunidad educativa. (Departamento de Educación, 2016)

El establecimiento declara en su Plan de Mejoramiento Educacional, en el área de Gestión del Recurso Humano, como objetivo implementar estrategias para atraer, seleccionar y retener a profesionales competentes en todas sus áreas. Y en su listado de prácticas, declara como acción que “El establecimiento educacional implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener a profesionales competentes. El establecimiento educacional cuenta con un recurso humano competente según los resultados de la evaluación docente”. (Departamento de Educación, 2016). A pesar de esta iniciativa el establecimiento educacional no posee un perfil profesional docente contextualizado a las necesidades contextuales del establecimiento.

Trece de sus docentes han sido evaluados, según lo establecido en la ley n°19.961 referida a Evaluación docente. Y diecisiete de los docentes encasillados según el artículo transitorios noveno a decimoséptimo y vigésimo noveno transitorio de la Ley N°20.903. A continuación, detalle.

Detalle resultados Evaluación Docente		
Nivel	Cantidad	%
Insatisfactorio	0	0
Básico	2	15
Competente	9	69
Destacado	2	15

Tabla 1: Detalle resultados evaluación docente del Establecimiento. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Detalle resultados Encasillamiento Docente		
Nivel	Cantidad	%
Experto II		0
Experto I	2	12
Avanzado	1	6
Temprano	8	47
Inicial	2	12
Acceso	4	24

Tabla 2: Resultados Encasillamiento Docente del Establecimiento. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

2.3.2 Perfil docente.

Saravia define una competencia humana general como conjunto de cualidades internas y diversas que operan de manera integral, como base para la demostración de un desempeño exitoso en un contexto específico. (Saravia, 2014). De esta definición el desagrega cuatro competencias, la primera es la competencia científica, la cual siguiendo a Delors la delimita en saber, en esta se adquieren los conocimientos teóricos que permiten a las personas entender partes concretas de la realidad, darles sentido y definir posibilidades de intervención. Competencia práctica referida al saber hacer, engloba el conjunto de conocimientos metodológicos que permiten un correcto actuar en partes definidas de la realidad. Competencias personales, saber ser, son las cualidades de tener conciencia clara de la realidad, lo cual regula el desempeño a partir de valores éticos. Y por último competencia social, saber compartir, cualidades que permite una relación social armónica entre las personas y su entorno. Sobre esta base el Saravia (2014), define las competencias que un profesor debería tener como:

Conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico, para generar conocimiento y aprendizaje permanente en sentido personal y grupal, con visión innovadora y proactiva en el desarrollo de su desempeño profesional, a lo cual habría que agregar para que el estudiante construya su propio conocimiento. (p.314)

Al igual que la definición anterior esta se desagrega en competencia científica, referida a la demostración del conocimiento a lo largo de su trayectoria profesional, permitiéndole la comprensión y actualización de temas y problemas de su área. Competencia práctica supone los conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales que permiten desarrollarse como profesor. Competencia personal, es la posición del profesor respecto de su conocimiento científico disciplinar y pedagógico, regulando su constante aprendizaje e ímpetu de superación y actualización. Competencia social supone la capacidad del docente de relacionarse con sus pares valorando y potenciando a la comunidad de trabajo. Es así como según el autor, el cual sigue los lineamientos de Delors, todas las competencias de un perfil docente deberían demostrar al menos estas cuatro competencias.

El perfil docente que posee el establecimiento, es el estandarizado según el proyecto para acceder a la jornada escolar completa, la cual fue alcanzada en agosto de 2015. A continuación, se detalla el perfil que este debe cumplir según la normativa del establecimiento, todo extraído de manera textual del Formulario de Ingreso Proyecto Pedagógico Jornada Escolar Completa, 2014.

Para acceder al cargo de docente, este debe contar con el Título Profesional considerando este a un Profesor Normalista o Profesor de Educación General Básica y en situación específica de la asignatura, profesor en especialidad de

Educación Física, Inglés y en el caso de Religión, Profesor con autorización Ministerial. Las funciones principales que desarrollara en sus funciones son:

Realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo que incluye diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y sus resultados. Comprende además las actividades curriculares no lectivas, la atención a la comunidad, en especial a los padres y apoderados de las familias de los estudiantes, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, las actividades de planeación y evaluación institucional, otras actividades formativas, culturales, deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Departamento de Educación, Formulario de Ingreso Proyecto Pedagógico Jornada Escolar Completa., 2014, p. 8).

Las competencias necesarias están definidas en el formulario oficial para acceder a la jornada escolar completa 2014, con las cuales debe desempeñarse se dividen en conductuales y funcionales, las que se detallan a continuación:

COMPETENCIAS CONDUCTUALES

- Proactividad, se define por:
Capacidad de anticiparse a las situaciones, teniendo la habilidad de realizar acciones autónomas, de manera eficaz y eficiente.
- Trabajo en equipo, se define por:
Capacidad de participar activamente en el logro de metas comunes del grupo de trabajo, cooperando con los demás.
- Comunicación Efectiva, se define por:
Capacidad para escuchar, comunicar ideas, verificar la comprensión de lo comunicado y conseguir resultados de las conversaciones en las que participa
- Autocontrol, se define por:
Capacidad de adecuar el comportamiento a diversas situaciones, conservando la calma y tranquilidad, sobreponiéndose a altas exigencias de trabajo, manteniendo el rendimiento

COMPETENCIAS FUNCIONALES.

- Planificar la clase y metodologías de aprendizaje, se define por:
Capacidad para organizar y programar las actividades de la clase de acuerdo a los modelos de planificación de los aprendizajes, a los objetivos de la asignatura y al marco para la buena enseñanza.
- Planificar la Asignatura, se define por:

Capacidad para diseñar la enseñanza ordenando las actividades en un plazo determinado, con el fin de alcanzar los objetivos del programa de la asignatura, de acuerdo al nivel en el que trabaja.

- Autoaprendizaje y desarrollo profesional, se define por:
Habilidad para buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.
- Iniciativa e innovación, se define por:
Capacidad para formular activamente nuevos planteamientos que se adelanten a los cambios del entorno, tomando decisiones oportunas con criterio propio.
- Trabajo en equipo, se define por:
Capacidad para trabajar efectiva e interrelacionadamente para alcanzar los objetivos de la organización escolar.
- Responsabilidad, se define por:
Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Liderazgo pedagógico, se define por:
Capacidad de motivar y comprometer activamente a los estudiantes con su proceso de aprendizaje y las actividades de la institución.
- Manejo de Crisis y contingencia, se define por:
Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, creando soluciones oportunas y acordes a los valores y objetivos del proyecto educativo. Implica la capacidad para establecer límites y promover mecanismos de colaboración en la resolución de conflictos.
- Uso de TICS, se define por:
Capacidad para integrar y utilizar tics en la implementación de ambientes y experiencias de aprendizaje, de usar instrumentos y recursos tecnológicos digitales y de operar sistemas digitales de comunicación e información.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS, DEFINIDOS POR:

- Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar Marco de la Buena Enseñanza, Marco curricular vigente, Estándares e Indicadores de Calidad.
- Contar con experiencia en aula.
- Manejo de conocimientos de su disciplina y de herramientas de planificación, Evaluación, metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje, normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo especialmente de la evaluación y promoción.
- Usar instrumentos y recursos tecnológicos digitales y operar sistemas de comunicación y operación y espacios virtuales en los procesos administrativos y de enseñanza aprendizaje. (Departamento de Educación, Formulario de Ingreso Proyecto Pedagógico Jornada Escolar Completa., 2014, p. 9)

Capítulo III: Marco Metodológico.

