



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

# **Propuesta de mejora para el Programa de Acompañamiento al Docente de aula, de la Escuela Uno San Agustín de Talca.**

*Trabajo de Graduación para la obtención del Grado Académico de  
Magister en Educación Basada en Competencias*

---

**ESTUDIANTE:**

*Romina Paulette Sepúlveda González*

**PROFESORA PATROCINANTE:**

*Fabiola Faúndez Valdebenito*

Talca, Marzo de 2019



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

# **Propuesta de mejora para el Programa de Acompañamiento al Docente de aula, de la Escuela Uno San Agustín de Talca.**

*Trabajo de Graduación para la obtención del Grado Académico de Magister en Educación Basada en Competencias*

---

**ESTUDIANTE:**

*Romina Paulette Sepúlveda González*

**PROFESORA PATROCINANTE:**

*Fabiola Faúndez Valdebenito*

Talca, Marzo de 2019

## 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

## AGRADECIMIENTOS

---

*Agradezco a CONICYT por la beca brindada para poder desarrollar mi Magister de la mejor manera posible. A mi comprensible y amado marido. A mi profesora guía por la preocupación y la dedicación. A la profesora Moyra por la buena disposición y ayuda brindada para que pudiese completar el proceso de forma exitosa. A mis amigas y amigos que me acompañaron en este proceso. A mi escuela por permitirme utilizar los datos con los que contaban. Por último, agradezco de todo corazón a mi familia, que a pesar de no entender bien lo que estaba haciendo, me apoyaron y brindaron su amor y apoyo incondicional*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Página</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	11
<b>Capítulo I: PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS</b>	13
1.1 Exposición General del Trabajo	13
1.2 Contextualización y Delimitación del Trabajo	13
1.3 Preguntas y/o Hipótesis que guían el Estudio	14
1.4 Objetivos del Estudio	14
1.4.1 Objetivo General	14
1.4.2 Objetivos Específicos	14
<b>Capítulo II: REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	16
2.1 CONTEXTO NACIONAL SOBRE EL DOCENTE Y SUS RESPONSABILIDADES Y NORMATIVAS	16
2.1.1 Ley 20.903 y el Sistema Nacional de Desarrollo Docente	16
2.1.2 Marco Para la Buena Enseñanza (MBE)	17
2.1.3 Estándares Orientadores para las Carreras de Pedagogía Básica	21
2.1.3.a Utilidad de los estándares	22
2.1.3.b Criterios de elaboración	23
2.1.3.c Organización de los estándares	24
2.2 ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA	26
2.2.1 Acompañamiento Pedagógico al aula modelo tradicional	26
2.3 Acompañamiento pedagógico denominado “Caminata al Aula” de la Escuela Uno San Agustín de Talca.	30
2.4 DIEZ NUEVAS COMPETENCIAS PARA ENSEÑAR	36
<b>Capítulo III: MARCO METODOLÓGICO</b>	41
3.1 Tipo de Investigación	41
3.2 Diseño de la Investigación	41
3.3 Población	42
3.4 Instrumentos de Recolección de la Información	42
<b>Capítulo IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	45
<b>Capítulo V: PROPUESTA</b>	58
<b>Capítulo VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	71
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	
Referencias Bibliográficas	73
<b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo 1.- : Registro utilizado para las observaciones al aula por las primeras “Caminatas al Aula”.</b>	75

<b>Anexo 2.-</b> : Registro utilizado para el análisis de las observaciones al aula realizadas en las primeras “Caminatas al Aula”.	77
<b>Anexo 3.-</b> : Registro utilizado para la retroalimentación docente, una vez finalizado el análisis de la “Caminata al Aula” observada.	78
<b>Anexo 4.-</b> : Nuevo registro de análisis de las clases observadas a ser utilizado por el equipo de la “Nueva Caminata al Aula”.	80
<b>Anexo 5.-</b> : Registro utilizado para la retroalimentación docente, una vez finalizado el análisis de la “Nueva Caminata al Aula” observada.	81

## ÍNDICE DE CUADROS

---

	Página
Cuadro N° 1: “Cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza”.	18
Cuadro N° 2: “Utilidad que se le puede dar a los estándares orientadores”.	22
Cuadro N° 3: “La observación el aula”	27
Cuadro N° 4: “Autorización docente para fotocopiar autoevaluación”.	65

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

	Página
Gráfico N° 1: “Aspectos positivos de las acciones desarrolladas por los estudiantes en la sala de clases”.	50
Gráfico N° 2: “Aspectos negativos de las acciones desarrolladas por los estudiantes y docentes en la sala de clases”.	52
Gráfico N° 3: “Foco del coaching a mejorar en las actividades y acciones realizadas por los docentes en la sala de clases”.	54



## ÍNDICE DE IMÁGENES

---

	Página
Imagen N° 1: “Parte delantera de registro utilizado para las observaciones de aula”.	32
Imagen N° 2: “Parte trasera de registro utilizado para las observaciones de aula”	32
Imagen N° 3: “Pauta análisis de la clase observada”.	34
Imagen N° 4: “Hoja de toma de acuerdo entre el docente observado y el equipo de “Caminata al Aula”.	35
Imagen N° 5: “Parte delantera de registro utilizado para las observaciones de aula”.	61
Imagen N° 6: “Parte trasera de registro utilizado para las observaciones de aula”.	61
Imagen N° 7: “Pauta de análisis utilizada por el equipo observador de las “Nuevas Caminatas al aula”.	62
Imágen N° 8: “Pauta de retroalimentación y de acuerdo de la observación al aula”.	63

## ÍNDICE DE TABLAS

---

	Página
Tabla N° 1: “Familias de competencias por Perrenoud”.	37
Tabla N° 2: “Procedimiento para llevar a cabo la “Caminata al Aula”.	43
Tabla N° 3: “Cantidad de docentes observados por cada integrante del equipo de “Caminata al Aula” durante el mes de agosto del año 2018”.	46
Tabla N° 4: “Cantidad de docentes observados por cada integrante del equipo de “Caminata al Aula” durante el mes de octubre del año 2018”.	46
Tabla N° 5: “Dimensión aspectos positivos: aspectos más relevantes y su porcentaje”.	48
Tabla N° 6: “Dimensión aspectos negativos: aspectos más relevantes y su porcentaje”.	51
Tabla N° 7: “Dimensión foco del coaching: aspectos más relevantes y su porcentaje”.	53
Tabla N° 8: “Autoevaluación docente”.	65

## RESUMEN

---

El aula se considera el espacio estratégico en donde se deben generar las instancias de enseñanza efectiva de modo que estas verdaderamente generen aprendizajes significativos y de calidad por parte de los y las estudiantes. Por ello, resulta trascendental realizar un acompañamiento constante a los docentes de manera de verificar el adecuado desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje centrado en los alumnos.

En la mayoría de los casos los docentes relacionan el acompañamiento pedagógico con un sistema de evaluación al desempeño profesional. Aunque la evaluación y el aprendizaje están presentes en la práctica pedagógica diaria de los profesores y profesoras, en circunstancias determinadas estos conceptos dialogan virtuosamente y en muchas otras ocasiones entran en un franco conflicto u oposición, por no tratarse de un proceso sistemático e integral. El docente relega o excluye la evaluación de su práctica pedagógica, no la conecta ni vincula con los procesos de enseñanza y de aprendizaje, ni mucho menos con su reflexión profesional. Por lo mismo, es de vital importancia empoderar el acompañamiento pedagógico, no tan solo como herramienta de evaluación, sino más bien como una estrategia integral, que logre generar procesos de revisión y mejora continua no solo para él o la docente sino que también, para la institución en la que se desenvuelve y más aún que redunde como se afirmó en el aprendizaje significativo de los estudiantes y en la optimización permanente en las prácticas pedagógicas reflexivas de las y los profesores.

En este contexto, es que la Escuela Uno San Agustín de Talca comenzó a implementar una forma innovadora de realizar la observación al aula basándose en el modelo de “Caminata al Aula” que exponen Magdalena Müller y Tonia Razmilic de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Este trabajo de grado se adentra en mejorar el acompañamiento docente de la Escuela Uno San Agustín de Talca llamado “Caminata al Aula” pretendiendo acompañar las prácticas llevadas a cabo por los docentes del establecimiento educacional con el objetivo de impactar positivamente el aprendizaje de sus alumnos.

**Palabras claves:** acompañamiento al aula, caminata de aula, procesos de enseñanza y de aprendizaje, evaluación docente, gestión directiva, instrumento de observación del desempeño docente.

## INTRODUCCIÓN

---

En este trabajo de grado se aborda el tema del acompañamiento docente en el aula al interior de la Escuela Uno San Agustín de Talca. El establecimiento educacional mencionado, es de delegación municipal y cuenta con una matrícula de 453 estudiantes. La enseñanza impartida abarca la enseñanza de pre-básica y la enseñanza básica. Cuenta con el desempeño laboral de 60 funcionarios de los cuales, 30 son docentes que ejercen dentro de la sala de clases, mientras que los otros 30 desempeñan apoyos de aula, labores de dirección y coordinación educativa y labores de aseo y orden dentro del establecimiento educacional. La institución educativa recibe la Subvención Escolar Preferencial (SEP) y cuenta con Programa de Integración Escolar (PIE) además de participar en diversas redes de apoyo que involucran a toda la comunidad educativa.

En el año 2018, la Escuela Uno San Agustín sufrió un cambio de Director, quien ha implementado varias estrategias de monitoreo de los aprendizajes como por ejemplo, evaluaciones globales de 1° a 8° básico en las asignaturas de Matemática y Lenguaje, talleres con las docentes de dichas asignaturas para analizar, proponer y mejorar las evaluaciones aplicadas, además de implementar las observaciones al aula denominadas “Caminatas al Aula”. Para el desarrollo de estas “Caminatas de Aula” un equipo de personas compuesto por cinco integrantes del Equipo de Gestión del establecimiento ingresa a la sala de clases con una pregunta focal de observación y un determinado tiempo dentro del cual, observarán todo lo que los estudiantes hagan evidenciando mediante sus acciones, gestos, acciones o palabras que han alcanzado lo que se plantea en la pregunta focal nombrada anteriormente. Una vez finalizado este tiempo de observación que va entre 5 a 10 minutos, los observadores se retiran y analizan lo observado para luego, retroalimentar al docente e implementar mejoras en su práctica profesional dentro del aula, basándose en cómo los estudiantes reaccionaron a las distintas actividades planteadas por el o la docente dentro de la sala de clases.

El presente Trabajo de Graduación, tiene como propósito final, proponer un diseño de mejora del programa de acompañamiento al aula teniendo como base el enfoque basado en competencias, para contribuir a una evaluación integral y retroalimentada del desempeño docente.

Cabe mencionar que para este Trabajo de Grado se utilizó la metodología de Investigación-Acción dado que la autora del mismo, está inmersa en la realidad

de la comunidad educativa para la cual efectuará una propuesta de mejora, particularmente referida al acompañamiento docente.

Por último, el presente documento da cuenta del trabajo realizado y se organiza en seis capítulos.

El primer capítulo explica el proceso por el cual está pasando la Escuela Uno San Agustín de Talca en cuanto a las observaciones al aula denominadas “Caminatas al aula”. Además, en este capítulo se darán a conocer el objetivo general del trabajo de grado junto a los objetivos específicos.

El segundo capítulo se relaciona con la revisión de la literatura, en donde se dará revisión y análisis al contexto nacional sobre el docente, sus responsabilidades y normativas, el acompañamiento pedagógico al aula y las diez competencias que propone Perrenoud para enseñar.

El tercer capítulo del trabajo de grado tiene que ver con el marco metodológico, en donde se indagará sobre la investigación cualitativa y la investigación-acción en educación.

Por otro lado, el cuarto capítulo mostrará los resultados de la investigación en cuanto a todo lo que se documentó dentro del desarrollo de las observaciones al aula denominadas “Caminatas al Aula”, además de los resultados que arrojaron los distintos gráficos y tablas que se confeccionaron en torno al tema.

El capítulo cinco contiene la propuesta de trabajo de la autora, para poder mejorar y afianzar las observaciones al aula que ahora serán nombradas como nuevas “Caminatas de Aula”.

Finalmente, el capítulo seis expone las conclusiones, limitaciones y proyecciones que la autora realiza una vez analizado este trabajo de grado por completo.

## CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS

---

Los docentes son fundamentales dentro de toda política educativa y por ende, su proceso de formación continua también debe serlo, ya que como lo expone la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2016), en la ley 20.903 artículo 11, los profesionales de la educación son responsables de su avance en el desarrollo profesional. El objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa. En el ejercicio de su autonomía, los establecimientos educacionales y en particular sus directores y equipos directivos, tendrán como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación en servicio de calidad.

El siguiente Trabajo de Grado titulado “Propuesta de mejora para el Programa de Acompañamiento al Docente de aula, de la Escuela Uno San Agustín de Talca” nace tras analizar un nuevo formato para llevar a cabo el proceso de observación al aula que se realiza a los docentes dentro del año académico y que en todos los establecimientos educacionales del DAEM de la ciudad de Talca se deben aplicar.

Dado que este nuevo sistema de acompañamiento es de reciente implementación, en la actualidad y luego de estas primeras implementaciones, surge como desafío y por ende, se constituye como problematización para este trabajo, el cómo mejorar la metodología y aplicación de este acompañamiento de modo de mejorarlo, potenciarlo y constituirlo en un mejor aporte al desempeño docente y al logro de aprendizaje de calidad de los estudiantes.

Esta nueva modalidad de observación al aula se extrae del “Ciclo de Mejoramiento Continuo y Caminatas de Aula” de Patricia Martínez- Miller y Lauren Cervone (2008) y adaptado en Chile por Magdalena Müller y Tonia Razmilic (2011).