3.1. Marco contextual del estudio.

La investigación tiene lugar en la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de Camarico, este establecimiento cuenta con una matrícula de 173 alumnos, su índice de vulnerabilidad es de 83.20%. y este encasillado en la categoría de emergente. La plata docente se divide en dos administrativos, director y jefe de Unidad Técnico Pedagógica y 9 docentes con título de educación general Básica, tres docentes con mención en Lenguaje y Comunicación, uno con mención en ciencias naturales, dos con mención en matemáticas, uno con mención en religión católica y una docente de educación parvularia. En total 17 docentes forman la planta docente de dicho establecimiento, el trabajo se divide en ciclos contando cada uno de ellos con un coordinador el cual regula y coordina el trabajo de sus pares en apoyo a la unidad técnica pedagógica.

El objetivo general del trabajo de grado es realizar una propuesta de evaluación del desempeño docente basada en competencias, para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de la localidad de Camarico. Lo que se pretende alcanzar a través de efectuar una revisión bibliográfica referente a la educación basada en competencias, para levantar un perfil docente acorde a este modelo y los requerimientos de la institución. Posteriormente realizar un levantamiento en la institución específica, para reconocer misión, visión, lineamiento principios y orientaciones, que sirvan de base a la propuesta de perfil docente. Una vez realizado lo anterior se realizará una propuesta de perfil docente a partir de lo investigado y que se base en el modelo de competencias.

Una vez realizado el perfil es preciso validar la propuesta con agentes claves en términos de su coherencia, consistencia, pertinencia y viable con el objetivo central del proyecto, este objetivo se efectuará a través de validación de jueces expertos en pedagogía y redacción de competencias. Posterior a la validación se da término con la generación de una propuesta mejorada para su potencial aplicación en situaciones reales futuras.

3.2 Diseño de la Investigación.

La investigación se desarrolla por sus características en la metodología cualitativa, donde el instigador pretende entender el mundo complejo de las vivencias de los individuos y colectivos que lo rodean, además al ser la investigación parte del producto de los valores del investigador por lo que no puede ser independiente de ellos. (Salgado, 2007)

Según Mc Millan & Schumacher, 2005 esta investigación se enmarca:

La investigación interactiva cualitativa es el sondeo con el que los investigadores recopilan los datos en situaciones reales por interacción con personas seleccionadas en su propio entorno (investigación de campo). La investigación cualitativa describe y analiza las conductas sociales colectivas e individuales, las opiniones, los pensamientos y las percepciones. El investigador interpreta fenómenos según los valores que la gente le facilita. Los estudios cualitativos son importantes para la elaboración de la teoría, el desarrollo de las normas, el progreso de la práctica educativa, la explicación de temas sociales y el estímulo de la conducta. (Mc Millan & Schumacher, 2005. p.400)

Por sus características la investigación se aproxima al diseño de la Investigación acción, ya que la finalidad del estudio es dar solución a un problema inmediato y mejorar las prácticas pedagógicas de forma concreta. El propósito fundamental es recopilar información que dé solución a la falta de un perfil docente contextualizado en la Escuela seleccionada, de esta forma junto a lineamientos con los estándares nacionales e internacionales se toman decisiones para procesos futuros. Para reafirmar el diseño de la investigación se cita Salgado (2007) quien define los pilares de la investigación acción:

Los participantes que están viviendo un problema son los que están mejor capacitados para abordarlo en un entorno naturalista. La conducta de estas personas está influida de manera importante por el entorno natural en que se encuentran. La metodología cualitativa es la mejor para el estudio de los entornos naturalistas. (p.73)

3.3. Población y muestra.

Conforme el carácter cualitativo de esta investigación no es posible hablar de “población y muestra” tal como lo definen los estudios estadísticos y cuantitativos debido que aquí no se trata de hacer un ejercicio de representatividad y de generalización a partir del trabajo desarrollado. Las comunidades investigadas se representan así mismo y en razón sólo de la información que de ellos deriva se pretendió llegar a los resultados y las conclusiones.

No obstante, no se exige de una investigación cualitativa la necesidad de tomar una muestra, como aquí ha ocurrido. Sólo que en este caso se trata de un muestreo intencionado que según Mc Millan y Schumacher se traduce en “una estrategia para elegir pequeños grupos de individuos que probablemente tengan conocimiento e información sobre el fenómeno de interés; selección de caso sin necesidad o deseo de generalizar a todos los demás” (p. 626).

Para la realización de esta investigación, se seleccionaron a 17 docentes de educación general básica en ejercicio activo en la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de Camarico. De ellos trece han sido evaluados, según lo establecido en la ley n°19.961 referida a Evaluación docente, eso quiere decir en detalle que dos de ellos pertenecen a nivel básico, nueve competentes y dos de ellos destacados. No obstante, diecisiete de los docentes han sido encasillados según el artículo transitorios noveno a decimoséptimo y vigésimo noveno transitorio de la Ley N°20.903. Es así como dos docentes están en el nivel experto I, uno Avanzado, ocho temprano, dos iniciales y cuatro en el tramo de acceso.

3.4. Técnicas de Recolección de Información.

El trabajo de investigación considero dos técnicas para la recolección de información que se detallan a continuación:

La primera corresponde a encuesta tipo Likert (Anexo N°1), donde los docentes de la escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui seleccionaron según orden de prioridad las competencias más importantes, según su criterio extraídas de las diez competencias del estándar nacional docente para profesores de Educación General Básica. Este instrumento de recolección de información fue validado por 4 jueces expertos respecto a pertinencia y redacción. Estas informaciones junto con la recopilada en el estudio de la literatura dan origen a cuatro competencias las cuales componen el perfil profesional del establecimiento.

El segundo instrumento(Anexo N°2 fue confeccionado para la validación del perfil profesional y las competencias asociadas a este, para ello se ha seleccionado la escala de Likert auto administrada, las razones por las cuales se ha determinado este tipo de instrumento se debe a que esta asume que los ítems o afirmaciones miden la actitud hacia un único concepto subyacente, (en este caso cada competencia) y además porque se considera, que en cada ítem tiene el mismo peso

(Hernández, Fernández, Baptista, & Casas, 1997). Esta proporciona una medición ordinal, donde los datos se analizan con el cociente obtenido de la sumatoria de los puntajes totales de la escala y el número de afirmaciones que esta posee. Por otra parte, su utilización disminuye sus problemas de confiabilidad, ya que las personas reciben los ítems presentados de la misma manera, con la misma introducción, recomendaciones, formato y opiniones de respuesta. Su aplicación es rápida y además es de bajo costo por persona.