Según Müller y Razmilic (2011) las “Caminatas al Aula” tienen por objetivo promover un proceso consistente para involucrarse en observaciones de sala de clases y establecer normas protectoras y no enjuiciadoras para conversar y

planificar colectivamente, basándose en los datos obtenidos de dichas observaciones.

La problemática surge tras analizar el programa, ya que pareciera no ser suficiente, puesto que a pesar de que contempla una retroalimentación al docente una vez observada la clase, es casi imposible hacer que esta retroalimentación sea inmediata. Por otro lado, el seguimiento que se debe realizar a la labor del docente no es sistemático y sin duda, el instrumento de recolección de la información observada puede ser mejorado para así, poder realizar una observación al aula integral, que incluya la observación de los tres saberes fundamentales (saber, saber hacer y saber ser).

A raíz de la problemática planteada surgen las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se realiza hoy en día la “Caminata al Aula” en la Escuela Uno San Agustín de Talca?
2. ¿La forma en la que está siendo implementada responde a los lineamientos nacionales vigentes?
3. ¿Existen antecedentes internacionales de la utilización de estas estrategias o de similares, en virtud de apoyar al desarrollo profesional docente dentro del aula?
4. ¿Cómo se puede mejorar si es necesario, a partir de los antecedentes recabados y de las experiencias de aplicación, la estrategia de “Caminata de Aula”?
5. ¿Cómo los lineamientos provenientes de un enfoque basado en competencias, particularmente lo que se espera de las competencias docentes y su traducción en desempeños, pueden ser armonizados o concretados a través de esta estrategia?
6. ¿Cómo debe ser una propuesta de mejora de “Caminata al Aula” que considera los lineamientos provenientes de las respuestas a las preguntas antes indicadas y de la experiencia de la propia autora de este trabajo a partir de los estudios que ha realizado?

Por otro lado, el **objetivo general** del trabajo de grado es mejorar el Programa de Acompañamiento al docente de aula denominado “Caminata al Aula” de la Escuela Uno San Agustín de Talca, para contribuir a una evaluación integral y retroalimentada del desempeño docente.

Para poder desarrollar el objetivo general anteriormente mencionado, existen siete **objetivos específicos** los cuales son:

- Revisar el estado del arte, a nivel nacional e internacional, además de la literatura asociada al desarrollo profesional docente y al proceso de observación y acompañamiento al aula.
- Efectuar un diagnóstico de cómo se realiza en la actualidad el proceso de observación y acompañamiento al docente de aula.
- Analizar las observaciones realizadas a los docentes de aula durante el año 2018.
- Establecer mejoras al proceso de observación y acompañamiento al docente de aula denominado “Caminata al Aula”.
- Perfilar lineamientos para el nuevo proceso de observación y acompañamiento al docente de aula a aplicar.
- Elaborar conclusiones, limitaciones y proyecciones del Trabajo de Grado realizado.



## **CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA**

---

### **2.1 CONTEXTO NACIONAL SOBRE EL DOCENTE Y SUS RESPONSABILIDADES Y NORMATIVAS**

Los procesos de enseñanza y de aprendizaje son claves dentro de la sala de clases, por lo tanto, si se busca la reflexión constante del docente sobre su práctica, favoreciendo así una mayor autonomía por parte de este y una mejora en los aprendizajes de los estudiantes, es fundamental determinar cuáles son los indicadores que posibilitan tales objetivos.

#### **2.1.1 Ley 20.903 y el Sistema Nacional de Desarrollo Docente**

En abril del año 2016, el Ministerio de Educación crea el sistema de desarrollo profesional docente, el cual es uno de los pilares de la Reforma Educacional que ha emprendido Chile con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas. Su objetivo es mejorar las condiciones del ejercicio de la profesión docente y aumentar la valoración social de esta profesión por parte de la ciudadanía, comprendiendo la misión decisiva que cumple para el desarrollo de un país.

La implementación de este sistema -que se llevará adelante entre los años 2016 y 2026- significará una de las inversiones más altas de la Reforma Educacional y permitirá mejorar sustantivamente las condiciones para el ejercicio docente, a través de una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional y del aumento de horas no lectivas. Asimismo, permitirá crear nuevos derechos para los docentes: acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua, ambos garantizados por el Estado.

Se trata de una política integral que aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional, promoviendo el aprendizaje entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.

#### **Elementos distintivos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente**

– Es para todas las educadoras y docentes de establecimientos que reciben financiamiento estatal, de todos los niveles y especialidades.

- Aborda desde el ingreso a las carreras de pedagogía, hasta el desarrollo de una carrera profesional.
- Establece requisitos para estudiar pedagogía, hace obligatoria la acreditación de estas carreras y promueve una formación de calidad para futuras educadoras y docentes.
- Incentiva el desarrollo permanente de las educadoras y docentes, a través de una carrera profesional atractiva.
- Reconoce el progreso en distintas etapas y apoya para seguir avanzando.
- Mejora las condiciones para una buena enseñanza, con mejores remuneraciones y más horas no lectivas.
- Crea nuevos derechos para educadoras y docentes: a la inducción al ejercicio y a la formación continua a lo largo de la vida profesional y en su escuela.
- Valora las condiciones de equidad de los establecimientos educacionales.
- Fomenta el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros DE maestros.

La creación de este sistema de desarrollo profesional docente marca una nueva etapa para la docencia y la educación chilena.

Como se puede apreciar, a nivel país existe una preocupación central focalizada en que no basta con la formación que se recibe inicialmente para ejercer como docente, sino que se debe dar un apoyo sistemático y permanente al docente durante su ejercicio profesional. Dentro de los apoyos que se han implementado está la observación al aula desde las carreras de pregrado, en donde los estudiantes de pedagogía comienzan en el segundo año de estudios a observar y tomar apuntes de las distintas estrategias, metodologías y tareas docentes que los profesores desarrollan en el aula. Por lo mismo, una vez que el docente ha egresado, los equipos directivos (en la mayoría de los casos) son los responsables de monitorear cómo se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro del aula con el único fin, de mejorar y perfeccionar a los docentes que presenten alguna falencia y así, poder trabajar efectivamente dentro del aula.

### **2.1.2 Marco Para la Buena Enseñanza (MBE)**

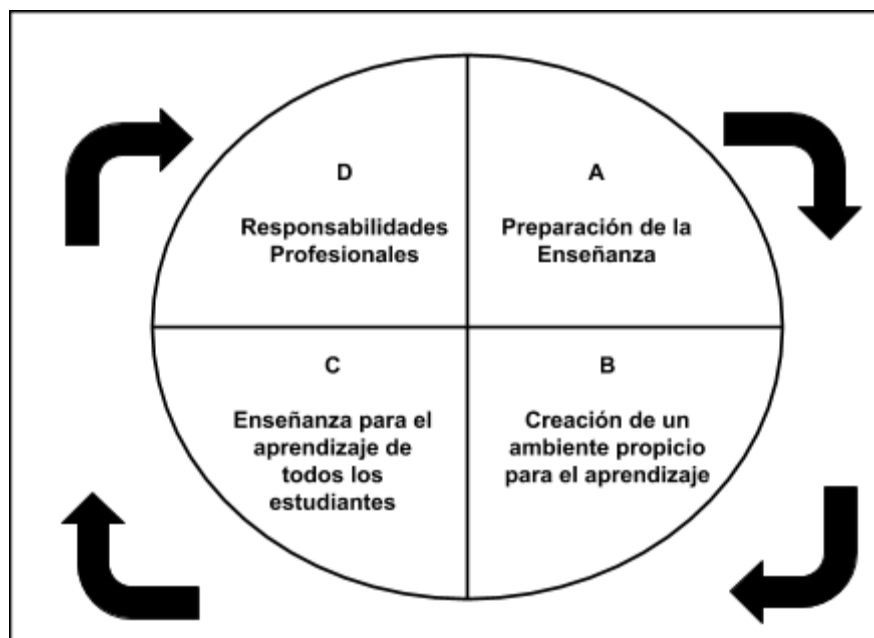
En Chile, el año 2003 nace el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) el cual se enmarca en la búsqueda de la noción de desarrollo a lo largo de la vida profesional de un profesor (a), de modo de reconocer, las distintas etapas del ejercicio docente y las diferentes prácticas pedagógicas asociadas a dicha experiencia; que reconozca las nuevas dinámicas e interacciones que hoy en día redefinen a los docentes y escuelas en su conjunto; así como los desafíos que la reforma educacional conlleva. El MBE buscó sentar las bases del quehacer

profesional docente y lo que cada profesor y profesora saber y saber hacer en el aula.

Tal y como lo menciona CPEIP (2016) el MBE identifica el conjunto de responsabilidades que debe asumir un profesor en el desarrollo de su trabajo cotidiano con el propósito de contribuir significativamente al aprendizaje de sus alumnos. De esta forma, aborda tanto las responsabilidades que el docente asume en el aula, como aquellas que debe cumplir a nivel de su escuela y también en la comunidad es la que se inserta su trabajo. Se trata entonces de un marco normativo; no es un modelo o teoría educativa, no explica cómo son los buenos docentes, sino que describe qué debe hacer un buen docente<sup>1</sup>.

El MBE, describe en cuatro dominios, diferentes aspectos de la enseñanza, siguiendo el ciclo total del proceso educativo, desde la planificación y preparación de la enseñanza, la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza propiamente tal, hasta la evaluación y la reflexión sobre la propia práctica docente, necesaria para retroalimentar y enriquecer el proceso. El cuadro N°1, que se puede observar a continuación, representa los cuatro dominios antes mencionados y su correlación con los procesos de enseñanza y de aprendizaje:

Cuadro N°1: Cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza.



<sup>1</sup>Marco para la Buena Enseñanza. CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas). Ministerio de Educación. República de Chile.

### **Dominio A: Preparación de la enseñanza.**

Este dominio hace referencia a la disciplina que enseña el profesor o profesora, junto con los principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso ocurre. Especial relevancia adquiere el dominio del docente con respecto al marco curricular nacional; es decir, de los objetivos de aprendizaje y contenidos definidos por dicho marco, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que sus alumnos y alumnas requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual.

### **Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje**

Este dominio se refiere al entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este dominio adquiere relevancia, en cuanto se sabe que la calidad de los aprendizajes de los alumnos depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

### **Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes**

En este dominio se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes.

### **Dominio D: Responsabilidades profesionales**

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto a su principal propósito y compromiso que es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, el docente reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los alumnos y alumnas. En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación. Este dominio se refiere a aquellas dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con sus pares, con el establecimiento educacional, con la comunidad y el sistema educativo.

Tal y como se menciona en el dominio anterior el cual tiene que ver con el compromiso con el desarrollo profesional es que toman una relevancia importante los criterios que a continuación se describen:

**Criterio D.1:**

**El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica**

Descriptores:

- Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes.
- Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.
- Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas

**Criterio D.2:**

**Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas**

Descriptores:

- Promueve el diálogo con sus pares en torno a aspectos pedagógicos y didácticos.
- Participa activamente en la comunidad de profesores del establecimiento, colaborando con los proyectos de sus pares y con el proyecto educativo del establecimiento.

**Criterio D.3:**

**Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos**

Descriptores:

- Detecta fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.
- Identifica las necesidades de apoyo de los alumnos derivadas de su desarrollo personal y académico.
- Propone formas de abordar estas necesidades tanto en el aula como fuera de ella.

**Criterio D.4:**

**Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados**

Descriptores:

- Informa a las familias sobre los procesos de aprendizaje que se abordarán en el curso.
- Informa periódicamente a las familias los avances de los aprendizajes de sus hijos.
- contribuye a involucrar a las familias en actividades de aprendizaje, recreación y convivencia de sus alumnos.

**Criterio D.5:**

**Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes**

- Conoce las políticas nacionales de educación relacionadas con el currículum, la gestión educativa y la profesión docente.
- Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.
- Analiza críticamente la realidad de su establecimiento a la luz de estas políticas.

Como se puede observar, el criterio más significativo para los fines de este trabajo de grado es el criterio D.1 que se refiere a la reflexión sistemática del profesor sobre su práctica. Si bien, los cuatro dominios que expone el Marco para la Buena Enseñanza tributan a que tanto el proceso de enseñanza como el de aprendizaje sea exitoso en el aula, cuando el profesor reflexiona sobre su práctica es cuando se logran identificar las posibles falencias que presente el proceso y se da la opción a la mejora.

### **2.1.3 ESTÁNDARES ORIENTADORES PARA CARRERAS DE PEDAGOGÍA**

El año 2008 el Ministerio de Educación encargó la elaboración de estándares para egresados de carreras de Pedagogía en Educación Básica, con el fin de servir de orientación a las instituciones formadoras de docentes respecto a aquellos conocimientos y habilidades fundamentales para ejercer un efectivo proceso de enseñanza, respetando la diversidad existente de perfiles, requisitos, mallas curriculares, trayectorias formativas y sello propio, que caracterizan a cada una de dichas instituciones.

Los estándares han sido elaborados de acuerdo a la nueva estructura del sistema escolar definida en la Ley General de Educación (LGE), promulgada en 2009 y que establece que la Educación Básica consta de seis grados.