Es así como para validar el perfil profesional mediante este tipo de instrumento consta de las siguientes etapas, definir el rasgo a evaluar, preparar el instrumento, obtener los datos de una muestra representativa, realizar el análisis de valides y el de confiabilidad. Al definir el rasgo a evaluar, se ha determinado la Atingencia de las competencias respecto de los estándares nacional e internacionales de la Educación General Básica. Al momento de preparar el instrumento, se confeccionó con cuatro competencias en formato de Escala Likert con una gradación de 1 a 5, en esta etapa se debe realizar una revisión de la redacción de las competencias, para ello se determina que se presentara a jueces en formato Escala Likert con una gradación de 1 a 5, con el objetivo de evaluar la Calidad en la redacción de las competencias. Luego se obtienen los datos de los jueces para realizar el análisis de valides y el de confiabilidad. Se debe considerar que a mayor puntaje mejor es la calidad del perfil.

La aplicación, los jueces expertos deben conocer la disciplina y además el modelo por competencias, por ello la selección incluye a docentes de Educación General Básica, con Magíster en Educación General Básica. Las razones por las cuales se aplicó a este grupo es que solo se puede evaluar los que se conoce (Díaz Barriga, 2005).

3.5 Procedimientos de Validación de Información.

Selección de competencias por parte de docentes

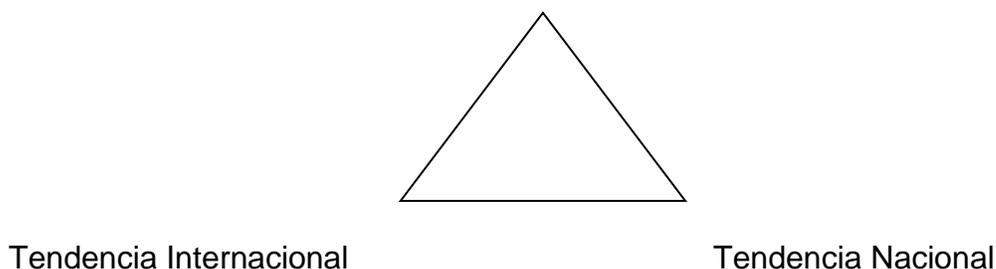


Ilustración 1: Modelo Triangulación de Datos. Adaptación Cisterna 2005

Es sabido en investigación, que la mejor manera para contrastar la información recogida es realizar una triangulación, ya que, a partir de ésta, se

pueden realizar una serie de interpretaciones con el objetivo de dar respuestas a las interrogantes que aparecen a un comienzo de esta exploración.

Esta triangulación se sustenta según lo precisado por Cisterna, (2005):

Entiendo por “proceso de triangulación hermenéutica” la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación. Por ello, la triangulación de la información es un acto que se realiza una vez que ha concluido el trabajo de recopilación de la información. El procedimiento práctico para efectuarla pasa por los siguientes pasos: seleccionar la información obtenida en el trabajo de campo; triangular la información por cada estamento; triangular la información entre todos los estamentos investigados; triangular la información con los datos obtenidos mediante los otros instrumentos y; triangular la información con el marco teórico. (p.68)

El análisis de la información arrojada por los distintos instrumentos de investigación será de tipo estadística de orden general, a través de una matriz de análisis. La cual se expresa en la matriz de resultados, ya que a todos los docentes se les entrego la misma escala.

Capítulo IV: Análisis y Resultados

Para levantar las competencias del perfil profesional se proporcionó a los docentes del establecimiento un listado con las diez competencias profesionales que declara el estándar docente en Chile. Se solicitó a los docentes que consideraran por nivel de importancia las cinco más relevantes para el establecimiento educacional.

1	Conocer a los estudiantes de educación Básica y sabe cómo aprenden
2	Promover el desarrollo personal y social de los estudiantes
3	Conocer el currículum de enseñanza básica y usa sus diversos instrumentos curriculares para analizar y formular propuestas pedagógicas y evaluativas.
4	Diseñar e implementar estrategias de enseñanza aprendizaje, adecuadas para los objetivos de aprendizaje y de acuerdo al contexto.
5	Estar preparado para gestionar la clase y crear un ambiente apropiado para el aprendizaje según contexto.
6	Conocer y aplicar métodos de evaluación para observar el progreso de los estudiantes y saber usar los resultados para retroalimentar el aprendizaje y la práctica pedagógica.
7	Conocer cómo se genera y transforma la cultura escolar.
8	Atender la diversidad y promover la integración en el aula.
9	Comunicar efectivamente, oralmente y por escrito diversas situaciones asociadas al quehacer docente.
10	Aprender en forma continua y reflexiva sobre su práctica y su inserción en el sistema educacional.

Tabla 3: Competencias Docentes según Estándar. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (2011)



Gráfico 1: Preferencias docentes Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

A continuación, se enuncian las competencias más importantes, consideradas por los docentes del establecimiento.

1. Diseñar e implementar estrategias de enseñanza aprendizaje, adecuadas para los objetivos de aprendizaje y de acuerdo al contexto.
2. Conocer el currículum de enseñanza básica y usa sus diversos instrumentos curriculares para analizar y formular propuestas pedagógicas y evaluativas.
3. Estar preparado para gestionar la clase y crear un ambiente apropiado para el aprendizaje según contexto.
4. Conocer y aplicar métodos de evaluación para observar el progreso de los estudiantes y saber usar los resultados para retroalimentar el aprendizaje y la práctica pedagógica.
5. Aprender en forma continua y reflexiva sobre su práctica y su inserción en el sistema educacional.

De la misma forma se han considerado las 10 competencias profesionales declaradas por Perrenoud. (Díaz Flores, 2008)

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e implicar a los padres.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Organizar la propia formación continua.

Para la construcción del perfil profesional de la escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, se han considerado las competencias necesarias para un perfil docente declaradas por Saravia siguiendo la tendencia de Delors, las diez competencias de Perrenoud, las diez declaradas en el estándar docente. Con las competencias adquiridas durante el Magister se ha creado una tabla de interacción entre estas competencias tan relevantes para la construcción de un perfil docente.

Interacción entre cuatro competencias necesarias del Perfil según Saravia (Saravia, 2014) y las 10 competencias de Philippe Perrenoud (Díaz Flores, 2008).

Saber	Saber Ser	Saber Hacer	Saber Convivir
Organizar y fomentar situaciones de aprendizaje contextualizados.	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.	Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión.	Trabajo en equipo.
Gestionar la progresión del aprendizaje.	Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajo.	Organizar la propia formación continua.	Participar en la gestión de la escuela.
Utilizar las nuevas tecnologías.			Implicar a los padres.

Tabla 4: Interacción Perfil Docente y 10 competencias de Perrenoud. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Interacción entre cuatro competencias necesarias del Perfil según Saravia (Saravia, 2014) y las 10 competencias del Estándar Docente (Centro de Perfeccionamiento E. e., 2011).

Saber	Saber Ser	Saber Hacer	Saber Convivir
<p>Conocer a los estudiantes de educación Básica y sabe cómo aprenden.</p> <p>Conocer el currículum de enseñanza básica y usa sus diversos instrumentos curriculares para analizar y formular propuestas pedagógicas y evaluativas.</p> <p>Conocer y aplicar métodos de evaluación para observar el progreso de los estudiantes y saber usar los resultados para retroalimentar el aprendizaje y la práctica pedagógica.</p> <p>Conocer cómo se genera y transforma la cultura escolar.</p>	<p>Diseñar e implementar estrategias de enseñanza aprendizaje, adecuadas para los objetivos de aprendizaje y de acuerdo al contexto.</p> <p>Estar preparado para gestionar la clase y crear un ambiente apropiado para el aprendizaje según contexto.</p> <p>Comunicar efectivamente, oralmente y por escrito diversas situaciones asociadas al quehacer docente.</p>	<p>Aprender en forma continua y reflexiva sobre su práctica y su inserción en el sistema educacional.</p>	<p>Promover el desarrollo personal y social de los estudiantes.</p>

Tabla 5: Interacción con las 10 competencias del Estándar. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Interacción entre cuatro competencias necesarias del Perfil según Saravia (Saravia, 2014) y el Marco para la Buena Enseñanza (Centro de Perfeccionamiento & Ministerio de Educación República de Chile, 2008).

Saber	Saber Ser	Saber Hacer	Saber Convivir
Preparación de la enseñanza.	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.	Responsabilidades profesionales.	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Tabla 6: Interacción con el Marco para la Buena Enseñanza. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

La calidad del perfil profesional tiene la relevancia de vincular el área del trabajo la cual permitirá dar pertinencia al desarrollo de competencias conforme a las funciones y tareas descritas, de modo que los docentes que ejerzan en este establecimiento educacional puedan responder a las necesidades emanadas de su campo laboral.

Sobre esto, Catalano, Avolio, y Slagona (2004) opinan que el diseño curricular basado en competencias se elabora a partir de la descripción del perfil profesional, por lo que no se puede desligar la pertinencia de la oferta formativa de la empleabilidad. (p.89)

El perfil profesional es un producto, pero que proviene de insumos y un proceso. Conscientes de esto, se buscó un instrumento que evalúe la calidad del perfil, reflejando su complejidad y abarcando con detalle suficiente, cada una de sus partes. Por estas razones, se escogió la rúbrica, definida por CEDETEC, (2007) como un descriptor cualitativo que permite juzgar la calidad de la tarea realizada.

La rúbrica posee al menos tres ventajas por las que conviene considerar su utilización en la evaluación sistémica. La primera es que provee de un marco de referencia para la acción, es decir, que mediante los criterios evaluativos y los niveles de logro preestablecidos se puede contar con una carta de navegación que dirija las actividades contempladas cuyas metas están descritas con precisión. La segunda ventaja, es que se pueden consensuar sus términos, de forma que sirve de contrato respecto a la calidad convenida para el producto con otros interesados, como los directivos. La tercera ventaja es que puede combinarse su carácter cualitativo con la cuantificación, asignando puntajes y ponderaciones a los diferentes criterios.

Consecuentemente con el modelo evaluativo escogido, la rúbrica esta creada, con criterios evaluativos, los que están descritos según el grado de logro en tres categorías que en complejidad creciente corresponden a: Insatisfactorio, Satisfactorio y Avanzado. La rúbrica está separada, según corresponda, a cada competencia del perfil, la idea de separar los aspectos de la rúbrica es facilitar el

monitoreo de la realización de sus partes, con la finalidad de corregir oportunamente los procesos y mejorarlos para asegurar su calidad. La evaluación tiene un carácter interno pues será llevada a cabo por el equipo directivo responsables del establecimiento educacional.

Capítulo V: Propuesta

La propuesta para este trabajo de graduación, consiste en el levantamiento de un perfil profesional contextualizado a la realidad de la escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de la comunidad de Camarico, a partir del examen minucioso de las tendencias internacionales y nacionales al respecto, del análisis de las preferencias de los docentes en cuestión y de la experiencia adquirida durante el proceso prospectivo de interacción en el Magister de Educación Basada en Competencias. Las redacciones de las competencias del perfil han sido validadas en redacción y pertinencia por un grupo de cinco expertos. A continuación, se presenta el perfil profesional del docente de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Perfil docente Propuesto:

El Docente que presta servicios en la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui será capaz de diseñar propuestas educativas, evaluativas actualizadas y acordes a la política nacional e internacional, fomentando ambientes centrados en el aprendizaje, a través de metodologías y estrategias que contemplen las particularidades del contexto en que se desempeña y las características de sus estudiantes de educación general Básica.

Estará Habilitado para:

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Diseñar propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, evaluando el marco curricular nacional y las disciplinas que enseña, en referencia a las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.2. Generar propuestas de evaluación auténtica, coherentes con el marco curricular y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica, reflexionando sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal.3. Diseñar ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen, atendiendo al contexto, características y necesidades de sus estudiantes de enseñanza básica.4. Gestionar los aprendizajes de los estudiantes considerando los momentos de la clase, metodologías y estrategias de aprendizaje desafiantes, coherentes, significativas e innovadoras, para propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Estás competencias son las más importantes sin perjuicio que paulatinamente se agreguen otras.

Rúbrica para la evaluación del Perfil Profesional del Profesor de Educación Básica de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Características: Evaluación sistémica / interna / a informar para la toma de decisiones sobre el desempeño docente de los docentes de la escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui, Camarico.

Instrumento elaborado por: Carolina Bravo Tobar, basado en etapas y elementos del Análisis Funcional de acuerdo a Irigoien y Vargas (2002).

Objetivo General: Emitir un juicio sobre el perfil profesional, para decidir el desempeño docente de los docentes de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Objetivos Específicos: Prestablecer un consenso sobre las competencias de desempeño docente.

Utilizar el instrumento como directriz para evaluar el desempeño docente del profesor básico.

Detectar oportunamente fallas en la realización del desempeño profesional, para su inmediata corrección.

Conformación de la rúbrica: el instrumento contempla las etapas del perfil profesional, cada una contiene criterios evaluativos que se desglosan en estándares, cuyo grado de cumplimiento se clasifica en categorías de nivel de logro, las que corresponden a: Insatisfactorio, Satisfactorio y Avanzado.

Condiciones de Aplicación: La rúbrica puede ser utilizada en etapas o al término del proceso, además se aplicará a cada una de las disciplinas que el docente imparte. Si no hay evidencias que permitan certificar el cumplimiento del criterio, se le debe asignar 0 puntos.

Puntuación: Escoja un criterio a evaluar, parta por leer la información de la columna Satisfactorio para ese criterio, si cumple con todos los descriptores del nivel, siga a la categoría Avanzado. Si en esta categoría cumple con dos o más de los descriptores se le asigna puntaje 3 al criterio. Cuando no cumpla con los descriptores del nivel avanzado, pero si del satisfactorio, se registrarán 2 puntos. Si el criterio no logra los descriptores de la categoría satisfactoria se puntuará 1. Los puntajes se consignan en la casilla destinada al criterio, debajo de la palabra puntaje y también en la tabla de análisis. El procedimiento descrito se repite para cada criterio.