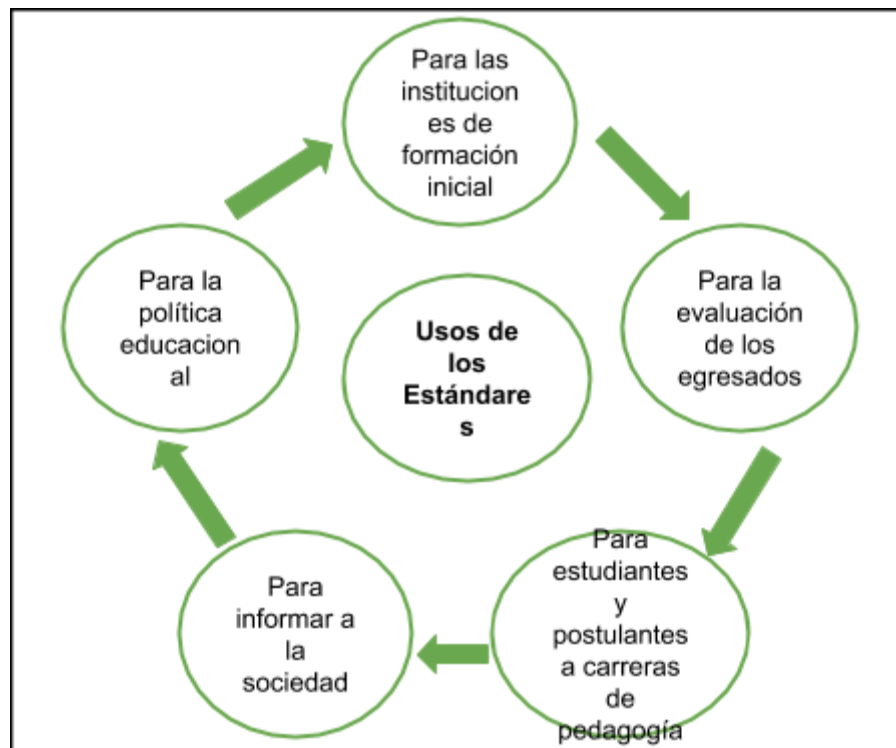
El concepto estándar, en el contexto educacional, se entiende como aquello que todo docente debe saber y poder hacer para ser considerado como competente en un determinado ámbito, en este caso, la enseñanza de la Educación Básica. Los estándares orientadores se refieren al núcleo esencial de conocimientos disciplinarios y pedagógicos con que se espera que cuenten los profesionales de la educación una vez que han finalizado su formación inicial.

Los estándares tienen una doble función: señalan un “qué”, referido a un conjunto de aspectos o dimensiones que se debieran observar en el desempeño de un futuro profesor o profesora; y también, establecen un “cuánto” o medida, que permite evaluar qué tan lejos o cerca se encuentra un nuevo profesor o profesora de alcanzar un determinado desempeño. En términos de un “qué” orientador, los estándares buscan reflejar la profundidad y complejidad de la enseñanza, destacando aquellos aspectos que resultan indispensables y decisivos para la efectividad del quehacer docente.

Por otra parte, el Ministerio de Educación se preocupó de describir desempeños que permitan verificar el logro del nivel que se juzga adecuado para poder hacer posible la efectividad de la enseñanza de un profesor competente, los que tributarán para que los estándares orientadores sirvan como medida de base o “vara”.

### 1.3.a Utilidad de los estándares

El cuadro N°2 muestra la utilidad que se le puede dar a los estándares orientadores:



#### Explicación del cuadro N° 2:

Los estándares son utilizados para varios propósitos, entre ellos, los cinco que se presentan a continuación:

- **Para las instituciones de formación inicial:** El uso de los estándares permite a las Universidades que imparten carreras de pedagogía fijar lineamientos y parámetros de las distintas capacidades y habilidades que los futuros docentes deben desarrollar para poder ejercer la pedagogía de la mejor manera posible.

- **Para la evaluación de los egresados:** En este ítem los estándares permiten que, tanto las universidades como las instituciones gubernamentales ligadas a la educación, puedan medir el desarrollo de estos estándares en los docentes ya egresados de las diversas carreras de pedagogía, para así tener un análisis de que tan bien los profesores y profesoras se apropian de estos estándares y de como el desarrollo de estos en el docente influye en el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.
- **Para estudiantes y postulantes a carreras de pedagogía:** Estos estándares sirven de orientadores para los estudiantes o posibles postulantes a carreras de pedagogía, puesto que informa a los futuros profesionales sobre el desempeño que se espera que tengan una vez que egresen de la pedagogía que elijan estudiar.
- **Para informar a la sociedad:** Los estándares permiten orientar a la sociedad en cuanto a lo que se espera que un docente desarrolle para poder propiciar un proceso de enseñanza y aprendizaje óptimo.
- **Para la política educativa:** Un monitoreo de estos estándares orientadores permitirá a los expertos, determinar y poder formular, nuevas políticas públicas orientadas a mejorar y perfeccionar tanto el proceso de enseñanza y aprendizaje, como las distintas competencias y habilidades que los docentes deben desarrollar para poder potenciar a sus estudiantes y a la comunidad educativa en la que se vean insertos.

### **1.3.b Criterios de elaboración**

Los estándares fueron elaborados a partir del año 2008 por en cargo de Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y a centro especializados de la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile.

La elaboración de los estándares, contó con la participación de más de un centenar de profesionales vinculados al sistema escolar, a los procesos de formación y evaluación de docentes, y al cultivo de las disciplinas de conocimiento de las cuatro áreas abordadas del currículum de la Educación Básica.

Los siguientes cinco criterios guiaron el proceso de elaboración y consulta sobre los estándares.



1. **Consideración de la autonomía de las instituciones formadoras.** Los estándares deben únicamente a orientar respecto de qué se debe lograr, sin aspirar a una especificación de las condiciones y medios por los cuales los estudiantes de Educación Básica alcanzarán dichos logros.
2. **Relación con el currículo escolar y sus objetivos.** Un objetivo necesario de la formación inicial docente es que sus egresados sepan, comprendan y sepan hacer lo necesario para que sus futuros estudiantes logren el nivel de aprendizaje esperado por el currículo nacional vigente.
3. **Foco en los estudiantes del sistema escolar, sus características y modos de aprender.** Los estándares se han construido con foco en los alumnos de la Educación Básica y sus necesidades de aprendizaje, lo que pone el centro en la importancia de que los futuros profesores o profesoras conozcan quiénes son ellos, cómo aprenden, qué comprensiones traen al proceso de enseñanza y aprendizaje, cuáles son sus necesidades, su entorno social, y qué los motiva.
4. **Estándares disciplinarios y pedagógicos.** La enseñanza requiere sólidos conocimientos y habilidades en las áreas curriculares a enseñar y dominio de metodologías y recursos didácticos respecto a cómo estas se enseñan. Los estándares se hacen cargo de esta doble dimensión disciplinaria y pedagógica, ofreciendo a los formadores alternativas para lograr esta articulación fundamental.
5. **Compromiso del profesor o profesora.** Los estándares representan un instrumento clave para el desarrollo de la docencia escolar como una profesión de excelencia. En base a la identidad de esta de ésta, se encuentra el compromiso con el crecimiento intelectual y moral de estudiante. Así, el conjunto de los estándares se sostiene, sobre el criterio de que el compromiso, se une con el aprendizaje continuo del docente en los aspectos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica, la utilización de las tecnologías y el trabajo con la comunidad de aprendizaje donde se desempeñe.

#### **1.4.c Organización de los estándares**

Los estándares se han organizado en torno a dos grandes categorías: estándares pedagógicos y estándares disciplinarios. Para el desarrollo de este trabajo de grado, se hará referencia solo a los estándares pedagógicos, puesto que dan un lineamiento común a todos los profesionales que ejercen en Enseñanza Básica.

**Los estándares pedagógicos:** Corresponden a áreas de competencia necesarias para el adecuado desarrollo del proceso de enseñanza, independiente de la disciplina que se enseñe: conocimiento del currículo, diseño de procesos de aprendizaje y evaluación para el aprendizaje. Se incluye en ellos, la dimensión moral de su profesión: que los futuros profesores y profesoras estén comprometidos con su profesión, con su propio aprendizaje y con el aprendizaje y formación de sus estudiantes. Asimismo, se describe en las habilidades y disposiciones que deben mostrar para revisar su propia práctica y aprender de forma continua. De la misma forma, los futuros profesores deben estar preparados para gestionar clases, interactuar con los estudiantes y promover un ambiente adecuado para el aprendizaje. Finalmente, se señalan aspectos de la cultura escolar que el futuro docente debe conocer, así como estrategias para la formación personal y social de sus estudiantes.

Los estándares pedagógicos que se describen en los estándares orientadores para las carreras de pedagogía en educación básica, pero que son transversales para todos los profesionales de la educación son:

**Estándar 1:** Conoce a los estudiantes de Educación básica y sabe cómo aprenden.

**Estándar 2:** Está preparado para promover el desarrollo personal y social de los estudiantes.

**Estándar 3:** Conoce el currículo de enseñanza básica y usa sus diversos instrumentos curriculares para analizar y formular propuestas pedagógicas evaluativas.

**Estándar 4:** Sabe cómo diseñar e implementar estrategias de enseñanza y aprendizajes, adecuadas para los objetivos de aprendizaje y de acuerdo al contexto.

**Estándar 5:** Está preparado para gestionar la clase y crear un ambiente apropiado para el aprendizaje según contextos.

**Estándar 6:** Conoce y sabe aplicar métodos de evaluación para observar el progreso de los estudiantes y sabe usar los resultados para retroalimentar el aprendizaje y la práctica pedagógica.

**Estándar 7:** Conoce como se genera y transforma la cultura escolar.

**Estándar 8:** Está preparado para atender la diversidad y promover la integración en el aula.

**Estándar 9:** Se comunica oralmente y por escrito de forma efectiva en diversas situaciones asociadas a su quehacer docente.

**Estándar 10:** Aprende en forma continua y reflexiona sobre su práctica y su inserción en el sistema educacional.

Es sumamente importante mencionar que, para efectos de este trabajo de grado, los estándares orientadores para las carreras de pedagogía nos entregan luces de que mínimo o del piso con el cual, todos los docentes deberían egresar de sus carreras de pregrado. En ese contexto, la reflexión continua del docente sobre su práctica (estándar 10) es clave, para que los nueve estándares de aprendizaje restantes se puedan llevar a cabo de la mejor forma y puedan contribuir, positivamente, a la mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje que luego, una vez en el aula es monitoreado por diversos actores que participan en los distintos sistemas de observación y monitores al que se adscriben los establecimientos educacionales.

## **2.2 ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA**

Como quedó de manifiesto con lo antes expuesto, existen los referentes a nivel de política pública que se intencionan en los hitos críticos que alude este Trabajo de Grado como, por ejemplo, acompañar en esta reflexión y mejora continua a los docentes. Por ello, en el contexto de este marco teórico es relevante referirse a continuación, al acompañamiento pedagógico, particularmente es que se brinda en la Escuela Uno San Agustín de Talca, describiendo el proceso que antiguamente se guía y que era normado y establecido por lineamientos del Ministerio de Educación, al proceso nuevo implementado el año 2018 y traído por el nuevo Director del establecimiento educacional tras realizar un perfeccionamiento en la Pontificia Universidad Católica de Chile y denominado “Caminata al Aula”.

### **2.2.1 Acompañamiento Pedagógico al aula modelo tradicional**

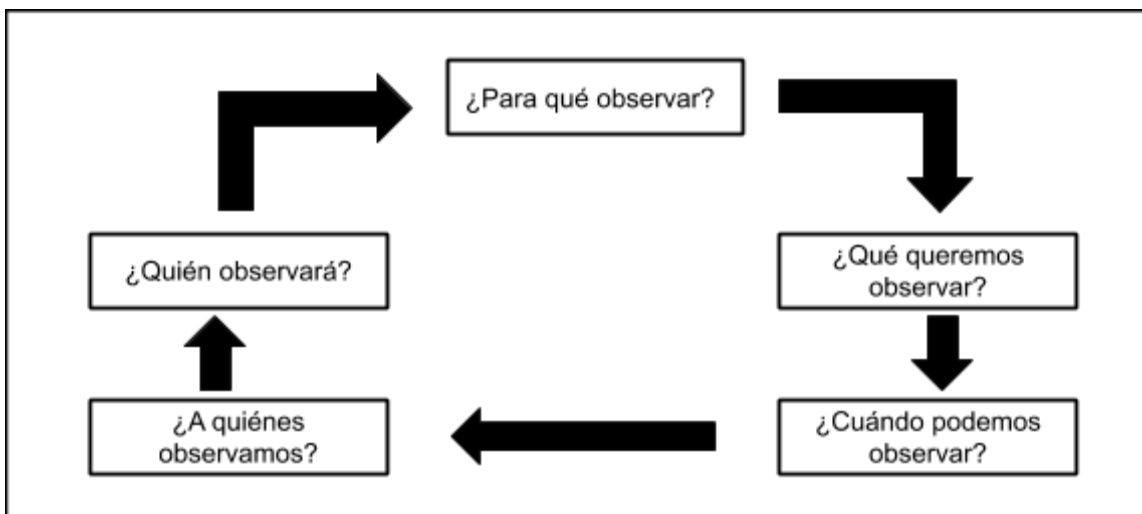
Lograr un mejoramiento escolar significativo requiere de forma indispensable elevar la calidad de las prácticas docentes, para ello existe una estrategia, denominada observación al aula, que consiste en que uno de los integrantes del equipo directivo ingresa a la sala de clases y observa el desarrollo de esta y el actuar del docente en base a una pauta con criterios referidos al Marco para la Buena Enseñanza. Una vez finalizada la observación, se le entrega la pauta al

docente para que la analice y se lleve a cabo una pequeña reflexión por parte de este en torno a lo observado, lo que dará paso a tomar en conjunto decisiones y acuerdos de mejoramiento tanto en la práctica del docente, como en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para que este proceso sea exitoso debe ser muy bien diseñado y discutido en las comunidades educativas, lo que evitará que este sistema se constituya en un mero control o chequeo de acciones sin una debida devolución a los docentes en el aula. Según Toro (2010) el acompañamiento es el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso enseñanza y aprendizaje.

Otro autor como Rimari (2009) afirma que la finalidad del acompañamiento pedagógico es “generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en la Institución Educativa, orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo”.

Por otro lado, la observación, que constituye sólo una parte del acompañamiento al aula, ha sido el medio más utilizado en Chile para realizar acompañamiento pedagógico, lo que trae consigo una observación, que considera en términos generales, los ámbitos que señalan el cuadro N° 3.

Cuadro N° 3: La observación en el aula.



¿Para qué observar? en primer lugar se debe definir el objetivo de la observación que se llevará a cabo. Se debe determinar y comunicar la finalidad de la observación a todos los involucrados en el proceso.

¿Qué queremos observar? queremos observar el desempeño docente, por lo que existe una amplia variedad de evidencias del trabajo de un docente, por ejemplo: planificaciones, actividades de aprendizaje que propone el docente a sus estudiantes, padres y colegas, el cumplimiento de los compromisos que asume con el establecimiento, la dirección y los demás docentes, su búsqueda de formación y mejora continua, entre otros. Pero ¿es posible poder evaluar todos estos aspectos en una observación? lo más probable es que la respuesta a esta interrogante no sea positiva, ya que a través de la observación si se puede acceder a algunas de estas evidencias (por ejemplo: la forma de relacionarse con los estudiantes, colegas y padres), mientras que otras se pueden abordar a partir de la revisión de material concreto y escrito (como las planificaciones o evaluaciones que el docente emplea con sus alumnos).

¿Cuándo podemos observar? Estando ya definido lo que se va a observar, es fundamental tener claridad cuál será el momento preciso y eficiente para realizar el acompañamiento. Esta etapa tiene que ver fundamentalmente con la necesidad de escoger la situación en la que se encuentren evidencias mejores y más completas de las conductas que se desean tener antecedentes.

¿A quién observaremos? Si se utiliza la observación como instrumento para el acompañamiento pedagógico, no solo se observará a los docentes en el aula, sino que también a sus estudiantes, esto debido a que existen ciertas dimensiones a las que solo se accede desde la interacción entre el docente y su estudiante. No se debe perder el foco de que la observación a los estudiantes debe seguir la misma lógica que la observación al docente: se observa el comportamiento del estudiante y no atribuir juicios de valor o predisposiciones a ellos. a pesar de esta situación no se debe dejar de lado que el objetivo de la observación es la mejora de los aprendizajes, por lo mismo debe **centrarse en las prácticas del docente**.

¿Quién observa? Un aspecto del quién observa y que debe ser atendido es si el observador crea algún tipo de presión para el observado; no es lo mismo ser observado por un par, que por un superior jerárquico. A partir de esto, sea cual sea la situación, es importante que quien sea observado conozca con claridad los límites y alcances de la observación, junto con las posibles consecuencias que derivarán de ella.

El proceso anteriormente señalado, se puede llevar a cabo de distintas modalidades, según lo señalado por Maureira (2010):<sup>2</sup>

### **A) Observación no participante en el aula**

A pedido del profesor de aula, el acompañante, asiste con la planificación docente a la clase como un observador atento del proceso que conduce e implementa el profesor en su sala de clases y los efectos que éste provoca en sus estudiantes. Una vez finalizada la clase, tanto el docente observado como el observador conversan sobre la situación observada, analizando y compartiendo fortalezas y debilidades junto con la elaboración de sugerencias para mejorar algunas acciones y proposiciones que ambas partes creen necesarias estimular en los alumnos para mejorar el proceso enseñanza- aprendizaje.

### **B) Observación participante en el aula**

Este tipo de acompañamiento se puede desarrollar de tres formas.

**b1)** Clase compartida: esta modalidad posee dos alternativas para poder llevarla a cabo:

#### **b1.1)** Acordada previamente entre el acompañante y el profesor

En común acuerdo entre el docente y su acompañante y en base a la planificación elaborada por el primero, definen actuar alternadamente en algunos momentos de la clase. Es frecuente que el profesor designe al acompañante intervenir en alguna actividad, contenido o estrategia sobre la cual tiene menos dominio, mientras que el acompañante observa su efecto en los estudiantes.

#### **b1.2)** Colaboración espontánea

En este caso, se trata de una observación no participante entre docente y acompañante acordada previamente. Durante una de las actividades el profesor o profesora invita al especialista a dirigir la clase, mientras él/ella se sitúa como observador (a) del proceso. En otros casos, al presentarse alguna dificultad importante del profesor y contando con su confianza, el acompañante puede proponer dirigir la actividad o continuar con la clase, orientando las actividades hacia los aprendizajes esperados.

#### **b2)** Clase donde el acompañante es uno más

Si se opta por esta descripción, él o la acompañante participa como un alumno dentro de un grupo de estudiantes desarrollando con ellos las actividades

---

<sup>2</sup> Modalidades de acompañamiento y apoyo pedagógico al aula. Cecilia Cardemil, Fernando Maureira y Jorge Zulet. CIDE- U.A Hurtado. Marzo 2010.

propuestas por el profesor o profesora. El observador (a) al igual que los alumnos da cuenta de los productos trabajados: texto elaborado, problema resuelto, exposición de resultados logrados, de procedimientos efectuados, etcétera.

A modo de conclusión, el fin último del acompañamiento pedagógico debe promover la autonomía y crear la necesidad de reflexión continua en los docentes acerca de su práctica. Lo anterior mencionado conlleva a que el docente sea capaz de construir alternativas de cambio que se ajusten a la realidad o contexto en el cual se desenvuelve profesionalmente. En este proceso, el docente es considerado como actor clave en la estrategia, debido a que su responsabilidad radica en el desarrollo de los procesos formativos. Este acompañamiento permitirá que los docentes no pierdan el foco, puesto que su mirada siempre estará centrada en los estudiantes (en el qué y cómo aprenden), teniendo en cuenta las características propias de la realidad en la que se desenvuelve.

### **2.3 Acompañamiento pedagógico denominado “Caminata al Aula” de la Escuela Uno San Agustín de Talca.**

El proceso de observación y acompañamiento al aula se realiza a todos los docentes dentro del año académico y en todos establecimientos educacionales dependientes del DAEM de la comuna de Talca.

El año 2018 fue un año de cambios importantes para la Escuela Uno San Agustín de Talca, siendo uno de esos principales cambios el nombramiento del nuevo Director del establecimiento quien, trajo consigo una gama de ideas y de procesos educativos a desarrollar en la escuela, de los cuales el que más se destaca es el nuevo proceso de observación al aula denominado “Caminata al Aula”.

Esta nueva modalidad de observación al aula se extrae de la presentación creada para el curso impartido en la Pontificia Universidad Católica de Chile denominado “Ciclo de Mejoramiento Continuo y Caminatas de Aula” adaptado en Chile por Magdalena Müller y Tonia Razmilic (2011) pero extraído del libro *“Breaking through the effective teaching: a walk-through protocol linking student learning and professional practice”* escrito por Patricia Martinez- Miller y Laureen Cervone (2008) y perteneciente al *UCLA School Management Program*.

Según Müller y Razmilic (2011) las “Caminatas al Aula” tienen por objetivo promover un proceso consistente para involucrarse en observaciones de sala de clases y establecer normas protectoras y no enjuiciadoras para conversar y planificar colectivamente, basándose en los datos obtenidos de dichas observaciones. El foco de observación en las “Caminatas al Aula” no es lo que el

profesor hace en el aula, sino más bien, lo que el alumno hace. Mediante la observación del alumno se va verificando si lo planificado por el docente coincide con lo ejecutado por los estudiantes y su participación activa en el proceso enseñanza- aprendizaje, además de verificar si este tras la inducción del docente, logra trasladarse desde un nivel de aprendizaje y del pensamiento de orden inferior a uno de orden superior (orden taxonómico según Bloom).

Las “Caminatas al Aula” son una herramienta de coaching pedagógico, en la cual las observaciones de procesos pedagógicos establecen su foco en el aprendizaje del estudiante. Lo que se registra en la pauta utilizada es información con respecto al comportamiento del estudiante en relación al proceso de aprendizaje, lo que se lleva a cabo mediante visitas a la sala de clases con un propósito preestablecido. Las observaciones a los docentes las realizan en este caso, el equipo de gestión compuesto por: Director, Jefa de UTP, Evaluadora, Coordinadora Pie y Encargada de Convivencia escolar. Lo que estas caminatas pretenden es centrar la labor de la escuela en el aprendizaje de los estudiantes.

Una vez recolectada la información, se discute y analiza en grupo la clase observada, para luego identificar patrones que permitan tener una clara noción de lo que está sucediendo en relación con las metas y la planificación propuesta por el docente, para así decidir en conjunto al docente una vez que se lleva a cabo la retroalimentación, los pasos a seguir.

Un programa de “Caminatas al Aula” debe ser acordado con los profesores para que sepan la fecha y hora. Los docentes deben planificar teniendo en consideración el objetivo de aprendizaje a tratar además de las actividades con las que van a lograr dicho objetivo de aprendizaje. Las “Caminatas de Aula” deben llevarse a cabo con una interrupción mínima, para que el proceso de enseñanza y aprendizaje se pueda desarrollar de forma efectiva. El periodo de visita a un docente mediante esta modalidad debe ser de al menos 3 veces al año, para poder observar la transición del estudiante y poder presenciar las mejoras a las que los docentes se comprometen una vez hecha la retroalimentación a este.

Para que las “Caminatas al Aula” se puedan llevar a cabo de forma efectiva y correcta se deben cumplir las siguientes condiciones:

- **Cultura de observar y ser observado:** se debe crear en el establecimiento educacional una cultura a observar y a ser observado, dando énfasis a que el único fin de esta acción es mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollen dentro de la escuela.
- **Disposición de los observadores:** quienes observen las clases realizadas por los docentes en el aula debe tener buena disposición



y reaccionar de la mejor manera posible dentro de cada suceso o acontecimiento que suceda dentro del aula al momento de desarrollar la observación. El observador no puede interrumpir el proceso de enseñanza y aprendizaje y pase lo que pase en el aula, no debe olvidar su rol, siempre y cuando ocurra alguna situación de emergencia que escape de las manos del docente que desarrolle la clase al momento de la observación.

- **Registro de lo observado:** para poder registrar lo observado se dispone de una pauta la cual se distribuye en seis partes: en la primera parte se describe el curso observado, la fecha y hora de la observación, el nombre del profesor observado y la asignatura en la cual se observa. En la segunda parte se detalla la pregunta focal. La tercera parte se compone por las siguientes oraciones: “via los estudiantes...”, “oí a los estudiantes...” y “me pregunto”. Finalmente, la última parte de la pauta la compone el registro de la persona que observa con su firma.

Las imágenes 1 y 2 representan el registro utilizado para las observaciones al aula.

1

**VISITA AL AULA**

CURSO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_  
 PROFESOR (A) OBSERVADO: \_\_\_\_\_  
 ASIGNATURA: \_\_\_\_\_

**PREGUNTA FOCAL**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VIA LOS ESTUDIANTES...**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**OÍ A LOS ESTUDIANTES...**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2

**ME PREGUNTO:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nº	OBSERVADORES	CARGO	FIRMA
1	JOSÉ HERNÁNDEZ SEPÚLVEDA	DIRECTOR	
2	MARÍA DE LOS ÁNGELES SÁNCHEZ A.	JEFA DE UTP	
3	MARTINA PINO TARBUSKOVIC	E. C. E	
4	MARIANA NOVOA MORALES	C. PIE	
5	ROMINA SEPÚLVEDA GONZÁLEZ	EVALUADORA	

Para revisar estas pautas de forma más detallada, dirigirse al anexo N° 1.

- **Sujeto observado:** no se debe perder de foco que el sujeto observado es el estudiante. Ya que la observación al aula históricamente se ha centrado en monitorear y registrar lo que el docente hace en el aula, en un principio a los observadores les será complejo describir solo lo que hace el alumno tendiendo a registrar también el desempeño docente. No obstante, si existe alguna conducta del profesional en el aula que no se explique y llame demasiado la atención, se puede registrar en el “registro de lo observado” en el ítem “me pregunto”.
  
- **Objetividad de la información:** la información recabada en el “registro de lo observado” debe ser objetiva y no debe prestarse para interpretaciones de terceros. Se registra lo que se observa dentro de la sala de clases y solo lo que los estudiantes dicen y hacen, a parte de aquello que no tenga explicación que se registrará en el ítem de “me pregunto”.
  
- **Pregunta focal:** la pregunta focal es el hilo conductor para poder observar efectivamente al aula lo que está busca y plantea. Se centra en lo que los estudiantes están comprendiendo o haciendo; son suficientemente abiertas para permitir que surjan posibilidades que no se habían considerado inicialmente; no tienen una respuesta correcta e incorrecta; están más relacionadas con descubrir que con medir; generan datos que proveen información acerca del avance hacia la meta definida; se formulan como: “¿Qué evidencias vemos de que los estudiantes están...?”.
  
- **Análisis de la “Caminata al Aula”:** este análisis se desarrolla en un lugar donde solo el equipo que observó la clase pueda compartir y debatir acerca de lo observado y registrado en el “Registro de lo observado”. Para poder desarrollar este análisis se busca clarificar lo observado en cuatro criterios los cuales son: aspectos positivos de lo observado, aspectos negativos de lo observado, me pregunto y foco del coaching. La clasificación “Aspectos positivos” se refiere a todas aquellas acciones, actitudes y procedimientos por parte de los estudiantes que ayudan a desarrollar de forma efectiva la clase observada. Por otro lado, la clasificación “Aspectos negativos” alude a todas aquellas acciones, actitudes y procedimientos por parte de los estudiantes y él o la docente, que tributaron a que no se pudiese llevar de forma completamente efectiva el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. La clasificación “Preguntas” hace referencia a lo observado en el aula y que no tiene explicación por parte de los observadores, puede ser algo que dijo o hizo un o una estudiante o

el o la docente. Finalmente, la clasificación “Foco del coaching” se vincula a la retroalimentación final que se le quiere brindar a él o la docente y a la reflexión que se quiere inducir a este, para que, ya sea un procedimiento, metodología o acción que éste haya realizado y que no esté siendo beneficiosa dentro del proceso desarrollo y aprendizaje sea corregida o mejorada siendo beneficiosa tanto para el docente como para sus estudiantes.