Categorización: **El perfil será Avanzado** si tiene un puntaje superior a 26 (considera el 76% para que sea avanzado) y todos los criterios se clasifican en niveles satisfactorio o avanzado. **El perfil será Insatisfactorio** si tiene un puntaje inferior a 17 y los criterios se encuentran en categoría de insatisfacción, o si, sumado al puntaje bajo 17, presenta dos criterios cualesquiera en la categoría de insatisfactorio.

Cuadro resumen de puntaje para categorización:

	Insuficiente	Satisfactorio	Avanzado
Puntaje	1 y 16	17 y 25	26 y 33
Porcentaje	1 % y 49%	50% y 75%	76% y 100%

Tabla 7: Categorización de puntajes. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Rúbrica de desempeño docente para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Nivel de Logro		Insuficiente	Satisfactorio	Avanzado
Competencia	Criterio	1 puntos	2 puntos	3 puntos
1. Diseñar propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, evaluando el marco curricular nacional y las disciplinas que enseña, en referencia a las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.	Diseña propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles Puntaje: ____	Entre el 1% y el 49% de los casos, diseña propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, vinculando los contenidos y su relevancia con la vida cotidiana.	Entre el 50% y el 75% de los casos, diseña propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, vinculando los contenidos y su relevancia con la vida cotidiana.	Entre el 76% y el 100% de los casos, diseña propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, vinculando los contenidos y su relevancia con la vida cotidiana.
	Considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña. Puntaje: ____	Entre el 1% y el 49% de los casos, considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña, adecuando este a situaciones de desempeño real.	Entre el 50% y el 75% de los casos, considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña, adecuando este a situaciones de desempeño real.	Entre el 76% y el 100% de los casos, considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña, adecuando este a situaciones de desempeño real.

	<p>Se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.</p> <p>Puntaje: ____</p>	<p>Entre el 1% y el 49% de los casos, se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.</p>	<p>Entre el 50% y el 75% de los casos, se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.</p>	<p>Entre el 76% y el 100% de los casos, se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica, además de sugerencias en caso de posible error por parte de los estudiantes.</p>
<p>2. Diseñar ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen, atendiendo al contexto, características y necesidades de sus estudiantes de enseñanza básica.</p>	<p>Diseña ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen.</p> <p>Puntaje: ____</p>	<p>Diseña ambientes de aprendizaje considerando una o dos de las dimensiones, ya sea física, social o psicológica. Al menos en el 50% de los casos.</p>	<p>Entre el 50% y el 75% de los casos, diseña ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas.</p>	<p>Entre el 76% y el 100% de los casos, diseña ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas.</p>
	<p>En su diseño atiende al contexto, características y necesidades de sus estudiantes.</p> <p>Puntaje: ____</p>	<p>Entre el 1% y el 49% de los casos, analiza los factores que inciden en el aprendizaje de los estudiantes e interviene el ambiente de aprendizaje según las necesidades de los estudiantes</p>	<p>Entre el 50% y el 75% de los casos, analiza los factores que inciden en el aprendizaje de los estudiantes e interviene el ambiente de aprendizaje según las necesidades de los estudiantes</p>	<p>Entre el 76% y el 100% de los casos, analiza los factores que inciden en el aprendizaje de los estudiantes e interviene el ambiente de aprendizaje según las necesidades de los estudiantes.</p>

3. Gestionar los aprendizajes de los estudiantes considerando los momentos de la clase, metodologías y estrategias de aprendizaje desafiantes, coherentes, significativas e innovadoras, para propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica	Gestiona el aprendizaje de los estudiantes considerando los momentos de la clase. Puntaje: ____	Su planificación no estipula el inicio desarrollo y cierre de la clase o a lo menos excluye uno de ellos en más del 50% de los casos.	Su planificación contempla y delimita claramente inicio desarrollo y cierre de la clase, entre el 50% y el 75% de los casos.	Su planificación contempla y delimita claramente inicio desarrollo y cierre de la clase, entre el 76% y el 100% de los casos
	Gestiona metodologías desafiantes, coherentes y significativas. Puntaje: ____	Gestiona metodologías y estrategias de aprendizaje, pero estas no son coherentes con los contenidos ni representan un desafío significativo.	Entre el 50% y el 75% de los casos, utiliza metodologías como estudios de caso o resolución de problemas que representen un desafío para los alumnos.	Entre el 76% y el 100% de los casos, utiliza metodologías como estudios de caso o resolución de problemas que representen un desafío para los alumnos.
		Entre el 1% y el 49% de las veces, introduce metodologías que promueven la participación de los estudiantes.	Entre el 50% y el 75% de las veces, introduce metodologías que promueven la participación de los estudiantes	Entre el 76% y el 100% de las veces, introduce metodologías que promueven la participación de los estudiantes
		Entre el 1% y el 49% de las veces, representa los temas a tratar de diferentes formas (mapas conceptuales, ppt, textos, exposición, dibujos, videos, audio, software, ejemplos, etc.).	Entre el 50% y el 75% de las veces, representa los temas a tratar de diferentes formas (mapas conceptuales, ppt, textos, exposición, dibujos, videos, audio, etc.).	Entre el 76% y el 100% de las veces, representa los temas a tratar de diferentes formas (mapas conceptuales, ppt, textos, exposición, dibujos, videos, audio, software, ejemplos, etc.).

			software, ejemplos, etc.).	
		Entre el 1% y el 49% de las veces, considera el aprendizaje de todos los estudiantes al introducir nuevas formas de representación de los contenidos y nuevas formas de acción y expresión	Entre el 50% y el 75% de las veces, considera el aprendizaje de todos los estudiantes al introducir nuevas formas de representación de los contenidos y nuevas formas de acción y expresión	Entre el 76% y el 100% de las veces, considera el aprendizaje de todos los estudiantes al introducir nuevas formas de representación de los contenidos y nuevas formas de acción y expresión
	Propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica. Puntaje: ____	Entre el 1% y el 49% de los casos, estructura la clase, de forma que se consideren los aprendizajes previos y la articulación con la realidad y otras asignaturas, de manera que se favorezca la generalización y transferencia de los aprendizajes.	Entre el 50% y el 75% de los casos, estructura la clase, de forma que se consideren los aprendizajes previos y la articulación con la realidad y otras asignaturas, de manera que se favorezca la generalización y transferencia de los aprendizajes.	Entre el 76% y el 100% de los casos, estructura la clase, de forma que se consideren los aprendizajes previos y la articulación con la realidad y otras asignaturas, de manera que se favorezca la generalización y transferencia de los aprendizajes.
4. Generar propuestas de evaluación auténtica, coherentes con el marco curricular y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica,	Genera propuestas de evaluación atingentes a la vida cotidiana. Puntaje: ____	Entre el 1% y el 49% de las veces, el docente presenta la evaluación como una situación simulada a la vida real.	Entre el 50% y el 75% de las veces, el docente presenta la evaluación como una situación simulada a la vida real.	Entre el 76% y el 100% de las veces, el docente presenta la evaluación como una situación simulada a la vida real.