La imagen 3 muestra la pauta utilizada para realizar el análisis de la clase observada.

ANÁLISIS DE EQUIPO SOBRE VISITAS AL AULA	
NOMBRE DEL DOCENTE	
FECHA DEL ANÁLISIS	
ASIGNATURA	
CURSO OBSERVADO	
PARTICIPANTES DE ANÁLISIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director</li> <li>- Jefe de UTP</li> <li>- Coordinadora PIE</li> <li>- Encargada de Convivencia Escolar</li> <li>- Evaluadora</li> </ul>
ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
PREGUNTAS	FOCO DEL COACHING

- **Retroalimentación a los y las docentes:** para la retroalimentación a él o la docente observado (a) participa todo el equipo a cargo de llevar a cabo la observación, el docente observado y, en caso de que el día de la observación el docente hubiese estado acompañado de algún profesor del programa de integración, alguna técnico diferencial o ayudante de aula, este o esta también se invita a participar de dicha retroalimentación. Cualquiera de los observadores puede guiar la retroalimentación o estar a cargo de esta, lo único que tiene que tener este claro, es que las preguntas que haga al docente observado, deben guiar a este a reflexionar en torno a lo que el equipo determinó como foco del coaching, logrando así, un compromiso más profundo con el docente en la mejora de lo que estaba entorpeciendo el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Al final de la retroalimentación, él, la o los docentes observados

deben fijar acuerdos con el equipo de observación, los que serán monitoreados en futuras observaciones.

La imagen N° 4 muestra la hoja de toma de acuerdo entre el docente observado y el equipo observador.

**RETROALIMENTACIÓN OBSERVACIÓN AL AULA**

DOCENTES OBSERVADAS:  
CURSO:  
ASIGNATURA:  
FECHA DE LA OBSERVACIÓN:  
FECHA DE LA RETROALIMENTACIÓN:

*ASPECTOS POSITIVOS*

*ACUERDOS*

N°	OBSERVADORES	FIRMA
1	DIRECTOR	
2	JEFA DE UTP	
3	E. C. E	
4	C. PIE	
5	EVALUADORA	

NOMBRE Y FIRMA DE LA DOCENTE OBSERVADA: | \_\_\_\_\_

### **Ventajas de realizar las caminatas al aula:**

- Proporcionan retroalimentación a la escuela de los principales actores que involucra el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Estimulan la conversación entre pares acerca del proceso de enseñanza y del aprendizaje a través de preguntas cuyas respuestas deben ser fundamentadas con evidencias.
- Recogen datos sobre las prácticas docentes en el aula y del aprendizaje de los alumnos, lo que tributa a conocer mayor información sobre el rendimiento escolar del curso observado y de los estudiantes.
- Permiten a los docentes analizar y perfeccionar sus prácticas y metodologías tras reflexionar en torno a una conversación constructiva sobre su propia práctica docente.
- Permiten que el docente no se vea sobre un foco de estrés constante, puesto que este sabe con anticipación que el foco de la observación no es él o ella, sino sus estudiantes.

Las “Caminatas al Aula” en la Escuela Uno San Agustín de Talca brindaron a los docentes, una nueva forma de ver, analizar y reflexionar sobre sus prácticas dentro del aula. Si bien, en un comienzo no fue fácil que los profesores y profesoras se adaptaran, porque seguían pensando que la observación era a lo que ellos desarrollaban en el aula, una vez que se realizaban las retroalimentaciones entendían que todo lo positivo que se mencionaba, tenía que ver con lo que sus estudiantes realizaban y los logros de estos, mediante lo que ellos preparan y planifican.

Por otro lado, a pesar de que el proceso finalizó en su primera etapa de forma exitosa, existen falencias en las distintas pautas de observación las que, por medio de este trabajo de grado, y el enfoque basado en competencias se analizarán, revisarán y mejorarán, haciendo del proceso de reflexión docente y de observación al aula, algo integral y mucho más significativo tanto para los docentes como para los estudiantes y la comunidad educativa en general.

## **2.4 DIEZ NUEVAS COMPETENCIAS PARA ENSEÑAR**

Lo que Perrenoud (2007) quiere abordar con su texto “Diez nuevas competencias para enseñar” es la profesión del docente de una manera más concreta, proponiendo un inventario de diez competencias que contribuyen a redefinir la profesionalidad del docente, tomado como guía, un referencial de competencias adoptado en Ginebra en 1996 para la formación continua, en cuya elaboración Perrenoud participó activamente.

Estas nuevas diez competencias para enseñar hacen hincapié a las competencias consideradas como prioritarias porque son coherentes con el nuevo papel de los profesores, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación. Sin duda, es compatible con los ejes de renovación de la escuela: individualizar y diversificar los itinerarios de formación, introducir ciclos de aprendizaje, diferenciar la pedagogía, ir hacia una evaluación más formativa que normativa, dirigir proyectos de institución, desarrollar el trabajo en equipos de profesores y la responsabilidad colectiva de los alumnos, situar a los niños en el centro de la acción pedagógica, recurrir a métodos activos, a la gestión de proyectos, al trabajo por problemas abiertos y situaciones problemas, desarrollar las competencias y la transferencia de conocimientos y educar a la ciudadanía.

Para efectos de este trabajo de grado, se utilizará el concepto de competencias que plantea Perrenoud (2007) definiendo este concepto como “una

capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”. Esta definición insiste en cuatros aspectos que vale la pena revisar:

1. Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran y orquestan tales recursos.
2. Esta movilización sólo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras, ya conocidas.
3. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas del pensamiento, los cuales permiten determinar y realizar una acción relativamente adaptada a la situación.
4. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una institución de trabajo a otra.

Por lo tanto, una competencia representa tres elementos complementarios:

- Los tipos de situaciones de las que da un cierto control.
- Los recursos que movilizan, conocimientos metodológicos y teóricos, actitudes, habilidades y competencias más específicas, esquemas motores, esquemas de percepción, evaluación, anticipación y decisión.
- La naturaleza de los esquemas del pensamiento que permiten la solicitud, la movilización y la orquestación de recursos pertinentes, e situación compleja y en tiempo real.

El autor expone diez grandes familias de competencias las cuales, serán descritas a continuación en la tabla N° 1:

COMPETENCIAS DE REFERENCIA	COMPETENCIAS MÁS ESPECÍFICAS PARA TRABAJAR EN FORMACIÓN CONTINUA
<p><b>1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje:</b> se refiere a la voluntad de elaborar situaciones didácticas óptimas para todos los estudiantes. Tiene que ver con sacar energía, tiempo y disponer de las competencias profesionales necesarias para imaginar y crear otra clase de situaciones de aprendizaje, que las didácticas contemporáneas consideran como situaciones amplias, abiertas, con sentido y control, que hacen referencia a un proceso de investigación, identificación y resolución de problemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocer, a través de una disciplina determinada, los contenidos que hay que enseñar y su traducción en los objetivos de aprendizaje.</li> <li>● Trabajar a partir de las representaciones de los alumnos.</li> <li>● Trabajar a partir de los errores y los obstáculos en el aprendizaje.</li> <li>● Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.</li> <li>● Implicar a los alumnos en actividades de investigación, en proyectos de conocimiento.</li> </ul>
<p><b>2. Gestionar la progresión de los aprendizajes:</b> se refiere a una nueva ampliación que se perfile</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas al nivel y a las</li> </ul>

<p>con la inducción de ciclos de aprendizajes plurianuales. La progresión de la clase deja de ser la única preocupación. El movimiento hacia la individualización de los itinerarios de formación y la pedagogía diferenciada conducen a pensar en la progresión de cada alumno. Por lo tanto, la competencia correspondiente adquiere una importancia sin precedentes y sobrepasa de largo la planificación didáctica del día a día.</p>	<p>posibilidades de los alumnos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Adquirir una visión longitudinal de los objetivos de enseñanza.</li> <li>● Establecer vínculos con las teorías que sostienen las actividades de aprendizaje.</li> <li>● Observar y evaluar los alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo.</li> <li>● Establecer controles periódicos de competencias y tomar decisiones de progresión.</li> </ul>
<p><b>3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación:</b> esta competencia consiste en utilizar, todos los recursos disponibles, jugar con todos los parámetros para organizar las interacciones y las actividades de manera que cada alumno constantemente o por lo menos muy a menudo se enfrente a las situaciones didácticas más productivas para él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.</li> <li>● Compartimentar, extender la gestión de la clase a un espacio más amplio.</li> <li>● Practicar un apoyo integrado, trabajar con los alumnos con grandes dificultades.</li> <li>● Desarrollar la cooperación entre alumnos y ciertas formas simples de enseñanza mutua.</li> </ul>
<p><b>4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo:</b> integrar al tratamiento de, por ejemplo, una unidad de aprendizaje, todo lo que permite a los alumnos darle sentido y tener ganas de apropiarse de dicha unidad. Tener más tiempo o gestionar este de una forma más eficaz es una condición necesaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fomentar el deseo de aprender, explicar la relación con el conocimiento, el sentido de trabajo escolar y desarrollar la capacidad de autoevaluación en el niño.</li> <li>● Instruir y hacer funcionar un consejo de alumnos (consejo de clase o de escuela) y negociar con ellos varios tipos de reglas y de acuerdos.</li> <li>● Ofrecer actividades de formación opcionales, “a la carta”.</li> <li>● Favorecer la definición de un proyecto personal del alumno.</li> </ul>
<p><b>5. Trabajar en equipo:</b> trabajar en equipo es una cuestión de competencias, pero presupone también la convicción de que la cooperación es un valor profesional. Para poder desarrollar esta competencia se necesita: saber trabajar con eficacia en equipo y pasar de un “pseudoequipo” a un verdadero equipo; saber discernir entre los problemas que requieren una cooperación intensiva; y saber detectar, analizar y combatir las resistencias, obstáculos, paradojas, callejones sin salida relacionados con la cooperación, saber autoevaluarse, adoptar una mirada comprensiva sobre un aspecto de la profesión que nunca caería por su peso, teniendo en cuenta su complejidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborar un proyecto de equipo, de representaciones comunes.</li> <li>● Impulsar un grupo de trabajo, dirigir reuniones.</li> <li>● Formar y renovar un equipo pedagógico.</li> <li>● Afrontar y analizar conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales.</li> <li>● Hacer frente a crisis o conflictos entre personas.</li> </ul>
<p><b>6. Participar en la gestión de la escuela:</b> para</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborar, negociar un proyecto institucional.</li> </ul>

<p>poder desarrollar esta competencia, el o la docente deben salir del aula, para interesarse por la comunidad educativa en su conjunto. El conjunto del funcionamiento de una escuela proviene del currículum real y contribuye a formar alumnos, de forma deliberada o involuntaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Administrar los recursos de la escuela.</li> <li>● Coordinar, fomentar una escuela con todos los componentes (extraescolares, del barrio, asociaciones de padres, profesores e lengua y cultura de origen).</li> <li>● Organizar y hacer evolucionar, en la misma escuela, la participación de los alumnos.</li> </ul>
<p><b>7. Informar e implicar a los padres:</b> mantener siempre informados a los padres favorecerá la comunicación que debe existir entre el niño, el docente y los mismos padres. Implicar a los padres en la valoración de construcciones del conocimiento hará más enriquecedor el proceso de enseñanza y aprendizaje para el estudiante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Favorecer reuniones informativas y de debate.</li> <li>● Dirigir las reuniones.</li> <li>● Implicar a los padres en la valoración de la construcción de los conocimientos.</li> </ul>
<p><b>8. Utilizar las nuevas tecnologías:</b> el uso por parte del docente de estas nuevas tecnologías permite aumentar la eficacia de la enseñanza y familiarizar a los alumnos con nuevas herramientas informáticas del trabajo intelectual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Utilizar los programas de edición de documentos. Explotar los potenciales didácticos de programas en relación con los objetivos de los dominios de enseñanza.</li> <li>● Comunicar a distancia a través de la telemática.</li> <li>● Utilizar los instrumentos multimedia en su enseñanza.</li> </ul>
<p><b>9. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión:</b> el docente debe ser capaz de crear situaciones que favorezcan verdaderos aprendizajes, tomas de conciencia, la construcción de valores, de una identidad moral y cívica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prevenir la violencia en la escuela o la ciudad.</li> <li>● Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales.</li> <li>● Participar en la creación de reglas de vida común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones, la apreciación de la conducta.</li> <li>● Analizar la relación pedagógica, la autoridad, la comunicación en la clase.</li> <li>● Desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el sentimiento de justicia.</li> </ul>
<p><b>10. Organizar la propia formación continua:</b> hace referencia a que las competencias deben mantenerse al día y adaptadas a condiciones de trabajo en evolución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Saber explicitar sus prácticas.</li> <li>● Establecer un control de competencias y un programa personal de formación continua.</li> <li>● Negociar un proyecto de formación común con los compañeros (equipo, escuela, red).</li> <li>● Implicarse en las tareas a nivel general de la enseñanza o del sistema educativo.</li> <li>● Aceptar y participar en la formación de los compañeros.</li> </ul>



Uno de los propósitos que busca el desarrollo de estas diez competencias es que el profesor, una vez que domine o desarrolle estas competencias sea, por ejemplo, capaz de percibir simultáneamente múltiples procesos que se desarrollen a la vez en su clase, que seas capaz de advertir lo esencial de lo que se trama en varias escenas paralelas, sin que ninguna lo deje estupefacto o lo angustie. Junto con lo anteriormente mencionado, el desarrollo de estas diez competencias también potenciará:

- Trabajar a partir de representaciones de los alumnos,
- Trabajar a partir de los errores y los obstáculos de aprendizaje,
- Concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas a los niveles y posibilidades de los alumnos.
- Observar y evaluar a los alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo.
- Practicar el apoyo integrado, trabajando con los alumnos con grandes dificultades.
- Suscitar el deseo de aprender, explicitando la relación con el conocimiento, el sentido del trabajo escolar y desarrollar la capacidad de autoevaluación en el niño.
- Favorecer la definición de un proyecto personal del alumno, entre otros.

Por todo lo anterior mencionado es que se busca mejorar el proceso de acompañamiento y observación al aula denominado “Caminata al aula” haciéndolo más completo y que considere los tres saberes fundamentales del enfoque por competencias (ser, saber y hacer) además de incorporar el convivir con todos, enfocado hacia la convivencia escolar en el aula y en la escuela.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

---

### **3.1 Tipo de Investigación**

A lo largo de los siglos, en los escenarios de la investigación científica se han generado grandes cambios que marcan diferencias significativas en la manera de como abordar el objeto de estudio. Al revisar la historia y la evolución de la investigación, esta se encuentra dividida en etapas bien delimitadas por dos grandes perspectivas o enfoques que a su vez, han conducido al desarrollo de diferentes tendencias o metodologías que permiten incursionar en el campo de la investigación por diferente vías. Estas dos perspectivas de investigación son mundialmente conocidas con los términos cualitativa y cuantitativa.

La investigación cualitativa emerge del campo de las ciencias de la educación como una opción metodológica válida para el abordaje de los problemas socio-educativos. Igualmente, las aportaciones y alcance de la investigación cualitativa a la educación se traducen en una gran diversidad y complejidad en torno a las modalidades, tradicionales, tipologías o metodologías empleadas, que van desde los estudios interpretativos, hasta los estudios sociocríticos o socio constructivistas, como lo es el método de Investigación Acción.

Tras lo anteriormente mencionado, para efectos de este trabajo de grado, el tipo de investigación a utilizar es de carácter cualitativo. Esto se determina puesto que, la investigación se enmarca en el ámbito educativo, además de que el material a utilizar en la investigación en su mayoría son observaciones de conductas y actitudes de los estudiantes en el aula con respecto a lo que el docente realiza.

### **3.2 Diseño de la Investigación**

Este trabajo de graduación se realiza bajo el enfoque metodológico de la Investigación-Acción dado que la autora del mismo, está inmersa en la realidad para la cual efectuará una propuesta de mejora, particularmente referida al acompañamiento docente.

Es importante revelar las particularidades de este tipo de investigación. Efectivamente, según Mc Millan & Schumacher (2005), esta investigación se

enmarca en un escenario donde los investigadores recopilan los datos en situaciones reales por interacción con personas seleccionadas en su propio entorno (investigación de campo). La investigación 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 de este tipo 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.

En este sentido Stringer (2014) define la Investigación Acción como un enfoque sistemático para investigar, que permite a las personas encontrar soluciones a los problemas que enfrentan día a día, por lo que busca involucrar la complejidad de las dinámicas presentes en un contexto social.

La investigación acción utiliza ciclos continuos de investigación, diseñados para descubrir soluciones efectivas a situaciones específicas y contextos particulares y provee los mecanismos para que las personas que forman parte de las escuelas, negocios, agencias comunitarias, servicios de salud y recursos humanos, entre otros puedan aumentar su efectividad y ser eficientes en su trabajo. Al hacer esto también busca aumentar el conocimiento dirigido a mejorar las prácticas profesionales y comunitarias, a la vez que trabaja en aumentar el bienestar de todas las personas envueltas en el proceso.

### **3.3 Población**

Ya definida la unidad de análisis, se delimita la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, según Baptista, Fernández y Hernández (2010), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Para el desarrollo de esta investigación, no existe una muestra puesto que se trabajó con la totalidad de los docentes que posee la Escuela Uno San Agustín de Talca (21 docentes). Se observó a la totalidad de estos en los meses de agosto y octubre del año 2018 y se cuenta con los registros de cada una de las observaciones realizadas en los meses mencionados.

### **3.4 Instrumentos de Recolección de la Información**

El estudio se llevó a cabo a través de la recolección de información de diferentes fuentes y mediante diversos métodos, los cuales son detallados a continuación.

**Análisis bibliográfico:** este método permitió no solo revisar el estado del arte en torno a las políticas nacionales que rigen a los docentes y lo que la sociedad espera de ellos, sino que también revisar el estado del arte en torno a la educación basada en competencias específicamente en cuanto a lo que este modelo espera que los docentes desarrollen en sus estudiantes tratando de hacer un cambio de paradigma no solo dentro, sino que también fuera del aula.

**Pauta de observación:** para la recolección de la información referente a los docentes observados se utilizó la pauta de observación que Magdalena Müller y Tonia Razmilic (2011) proponen en su curso llamado “Ciclo de mejoramiento continuo y caminatas de aula” impartido por la Pontificia Universidad Católica de Chile, en donde se establece un “registro de lo observado” dentro del aula y en base a lo que los estudiantes dicen y hacen mientras se desarrolla la clase.

**Pauta análisis de caminata al aula:** este instrumento facilitó al equipo que ejercía la observación al aula a sintetizar la información que cada uno tenía en la “pauta de observación” y así, determinar las fortalezas, debilidades, interrogantes y foco del coaching o de la retroalimentación a él o la docente observada. al igual que la pauta de observación, este instrumento se utilizó de la misma forma en la que las autoras Magdalena Müller y Tonia Razmilic (2011) lo proponen.

**Hoja de toma de acuerdo:** esta pauta fue confeccionada por el director del establecimiento, quien es doctorado en educación y magíster en currículum y evaluación. Una vez que la confeccionó, la compartió con el equipo observador y se le hicieron mejoras como por ejemplo agregar la firma de él o la docente observado (a), además de agregar a esta la síntesis de los aspectos positivos observados.

El desarrollo de la observación al aula mediante las “Caminatas al aula” se llevó a cabo de la siguiente manera:

Tabla N° 2: Procedimiento para llevar a cabo las “Caminatas al aula”.

Procedimiento	Involucrados
Determinar calendario de observaciones al aula.	Equipo de “Caminata al aula” compuesto por: Director, Jefa de UTP, Evaluadora, Coordinadora PIE y Encargada de Convivencia Escolar.
Comunicar a docentes el día de la observación.	Jefa de UTP, docentes observados.

Observar a los docentes previamente avisados	Equipo de "Caminata al aula" compuesto por: Director, Jefa de UTP, Evaluadora, Coordinadora PIE y Encargada de Convivencia Escolar.
Analizar las observaciones hechas	Equipo de "Caminata al aula" compuesto por: Director, Jefa de UTP, Evaluadora, Coordinadora PIE y Encargada de Convivencia Escolar.
Comunicar a los docentes una síntesis de lo observado, hacer reflexionar a este en torno a sus prácticas y tomar acuerdos que beneficien la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje.	Docentes observados y equipo de "Caminata al aula" compuesto por: Director, Jefa de UTP, Evaluadora, Coordinadora PIE y Encargada de Convivencia Escolar.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

---

En este capítulo se darán a conocer los resultados que arrojó el análisis de la investigación, además de revisar nuevamente el objetivo general y los específicos para determinar acciones y datos claves en el desarrollo de la nueva propuesta de trabajo a darse a conocer en el capítulo V.

El **objetivo general** del trabajo de grado es mejorar el Programa de Acompañamiento al docente de aula denominado “Caminata al Aula” de la Escuela Uno San Agustín de Talca, para contribuir a una evaluación integral y retroalimentada del desempeño docente.

Para poder desarrollar el objetivo general anteriormente mencionado, existen **siete objetivos específicos** a desarrollar, los cuales con el desarrollo del análisis de la investigación se resolverán. Estos objetivos específicos son:

1. Revisión del estado del arte, a nivel nacional e internacional, además de la literatura asociada al desarrollo profesional docente y al proceso de observación y acompañamiento al aula.
2. Efectuar un diagnóstico de cómo se realiza en la actualidad el proceso de observación y acompañamiento al docente de aula.
3. Analizar las observaciones realizadas a los docentes de aula durante el año 2018.
4. Establecer mejoras al proceso de observación y acompañamiento al docente de aula denominado “Caminata al Aula”.
5. Perfilar lineamientos para el nuevo proceso de observación y acompañamiento al docente de aula a aplicar.
6. Elaborar conclusiones, limitaciones y proyecciones del Trabajo de Grado realizado.

Actualmente, el proceso de acompañamiento docente de la Escuela Uno San Agustín denominado “Caminata al aula”, no se está desarrollando de la mejor manera. El equipo observador compuesto por el Director, Jefa de UTP, Evaluadora, Encargada de Convivencia escolar y Coordinadora PIE ha podido asistir completo a observar las clases de solo cinco docentes de los 21 que figuran en la siguiente tabla.

Tabla N° 3: cantidad de docentes observados por cada integrante del equipo de "Camina atal aula" durante el mes de agosto del año 2018.

<b>MES: AGOSTO 2018</b>						
<b>DOCENTES OBSERVADOS: 15</b>						
<b>ASISTENCIA DEL EQUIPO DE "CAMINATA AL AULA" A LAS OBSERVACIONES</b>						
<b>FECHA OBS.</b>	<b>CANT.DOC. OBS.</b>	<b>DIRECTOR</b>	<b>JEFA DE UTP</b>	<b>EVALUADOR A</b>	<b>COORD. PIE</b>	<b>ENC. DE C.E</b>
01- 08	1	1	1	1	1	1
06- 08	2	1	2	1	2	2
07- 08	2	1	2	1	1	2
14- 08	2	1	1	2	1	2
16- 08	1	0	1	1	1	1
17- 08	1	1	0	1	0	1
21- 08	2	0	2	2	1	1
22- 08	2	1	1	2	2	1
23- 08	2	1	2	2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

Tabla N° 4: cantidad de docentes observados por cada integrante del equipo de "Camina atal aula" durante el mes de octubre del año 2018

<b>MES DE OCTUBRE</b>						
<b>DOCENTES OBSERVADOS: 6</b>						
<b>ASISTENCIA DE EQUIPO DE "CAMINATA AL AULA" A LAS OBSERVACIONES</b>						
<b>FECHA OBS.</b>	<b>CANT.DOC. OBS.</b>	<b>DIRECTOR</b>	<b>JEFA DE UTP</b>	<b>EVALUADOR A</b>	<b>COORD. PIE</b>	<b>ENC. DE C.E</b>
17- 10	3	0	1	2	2	3
18- 10	2	0	2	2	0	2
19- 10	1	0	1	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

**TOTAL DE OBSERVACIONES REALIZADAS POR CADA INTEGRANTE DEL EQUIPO "CAMINATA AL AULA"**

<b>DIRECTOR</b>	7	
<b>JEFA DE UTP</b>	16	

<b>EVALUADORA</b>	18	
<b>COORD. PIE</b>	13	
<b>ENC. DE C.E</b>	17	

La tabla N° 3 muestra las distintas fechas en las cuales se llevaron a cabo las observaciones al aula por el equipo de “Caminata al aula”, la cantidad de docentes observados por día, las veces que cada integrante del equipo observador fue por día a observar las clases de los docentes y un total de docentes observados por mes, además del total de observaciones mensuales a las que pudo asistir cada integrante del equipo “Caminata al aula”.

Analizando de forma más profunda esta tabla, se puede observar que quienes concurren a observar las clases de los docentes una mayor cantidad de veces fueron el equipo técnico pedagógico compuesto por la Jefa de UTP y la Evaluadora, además de la Encargada de Convivencia Escolar y la Coordinadora PIE. El único integrante que no pudo asistir ni siquiera a la mitad de las observaciones calendarizadas previamente entre todos los integrantes del equipo, fue el Director de establecimiento educativo.

El mes de agosto fue el mes que se desarrollaron la mayor cantidad de observaciones al aula, puesto que los docentes venían volviendo de vacaciones de invierno y desde ese mes, por determinación del director de establecimiento, las planificaciones clase a clase comenzaron a ser de carácter obligatorio. Antes de ir a observar a los docentes se les comunicaba el día que el equipo iría y se revisaba (a veces) previamente la planificación. ¿Por qué se revisaba a veces? Porque algunos docentes no las entregaban a tiempo. Todas las observaciones se hicieron con la misma pregunta focal la cual era “¿Qué evidencias vemos de que los estudiantes logran activar sus conocimientos previos?”, por lo tanto, como equipo debíamos ir a los inicios de cada clase y verificar, registrando en la pauta de observación todo lo que los estudiantes hacían o decían que diera indicios de que se estaba logrando en ellos la activación de conocimientos previos.

Durante el mes de septiembre no se desarrollaron observaciones puesto que habían muchas evaluaciones fijadas por los docentes, además de que no se trabajó en toda la escuela por una semana por motivo de la celebración de fiestas patrias.

El mes de octubre finalmente se pudo continuar con las observaciones al aula y se visitó a los seis docentes que faltaba incluir en el proceso. Como se puede observar en la tabla N° 4, nuevamente el equipo técnico pedagógico compuesto por la jefa de UTP y Evaluadora, además de la encargada de convivencia escolar, fueron las que más asistieron al aula, mientras que durante



este mes, el Director del establecimiento y gestor de esta iniciativa no asistió a ninguna de las observaciones programadas y avisadas con anterioridad.