reflexionando sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal.	<p>La propuesta es coherente con el marco curricular y contextualizado a la realidad de sus estudiantes.</p> <p>Puntaje: ____</p>	<p>Las estrategias de evaluación carecen de coherentes con los objetivos</p> <p>de aprendizaje, por lo tanto, no permite demostrar lo aprendido.</p>	<p>Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos</p> <p>de aprendizaje,</p> <p>y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.</p>	<p>Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos</p> <p>de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular</p> <p>nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.</p>
	<p>Utiliza los resultados para reflexionar sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal.</p> <p>Puntaje: ____</p>	<p>Entre el 1% y el 49% de los casos, realiza un plan de evaluación que contemple tipos de evaluación orientados a la retroalimentación del aprendizaje.</p>	<p>Entre el 50% y el 75% de los casos, realiza un plan de evaluación que contemple tipos de evaluación orientados a la retroalimentación del aprendizaje.</p>	<p>Entre el 76% y el 100% de los casos, realiza un plan de evaluación que contemple tipos de evaluación orientados a la retroalimentación del aprendizaje.</p>

Tabla 8: Rúbrica de desempeño docente para la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Pauta de observación desempeño docente Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Competencia	Criterio	Puntaje		
		I	S	A
1. Diseñar propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, evaluando el marco curricular nacional y las disciplinas que enseña, en referencia a las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.	Diseña propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles.			
	Considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña.			
	Se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.			
2. Diseñar ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen, atendiendo al contexto, características y necesidades de sus estudiantes de enseñanza básica.	Diseña ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen.			
	En su diseño atiende al contexto, características y necesidades de sus estudiantes.			
3. Gestionar los aprendizajes de los estudiantes considerando los momentos de la clase, metodologías y estrategias de aprendizaje desafiantes, coherentes, significativas e innovadoras, para propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica	Gestiona el aprendizaje de los estudiantes considerando los momentos de la clase.			
	Gestiona metodologías desafiantes, coherentes y significativas			

	Propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica.			
4. Generar propuestas de evaluación auténtica, coherentes con el marco curricular y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica, reflexionando sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal.	Genera propuestas de evaluación atinentes a la vida cotidiana.			
	La propuesta es coherente con el marco curricular y contextualizado a la realidad de sus estudiantes.			
	Utiliza los resultados para reflexionar sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal.			
	Totales			

Tabla 9: Cuadro resumen puntaje de categorización. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Para facilitar el uso de la rúbrica se ha realizado una pauta de observación en la cual se detalla cada acción a evaluar.

Pauta de observación desempeño docente.

Criterio	Si	No
Diseña propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles.		
Diseña propuestas educativas articuladas con otros niveles.		
Vincula los contenidos y su relevancia con la vida cotidiana		
Considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña.		
Considera el marco curricular nacional de las disciplinas que enseña		
Adecua su diseño a situaciones de desempeño real.		
Se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica.		
Se observa en la planificación adecuaciones acorde con las tendencias educativas actuales		
Las adecuaciones en su planificación responden a las particularidades de sus estudiantes		
En sus planificaciones realiza sugerencias en caso de posible error por parte de los estudiantes.		
Diseña ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen.		
Diseña ambientes de aprendizaje considerando la dimensión física.		
Diseña ambientes de aprendizaje considerando la dimensión social.		
Diseña ambientes de aprendizaje considerando la dimensión psicológica.		
En su diseño atiende al contexto, características y necesidades de sus estudiantes.		
Su diseño atiende al contexto de sus estudiantes.		
Su diseño atiende a las características de sus estudiantes.		
Su diseño atiende a las necesidades de sus estudiantes.		
Gestiona el aprendizaje de los estudiantes considerando los momentos de la clase.		
Su planificación contempla y delimita claramente el inicio de la clase		
Su planificación contempla y delimita claramente el desarrollo de la clase.		
Su planificación contempla y delimita claramente el cierre de la clase		
En sus metodologías utiliza estudios de caso que representen un desafío para los alumnos.		
En sus metodologías utiliza resolución de problemas que representen un desafío para los alumnos.		
Introduce metodologías que promueven la participación de los estudiantes		
Representa los temas a tratar de diferentes formas (mapas conceptuales, ppt, textos, exposición, dibujos, videos, audio, software, ejemplos, etc.).		
Considera el aprendizaje de todos los estudiantes al introducir nuevas formas de representación de los contenidos.		
Considera el aprendizaje de todos los estudiantes al introducir nuevas formas acción.		

Considera el aprendizaje de todos los estudiantes al introducir nuevas formas de expresión.		
Propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica		
Estructura la clase, de forma que se consideren los aprendizajes previos.		
Estructura la clase, de forma que se considere la articulación con la realidad.		
Estructura la clase, de forma que se considere otras asignaturas.		
Genera propuestas de evaluación atingentes a la vida cotidiana.		
El docente presenta la evaluación como una situación simulada a la vida real.		
La propuesta es coherente con el marco curricular y contextualizado a la realidad de sus estudiantes		
Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje.		
Las estrategias de evaluación son coherentes con la disciplina que enseña.		
Las estrategias de evaluación son coherentes con el marco curricular nacional.		
Las estrategias de evaluación permiten a todos los alumnos demostrar lo aprendido.		
Utiliza los resultados para reflexionar sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal.		
Realiza un plan de evaluación que contemple tipos de evaluación orientados a la retroalimentación del aprendizaje.		

Tabla 10: Pauta de observación desempeño docente. Bravo Tobar, Carolina (Elaboración Propia).

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

La necesidad de definir nace de la necesidad de caracterizar, estableciendo límites que permitan la clasificación, esto sería la distinción de aquellos elementos que pertenecen y los que no pertenecen a un conjunto determinado. Asumiendo que esta definición posee límites claros y definidos (Copi, 1967).

Peter T Knight (2002) señala que:

Hay cuatro factores contextuales que determinan en parte importante la docencia. Estos son (a) factores identitarios –edad, género, aspiraciones, responsabilidades familiares, teorías propias; (b) adscripción – institución, facultad y departamento en que trabaja, y cuán asociado se encuentra respecto de las políticas decididas por otros; (c) estatus contractual – tiempo complejo o jornada parcial, académico ordinario o sólo docente; (d) la propia disciplina académica, si bien las disciplinas están más fragmentadas y construidas localmente que lo que a veces se asume (p. 215).

Como señala Knight en el párrafo anterior, es preciso concebir que en la educación se necesita de lenguajes y prácticas pedagógicas que en parte importante son propias de la enseñanza. Estos lenguajes, por cierto, constituyen los espacios simbólicos donde se producen los intercambios y se alcanzan los acuerdos, se instalan las negociaciones, así como las coordinaciones de acción. En su carácter de espacio continente, en este lenguaje preguntamos y buscamos respuestas acerca de “cómo la pedagogía habilita en una ciudadanía educada, que interroga acerca de cómo vivir bien nuestras vidas, así como cuáles carreras podemos seguir” (Walker, 2004, p.131).

Por todo lo antes mencionado la necesidad de definir un perfil profesional docente contextualizado, le da sentido de pertenencia a los miembros educativos del establecimiento educacional, entregando las características necesarias para desempeñarse en este medio profesional. Considerando que un buen docente es quien conoce las estrategias de contextos de aprendizaje, incluyendo los supuestos pedagógicos, los valores y los factores motivacionales críticos en el diseño del currículum (Hubball & Burt, 2006). Sin dejar de lado los contextos sociales y psicológicos que inciden en el contexto escolar, que abarcan desde el funcionamiento del grupo o de la clase, a la gestión y el financiamiento de las instituciones escolares, hasta el carácter de las comunidades y culturas (Shulman, 2001).

Es así como se da respuesta a las preguntas de investigación de este trabajo de graduación, ya que se considera totalmente pertinente poseer un perfil docente contextualizado, que responda las necesidades del establecimiento educacional donde se desarrollan las labores profesionales, debido a que un estándar nacional docente, no les entrega sentido de inclusión ni pertenencia a los miembros educativos del establecimiento. La necesidad de establecer este perfil y acompañarlo de una rúbrica de desempeño profesional se debe a que la información entregada a los directivos a través de los informes de evaluación docente, no son suficientes para la articulación, toma de decisiones y progreso del desempeño docente en todos los contextos educacionales.

Es así como la revisión de la literatura nos demuestra que existen diversas tendencias, las cuales todas apuntan a un desempeño de competencias profesionales que aseguren la calidad de la educación, sin embargo esta información muchas veces es ignorada, esto se podría deber a que en el ámbito escolar no se dan instancias de reflexión sobre los roles docentes y se carece de una interiorización de estas tendencias. Es debido a esto que un perfil docente construido desde las necesidades particulares, contexto, misión y visión del establecimiento y alineadas con las tendencias nacionales e internacionales, posibilitan definir las competencias adecuadas, para un desempeño óptimo del docente de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

El acompañamiento de una rúbrica de desempeño docente, entrega herramientas contextualizadas, permitiendo al equipo directivo cuenta con la posibilidad de evaluar a sus docentes desde un contexto real, observando el desempeño laboral y clasificando las competencias que son necesarias para el centro educativo en particular. Es más luego de realizar la construcción del perfil docente para la escuela, se reconoce que es preciso ir más allá de un perfil general y se recomienda la construcción de perfiles docentes particulares para los docentes que se desempeñan en el primer y segundo ciclo, incluyendo las diversas especialidades existentes en la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Es así como después del estudio bibliográfico, el levantamiento de necesidades y triangulación de la información se reafirma la hipótesis diciendo que los perfiles estipulados en los estándares docentes, no satisfacen las necesidades de todos los establecimientos educacionales, debido a que cada uno de estos posee diferentes realidades. Se concluye la evaluación docente no orienta a los directivos para la evaluar el desempeño de los docentes de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui de Camarico. Por lo tanto, es necesario plantear un perfil que apoye la mejora continua de los docentes, definir y llegar a consenso de las competencias necesarias para ejercer la docencia, como se ha realizado en esta oportunidad y no entregar ejemplos de ellas, como se estipulan en el perfil docente del

establecimiento incluidos en Formulario de Ingreso Proyecto Pedagógico Jornada Escolar Completa., 2014)

Bibliografía.

- Bonifaz, R., González, R., & Sun, Y. (2011). Orígenes de la Evaluación docente y su conexión con las políticas públicas en Educación. En J. Manzi, *La Evaluación Docente en Chile* (págs. 13-34). Santiago: Mide UC.
- Castillo, S., & Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid, España: Aljibe.
- Catalano, A., Avolio, S., & Slagona, M. (2004). *Diseño Curricular basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Banco Interamericano de Desarrollo.
- CEDETEC. (2007). *Compendio Métodos de Evaluación de Aprendizajes*. Santiago: Universidad de Santiago de Chile.
- Centro de Perfeccionamiento, E. e. (2011). *Estandares Orientadores para Egresados de la Carrera de Pedagogía en Educación General Básica*. Santiago: Ministerio de Educación Chile.
- Centro de Perfeccionamiento, E. e., & Ministerio de Educación República de Chile, 2. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago: Impresora Maval Ltda.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y Triangulación como procesos de Validación del Conocimiento en Investigación Cualitativa. *Theoia Vol. 14*, 61-71.
- Cisternas, T. (2011). La investigación sobre formación docente en Chile. Territorios explorados e inexplorados. *CALIDAD EN LA EDUCACIÓN N° 35*, 131-164.
- Copi, I. (1967). *Introducción a la Lógica*. Buenos Aires: Editorial Univesitaria de Buenos Aires, EUDEBA.
- Delors, J. (1996). *Delors, J. (1996). La Educación Encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. París, Francia: UNESCO.
- Departamento de Educación, R. C. (2014). *Formulario de Ingreso Proyecto Pedagógico Jornada Escolar Completa*. Talca.
- Departamento de Educación, R. C. (01 de Marzo de 2016). *Infoescuela*. Recuperado el 18 de Octubre de 2016, de www.mime.mineduc.cl: http://www.fs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/3034/ProyectoEducativo3034.pdf

- Departamento Jurídico, Ministerio de Educación. (30 de Agosto de 2004). *Docentes Más*. Recuperado el 18 de Octubre de 2016, de Área de Evaluación Docente * Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP: <https://www.docentemas.cl/docs/ReglamentoEvaluacionDocente.pdf>
- Díaz Barriga, F. (2005). *Enseñanza Situada: Vínculo entre la escuela y la vida. Capítulo 5*. México DF: Mc Graw-Hill.
- Díaz Flores, M. (2008). Reseña de "DIEZ NUEVAS COMPETENCIAS PARA ENSEÑAR" de Philippe Perrenoud. *Tiempo de Educar*, vol. 9, núm. 17, 153-159.
- Hawes, G., & Corvalan, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Talca: Universi de Talca Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., & Casas, M. d. (1997). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW - Hill Interamericana de Mexico S.A.
- Hubball, H., & Burt, H. (2006). The Scholarship of Teaching and Learning: Theory-Practice Integration in a Faculty Certificate Program. *Innovative Higher Education*, 30 , 327-344.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). COMPETENCIA LABORAL. Manual de Conceptos, Métodos y Aplicaciones en el Sector Salud. . *Montevideo: Cinterfor*, 82-94.
- Knight, P. (2002). *Being a teacher in higher education*. Buckingham, UK: The Society for Research into Higher Education & Open University Press. Reino Unido: Milton Keynes.
- Lasnier, F. (2001). Un modelo integrado para el aprendizaje de una competencia. *Pédagogie Collégiale*. Vol. 15 N°1, 28-33.
- Mateo, J. (2002). *La evaluación educativa, su practica y otras metáforas*. Barcelona: Ice-Horsori Universidad de Barcelona.
- Mc Millan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa*. Santiago: Pearson Addison Wesley.
- Ministerio de Educación. (04 de Marzo de 2016). *Docentes Más*. Recuperado el 20 de Octubre de 2016, de Documentos Descargables* Docuementos Legales * Ley 20.903 crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente:

<https://www.docentemas.cl/docs/LEY-20903-Sist-Desarrollo-Profesional-Docente.pdf>

Ministerio de Educación. (20 de Octubre de 2016). *Política Nacional Docente*. Recuperado el 25 de Octubre de 2016, de Política Nacional Docente: <http://www.politicanacionaldocente.cl/>

Proyecto MECESUP, U. O. (2016). *Diseño de un marco de cualificaciones para el Sistema de Educación Superior Chileno*. Santiago: MECESUP Bicentenario.