Por otro lado, la retroalimentación a los docentes y la toma de acuerdos en conjunto no se pudo llevar a cabo con todos los docentes. Una de las causales a esto fue el tiempo que se debe disponer para llevar a cabo estas retroalimentaciones. Puesto que se debe tener una conversación con los docentes observados, hacer que estos reflexionen en torno a lo que realizaron y hacer que se comprometan a modificar o potenciar ciertas conductas observadas, el tiempo destinado aproximado por docente variaba entre los 40 a 60 minutos. Otro factor que retrasó la retroalimentación a los docentes fue la ausencia del Director los días que se establecía un horario para poder llevar a cabo esta actividad con los docentes. Él insistía que la retroalimentación se debía llevar a cabo en conjunto, por lo que si faltaba algún integrante del equipo, en especial él, la retroalimentación y toma de acuerdo no se podía llevar a cabo.

### **Análisis de observaciones al aula por dimensión**

Para esta revisión detallada se determinó revisar minuciosamente, las áreas de la pauta de análisis que se realizaba una vez finalizada la observación al aula o “Caminata al Aula”. Las dimensiones analizadas son: aspectos positivos, aspectos negativos y foco del coaching o retroalimentación.

#### **Dimensión 1: Aspectos Positivos**

Esta dimensión se extrae del análisis que realiza el equipo de “Caminata al Aula” una vez que se han realizado las observaciones. “Aspectos positivos” se refiere a todas aquellas acciones, actitudes y procedimientos por parte de los estudiantes que ayudan a desarrollar de forma efectiva la clase observada.

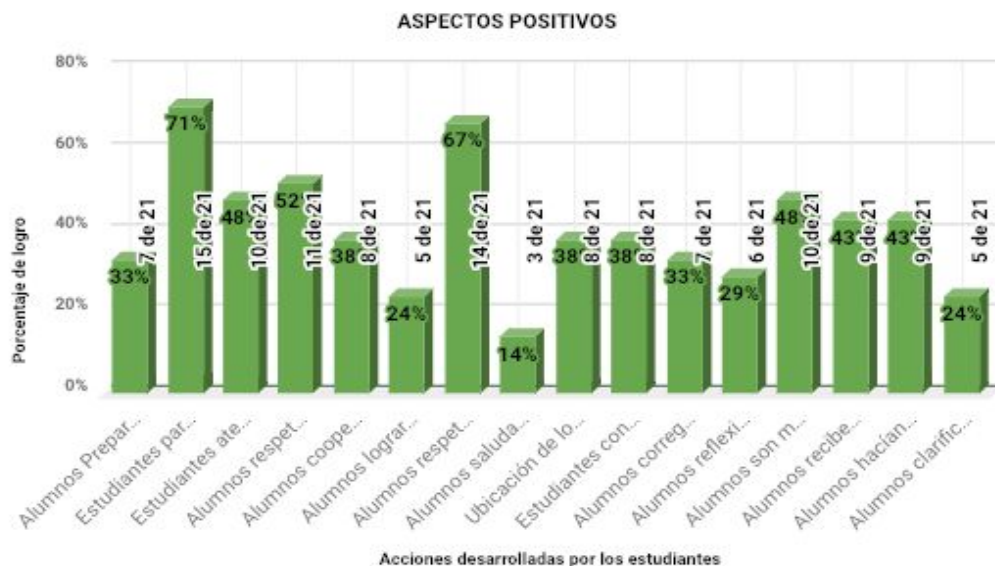
Tabla N° 5: Dimensión aspectos positivos: aspectos más relevantes y su porcentaje.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ASPECTOS MÁS RELEVANTES</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>% logro</b>
<b>ASPECTOS POSITIVOS</b>	- Alumnos Preparados para la clase con sus útiles y libros.	7 de 21	33%
	- Estudiantes participativos.	15 de 21	71%
	- Estudiantes atentos.	10 de 21	48%
	- Alumnos respetuosos con la docente.	11 de 21	52%

- Alumnos cooperadores	8 de 21	38%
- Alumnos lograron la activación de conocimientos previos	5 de 21	24%
- Alumnos respetan las normas de convivencia	14 de 21	67%
- Alumnos saludan a los docentes	3 de 21	14%
- Ubicación de los estudiantes dentro de la sala de clases.	8 de 21	38%
- Estudiantes con buena disciplina.	8 de 21	38%
- Alumnos corregidos por la docente oportunamente.	7 de 21	33%
- Alumnos reflexionaron sobre sus aprendizajes a través de preguntas hechas por la docentes.	6 de 21	29%
- Alumnos son monitoreados por la docente.	10 de 21	48%
- Alumnos reciben refuerzo positivo.	9 de 21	43%
- Alumnos hacían preguntas a la docente cuando surgían dudas.	9 de 21	43%
- Alumnos clarifican información a sus compañeros.	5 de 21	24%

A continuación, se expone el gráfico de barras donde se observan los aspectos positivos junto a los aspectos más relevantes observados, el total de docentes en los cual se observó el aspecto más relevante y el porcentaje de logro en cuanto a las observaciones más relevantes por docente.

Gráfico N° 1: Aspectos positivos de las acciones desarrolladas por los estudiantes en la sala de clases.



El gráfico N° 1 nos muestra el porcentaje de logro y la cantidad de docentes a los que les acogieron las acciones positivas descritas previamente.

En primer lugar, se puede observar que en 15 de las 21 clases de los docentes observados el 71% contó con estudiantes participativos dentro del aula. Con un resultado similar un 67% de los docentes tuvo a su disposición alumnos que respetaban las normas de convivencia en la sala de clases. Ya con un menor porcentaje el 52% de los docentes observados contó con estudiantes respetuosos y con buenos modales hacia sus profesores y profesoras.

Por otro lado, se pudo observar que en solo cinco clases de los docentes observados los estudiantes pudieron clarificar dudas entre ellos, realizando algún tipo de trabajo colaborativo, además de que efectivamente se realizará la activación de conocimientos previos lo que equivale al 24%. Lo anterior trae consigo una problemática importante en cuanto a que no se está fomentando el trabajo colaborativo entre pares, además de que la activación de conocimientos previos en los alumnos no se está produciendo de la forma que se espera, lo que entorpece y dificulta el proceso de enseñanza y aprendizaje, puesto que lo que aprenden no es significativo para ellos.

También, con un porcentaje del 29% se pudo comprobar que en solo 6 de las 21 clases observadas los estudiantes reflexionaron sobre sus aprendizajes a través de preguntas hechas por los docentes. Esto demuestra que el proceso de reflexión en los estudiantes está débilmente desarrollado, dificultando así la

capacidad de potenciar el pensamiento crítico o de descubrir los mejores métodos de estudio para favorecer su propio proceso de aprendizaje.

## Dimensión 2: Aspectos Negativos

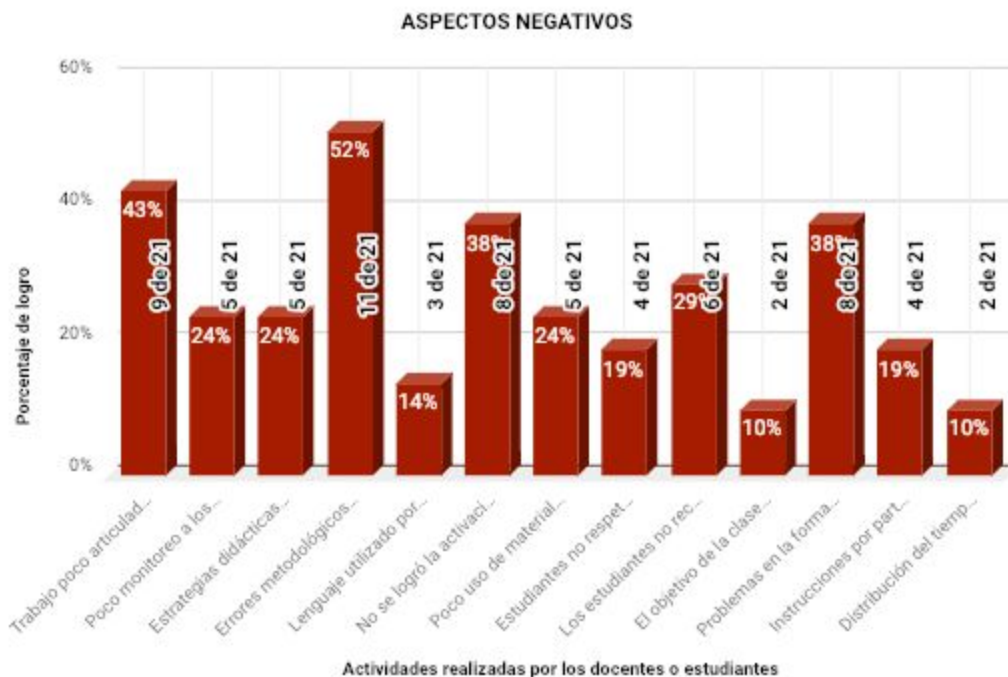
Esta dimensión se extrae del análisis que realiza el equipo de “Caminata al Aula” una vez que se han realizado las observaciones. Los “Aspectos positivos” se refieren a todas aquellas acciones, actitudes y procedimientos por parte de los estudiantes y de la docente que ayudan a desarrollar de forma efectiva la clase observada.

Tabla N° 6: Dimensión aspectos negativos: aspectos más relevantes y su porcentaje.

DIMENSIÓN	ASPECTOS MÁS RELEVANTES	DOCENTES	% logro
ASPECTOS NEGATIVOS	- Trabajo poco articulado con la técnica del equipo de integración que acompaña a la docente en el periodo de clases.	9 de 21	43%
	- Poco monitoreo a los estudiantes	5 de 21	24%
	- Estrategias didácticas poco atractivas para los estudiantes.	5 de 21	24%
	- Errores metodológicos por parte de la docente.	11 de 21	52%
	- Lenguaje utilizado por el docente poco adecuado (pronuncia mal palabras, utiliza mal el vocabulario con los estudiantes o es irónica (o) con los estudiantes).	3 de 21	14%
	- No se logró la activación de conocimientos previos en los estudiantes.	8 de 21	38%
	- Poco uso de material concreto con los estudiantes.	5 de 21	24%
	- Estudiantes no respetaban las normas en la sala de clases.	4 de 21	19%
	- Los estudiantes no recibieron refuerzo positivo por parte de la docente cuando si se lo merecían.	6 de 21	29%
	- El objetivo de la clase no se encuentra escrito o la docente no lo explica a sus estudiantes.	2 de 21	10%
	- Problemas en la forma de la corrección de errores en los estudiantes (forma en la que los corrige).	8 de 21	38%
	- Instrucciones por parte de la docente poco claras.	4 de 21	19%
	- Distribución del tiempo para las distintas actividades.	2 de 21	10%

A continuación, se expone el gráfico de barras donde se observan los aspectos negativos, junto a los aspectos más relevantes observados, el total de docentes en los cual se observó el aspecto más relevante y el porcentaje de logro en cuanto a las observaciones más relevantes por docente.

Gráfico N° 2: Aspectos negativos de las acciones realizadas por los estudiantes y los docentes en la sala de clases.



El gráfico N° 2, muestra una síntesis de las acciones catalogadas como negativas por el equipo observador tras haber ido a monitorear el trabajo en el aula de 21 docentes del establecimiento educacional. Lo más preocupante de este gráfico, es que, en 11 de las clases observadas, lo que equivale a un 52%, el equipo pudo percatarse de errores metodológicos y de didácticas de enseñanza a los estudiantes que componían estas clases. Luego, con un porcentaje menor del 43%, quedó demostrado que en 9 de las clases observadas era necesario articular el trabajo que las técnico de integración o las asistentes de aula desarrollan dentro del aula con él o la docente, puesto que los docentes actuaban de forma independiente, desaprovechando la ayuda que estos profesionales le podrían haber brindado dentro de la sala de clases.

Por otro lado, solo un 10% de los docentes observados no controló de forma efectiva el tiempo y tampoco escribió el objetivo de la clase en la pizarra, lo

que significa que el 90% de los profesores y profesoras de la escuela si lo hace, favoreciendo así el desarrollo de las diversas actividades que este tenga preparadas, además de contextualizar y mentalizar a sus estudiantes con lo que en la clase se quiere lograr.

### Dimensión 3: Foco del Coaching

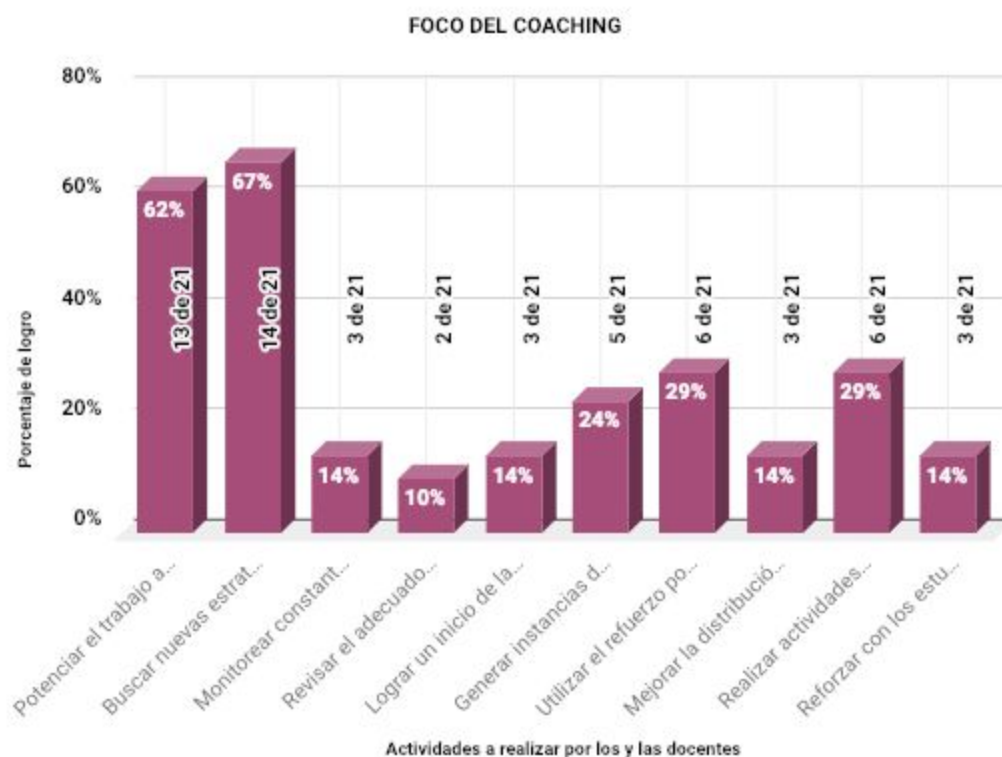
Esta dimensión se extrae del análisis que realiza el equipo de “Caminata al Aula” una vez que se han realizado las observaciones. La clasificación “Foco del coaching” se vincula a la retroalimentación final que se le quiere brindar a él o la docente y a la reflexión que se quiere inducir a este, para que, ya sea un procedimiento, metodología o acción que éste haya realizado y que no esté siendo beneficiosa dentro del proceso desarrollo y aprendizaje sea corregida o mejorada siendo beneficiosa tanto para el docente como para sus estudiantes.