Raczynski, D. (11 de Julio de 2016). Liderazgo escolar y confianza. Tan importante como las competencias técnicas de las personas es la calidad de las relaciones que se construyen al interior de las escuelas. Santiago, Región Metropolitana, Chile: Centro de Desarrollo de Liderazgo Educativo.

Ruay, R. (2010). El rol de docente en el contexto actual. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC) - N° 6- Vol. 2* , 116-123.

Ruffinelli, A., Valdebenito, M. J., Rojas, M. T., Sepúlveda, L., Falabella, A., Cisternas, T., . . . Ermter, K. (2012). *Ruffinelli, A., Valdebenito, M., Rojas, M., Sepúlveda, L., Alejandra, F., Cisternas, T., y otros. (2012). Procesos de enseñanza - aprendizaje desde la perspectiva de los profesores en Chile. Santiago: Universidad Alberto Hurtado/Facultad de Educación/Centr.* Santiago: Universidad Alberto Hurtado/Facultad de Educación/Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación CIDE a UNESCO en convenio con el Ministerio de Educación.

Salgado, A. (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del Rigor Metodológico y Retos. *LIBERABIT: Lima (Perú) 13*, 71-78.

Saravia, M. (2014). Competencias profesionales del profesor en la innovación curricular y evaluación de los aprendizajes. En C. I.-G.-F.-M. Chile, *Evaluación del Aprendizaje en Innovaciones Curriculares de la Educación superior* (págs. 307-333). Santiago: Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA.

Shulman, L. (2001). Conocimiento y enseñanza: Fundamentos de la nueva reforma. *Estudios públicos*, 83, 163-196.

Tardiff, J. (2003). Tardiff, J. "Desarrollo de un programa por competencias de la intención a la puesta en marcha". *Pedagogiecollegiale. Vol. 16. No. 3 Traducido por Óscar Corvalán.*, 62-77.

Villardón, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educación Siglo XXI*, 57-76.

Walker, M., & Nixon, J. (2004) (eds) Recuperación de universidades de un mundo fugitivo (Maidenhead: SRHE / Open University Press y McGraw Hill). *Reclaiming Universities from a Runaway World (Recuperación de universidades de un mundo fugitivo)*. Londres: UK: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Anexos.

Anexo 1



MAGÍSTER EN EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Instrumento para la Construcción Perfil profesional docente

El siguiente instrumento, es parte de un trabajo de investigación y será utilizado para acceder al grado de Magister en Educación Basada en competencias, de la Universidad de Talca. Por lo tanto, sus respuestas serán procesadas con fines académicos. Sus respuestas son anónimas y voluntarias, por lo tanto, si accede a responder, estas podrían ser expuestas públicamente.

A continuación, se presentará ante usted las diez habilidades que debería poseer un docente de Educación General Básica. Considere el contexto escolar en el cual usted se desempeña como docente y marque las cinco características que su establecimiento necesita, asignándole una puntuación de 1 a 5, siendo 1 muy importante y cinco no tan importante, pero necesario.

	Característica	Elección
1	Conocer a los estudiantes de educación Básica y sabe cómo aprenden	
2	Promover el desarrollo personal y social de los estudiantes	
3	Conocer el currículum de enseñanza básica y usa sus diversos instrumentos curriculares para analizar y formular propuestas pedagógicas y evaluativas.	
4	Diseñar e implementar estrategias de enseñanza aprendizaje, adecuadas para los objetivos de aprendizaje y de acuerdo al contexto.	
5	Estar preparado para gestionar la clase y crear un ambiente apropiado para el aprendizaje según contexto.	
6	Conocer y aplicar métodos de evaluación para observar el progreso de los estudiantes y saber usar los resultados para retroalimentar el aprendizaje y la práctica pedagógica.	
7	Conocer cómo se genera y transforma la cultura escolar.	
8	Atender la diversidad y promover la integración en el aula.	
9	Comunicar efectivamente, oralmente y por escrito diversas situaciones asociadas al quehacer docente.	
10	Aprender en forma continua y reflexiva sobre su práctica y su inserción en el sistema educacional.	

Anexo 2

Validación Perfil Profesional

A continuación, usted podrá validar las competencias en el perfil profesional perteneciente a un docente de la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui.

Cada Ítem es obligatorio y usted debe marcar de 1 a 5 respecto de la redacción de las competencias, considerando que estas poseen un nivel cognitivo, procedimental y actitudinal. Considerando esto marque de 1 a 5, donde se considera:

1 Muy en Desacuerdo

2 En desacuerdo

3 Indeciso

4 De acuerdo

5 Muy de acuerdo.

***Obligatorio**

A demás se ha estipulado un espacio para que usted agregue sugerencias si es que lo considera pertinente.

Desde ya se agradece su tiempo y colaboración.

Considere usted que el perfil es el siguiente:

El Docente que presta servicios en la Escuela Juan Luis Sanfuentes Andonaegui será capaz de diseñar propuestas educativas, evaluativas actualizadas y acordes a la política nacional e internacional, fomentando ambientes centrados en el aprendizaje, a través de metodologías y estrategias que contemplen las particularidades del contexto en que se desempeña y las características de sus estudiantes de educación general Básica.

A continuación, se mencionarán las competencias disciplinares asociadas a este perfil:

1 Diseñar propuestas educativas articuladas con otras asignaturas y niveles, evaluando el marco curricular nacional y las disciplinas que enseña, en referencia a las tendencias educativas actuales y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Sugerencias _____

2 Generar propuestas de evaluación auténtica, coherentes con el marco curricular y las particularidades de sus estudiantes de enseñanza básica, reflexionando sistemáticamente sobre sus prácticas de forma individual o grupal. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Sugerencias _____

3 Diseñar ambientes de aprendizaje considerando las dimensiones físicas, sociales y psicológicas que lo componen, atendiendo al contexto, características y necesidades de sus estudiantes de enseñanza básica. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Sugerencias _____

4 Gestionar los aprendizajes de los estudiantes considerando los momentos de la clase, metodologías y estrategias de aprendizaje desafiantes, coherentes, significativas e innovadoras, para propiciar el desarrollo del pensamiento de sus estudiantes de enseñanza básica. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Sugerencias _____