Tabla N° 7: Dimensión foco del coaching: aspectos más relevantes y su porcentaje.

DIMENSIÓN	ASPECTOS MÁS RELEVANTES	DOCENTES	%logro
FOCO DEL COACHING	- Potenciar el trabajo articulado tanto con la técnico PIE como con las ayudantes de aula en caso que corresponda.	13 de 21	62%
	- Buscar nuevas estrategias metodológicas y didácticas para potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	14 de 21	67%
	- Monitorear constantemente el trabajo que realizan los estudiantes.	3 de 21	14%
	- Revisar el adecuado uso del lenguaje por parte del docente en la sala de clases.	3 de 21	14%
	- Lograr un inicio de la clase en el cual se vea reflejado la activación de conocimientos previos.	3 de 21	14%
	- Generar instancias de aprendizaje significativo incorporando las experiencias de los estudiantes.	5 de 21	24%
	- Utilizar el refuerzo positivo para motivar y reforzar a los estudiantes.	6 de 21	29%
	- Mejorar la distribución del tiempo para las actividades a ser realizadas.	3 de 21	14%
	- Realizar actividades en donde los estudiantes puedan reflexionar.	6 de 21	29%
	- Reforzar con los estudiantes las normas en la sala de clases.	3 de 21	14%

A continuación, se expone el gráfico de barras donde se observa el foco del coaching o el foco de la retroalimentación que el equipo de “Caminata al aula” le debe dar a los docentes. El gráfico describe los aspectos más relevantes observados, el total de docentes en los cual se observó el aspecto más relevante y el porcentaje de logro en cuanto a las observaciones más relevantes por docente.

Gráfico N° 3: Foco del coaching a mejorar en las acciones y actividades realizadas por los docentes en la sala de clases.



El gráfico N° 3, relacionado con el foco del coaching o la retroalimentación a los docentes, nos entrega los siguientes datos.

Se pudo determinar que el 67% de los docentes posee problemas en la metodología y la didáctica que aplican en el aula, por lo tanto, el equipo directivo del establecimiento debe crear instancias, para mejorar estos ámbitos dentro de los primeros meses del año para que, en futuras observaciones al aula, se puedan observar los avances en los docentes.

Otra acción que urge al establecimiento potenciar es el trabajo colaborativo y la codocencia que se desarrolla en la escuela. Un 62% de los docentes lo está realizando de forma errónea o no tiene tiempo ni espacios para poder

desarrollarla, siendo también un punto crítico, que el equipo directivo del establecimiento deberá resolver.

Fomentar el refuerzo positivo hacia los estudiantes, junto con la reflexión continua en ellos, es también un desafío importante para los docentes en la sala de clases, pero también, para la escuela, ya que es ésta la que debe brindarles a los docentes las competencias y habilidades para poder desarrollar estas acciones de la mejor manera posible.

Finalmente, las acciones que se encuentran más afianzadas en el establecimiento con solo un 10% de los docentes que aún no las dominan son el monitoreo constante hacia los estudiantes, mejorar las actividades de inicio al momento de comenzar la clase, reforzar las normas en la sala de clases, mejorar la distribución del tiempo para las diversas actividades que se hayan preparado y revisar el adecuado uso del lenguaje por parte del docente en la sala de clases.

Por otro lado, existen varias mejoras que se deben llevar a cabo para poder continuar con el proceso de “Caminata al aula” dentro de la Escuela Uno San Agustín de Talca. A continuación, son enumeradas y detalladas:

- a) **Reorganizar y determinar funciones específicas para cada uno de los integrantes del equipo de observación denominado “Caminata al aula”:** es necesario que las personas que se hagan cargo de este proceso altamente importante dentro del establecimiento escolar, le den el tiempo y espacio necesario para poder llevarlo a cabo de forma exitosa y provechosa, puesto que tal y como lo menciona Toro (2010) lo que el acompañamiento busca es alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso enseñanza y aprendizaje.

Es de primera necesidad, que el Director de la institución educativa se reúna con el equipo y deje a la Jefa de UTP en este caso, a cargo del proceso para que cuando haya que hacer las visitas, análisis y retroalimentaciones a los docentes y él no esté en el establecimiento, se pueda llevar a cabo lo planificado sin ningún inconveniente.

También, es necesario que se destine a un encargado para recordar, tanto a los docentes como a el equipo de caminata al aula, los días de observación, el horario establecido para los análisis y retroalimentaciones a docentes todo. Este horario debe incluir tiempo máximo para el análisis (15 minutos) y retroalimentaciones (30 minutos) a los docentes.



**b) Respetar las fechas y tiempos establecidos dentro del cronograma:** esto es sumamente importante y claramente, uno de los puntos que falló en el proceso del año 2018. El equipo se reunía todos los días lunes en la mañana a organizar la semana de trabajo en la escuela, dejando además determinado un calendario de observación al aula con los nombres de los docentes a observar y el horario en el que se harían las observaciones, pero por percances que sucedieron por integrantes que estaban ausentes o porque a veces surgían actividades sin previo aviso del DAEM o Provincial de Educación, no siempre se respetaba el calendario retrasando aún más el proceso de retroalimentación a los docentes observados.

Por lo anterior mencionado es primordial que el calendario establecido se respete para poder monitorear efectivamente los compromisos que asuman los docentes y presenciar las mejoras establecidas en el aula.

**c) Aplicar a inicios del año escolar una autoevaluación docente:** otra modificación que se pretende implementar es la incorporación de esta autoevaluación docente, la cual se enfoca en que el profesor identifique el nivel de logro de las competencias que se describen en la escala de apreciación, la cual está compuesta por las competencias que determina Perrenoud (2007) en su texto “Diez nuevas competencias para enseñar”.

El autor especifica en su libro que existen diez competencias, cada una con sus competencias, las cuales hacen hincapié a las competencias consideradas como prioritarias porque son coherentes con el nuevo papel de los profesores, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación.

Es pertinente mencionar que estas mejoras, basadas en el enfoque de competencias, al proceso que se aplica actualmente para evaluar al docente de aula, dentro del año 2018 no se pudieron alcanzar puesto que las mejoras se terminaron de perfilar en enero del presente año. Dichas mejoras comenzarán a ser implementadas en marzo del presente año y se monitorearán a lo largo del año en conjunto con el equipo de observación docente denominado “Nueva Caminata al aula”.

Si bien, la idea de modificar la forma en la que la institución llevaba a cabo las observaciones al aula fue novedosa, podría haber sido más provechosa para toda la comunidad educativa si desde un principio se hubiesen respetado los

tiempos y fechas destinadas para poderlas llevar a cabo. Esto causó que no todos los docentes pudiesen recibir su retroalimentación de lo observado, por lo tanto, su hubo alguna metodología o área en la cual se estableció que el docente estaba débil, este nunca lo supo porque dentro del año, no fue informado, ocasionando así que este docente cometa una y otra vez la práctica identificada como errónea o poco correcta sin tener esta la opción a mejorarla.

Por otro lado, el equipo de “Caminata al Aula” encargado de hacer las observaciones no tuvo la instancia de hacer un análisis de lo que se había realizado, ni tampoco de cómo mejorar el proceso. Este equipo no tuvo la oportunidad de cerrar la etapa de la mejor manera ni tampoco, de compartir con los docentes opiniones con respecto al desarrollo e implementación del programa. El único análisis que se ha desarrollado del proceso de observación al aula de la Escuela Uno San Agustín de Talca denominado “Caminata al Aula” ha sido este trabajo de grado.

A modo de conclusión, la “Caminata al Aula” con la estructuración que tiene actualmente, no se podría seguir llevando a cabo, puesto que todo el trabajo realizado no sirve de nada si no se analiza y no se crean acciones a seguir para efectivamente, aportar a la mejora de los docentes de la Escuela Uno San Agustín de Talca.

Para que este programa se pueda mantener y dar luces al establecimiento educativo sobre los procesos que se podrían mejorar, debe sufrir cambios desde nuevamente organizar el equipo que llevará a cabo las observaciones, hasta la confección de no solo un análisis al año, sino que mínimo tres. Esto podrá brindar al establecimiento hitos de progreso en cuanto a las prácticas de sus docentes dentro del aula, como también, del proceso de enseñanza y aprendizaje que viven los estudiantes.

Por último, es valorable que la Escuela Uno San Agustín de Talca pruebe y se arriesgue con nuevas estrategias de observación al aula, pero la misma institución no debe perder de vista que sin un desarrollo adecuado, de cualquier plan que quieran implementar, éste más que brindar algún tipo de apoyo o entregar información relevante a lo que se pretenda desarrollar, será una piedra de tope, porque los involucrados perderán tiempo que podría ser aprovechado de otra forma y los recursos que se inviertan so se verán reflejados.

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA**

---

A continuación, se especifica y detalla la propuesta de mejoramiento que se planea implementar como resultado de este Trabajo de Grado. Esta propuesta se

divide en tres etapas. La primera etapa tiene que ver con todo lo que se implementará antes de comenzar con las “Nuevas Caminatas al Aula”. La segunda etapa, se refiere a la implementación de estas “Nuevas Caminatas al Aula” como tal. Finalmente, la última etapa tiene que ver con los resultados finales y análisis del proceso de “Nuevas Caminatas al Aula” además de los distintos programas o capacitaciones que surgieron a raíz de este.

## **Primera Etapa**

La primera etapa está compuesta por todos los procedimientos, reuniones y capacitaciones que se deben llevar a cabo, antes de desarrollar la nueva versión de las observaciones al aula, o “Nuevas Caminatas al Aula”.

En primera instancia, se propone **reestructurar el equipo antiguo de “Caminata al Aula”**. Este nuevo equipo estará compuesto por la Evaluadora, Coordinadora PIE, Encargada de Convivencia Escolar, un Docente de los que también serán observados (este siempre será distinto), y liderando se encontrará la Jefa de UTP, puesto que las observaciones al aula tienen un propósito netamente pedagógico, algo de lo que ella puede referirse con propiedad primero por sus estudios de postgrado y segundo, por su trayectoria como UTP en el establecimiento educativo.

La segunda acción a realizar será la **incorporación de un docente**, de los que serán observados, en las distintas instancias de “Nuevas Caminatas al Aula” que se realicen. El o la colega que se incorpore siempre será distinto y debe cumplir con el requisito de contar con a lo menos una evaluación docente y haber obtenido el grado de competente. El propósito de esta acción, es que el docente que es observado, también se sienta parte de las observaciones a otros profesores, para así conocer el proceso, sentirse más a gusto con el mismo y poder realizar codocencia con sus pares. El incorporar a un docente hará este proceso más ameno, por lo que el docente observado debiese sentirse menos intimidado una vez que comience la intervención por el equipo. Además, estos docentes podrán desarrollar un tipo de mentoría con sus colegas, como lo expone la Ley 20.903, en donde se explicita que los docentes que realizan mentorías aportan con lo siguiente:

- Proporcionan orientación, asesoramiento y refuerzo centrados en el desarrollo de las competencias básicas del desarrollo profesional.
- Ayudan a superar las exigencias o demandas del ejercicio de la profesión en un contexto concreto.
- Facilitan a los pares su desarrollo personal y social, mejorando la autoestima y promoviendo las relaciones interpersonales y la participación.

- Desarrollan una mayor implicación, compromiso y colaboración entre los miembros de una institución u organización.

En tercera instancia, se propone **fijar un consejo de profesores** en el cual se explique detalladamente la importancia de las observaciones al aula que desarrollará el equipo de las “Nuevas Caminatas al Aula” el cual, debe presentarse a los presentes, mediante una diapositiva y mencionar los objetivos y fines que se quieren lograr con dichas observaciones.

## **Segunda Etapa**

Lo primero que se pretende llevar a cabo en esta segunda etapa es una reunión con el equipo de “Caminata al Aula” para poder establecer un **cronograma trimestral de observación al docente de aula**, en otras palabras, las observaciones se debieran realizar cada 3 meses. Este cronograma debe ser creado por dicho equipo y quedar inserto dentro del calendario escolar de establecimiento educativo para que las fechas y horarios no sean removidos, además de que así, los docentes también podrán fijar en sus planificaciones clase a clase las fechas que les corresponda ser observados.

En segunda instancia, tras los resultados obtenidos en la observación al aula realizada el año 2018 a los docentes de la Escuela Uno San Agustín de Talca, debiera determinarse que el primer foco de ayuda a los docentes, debe estar relacionado con la metodología que están utilizando los profesores y profesoras dentro de la sala de clases, junto con la didáctica de enseñanza. Esta acción fue una de las más débiles dentro de las observaciones, y sin duda alguna, una de las más importantes para poder desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje en los y las estudiantes. Para poder brindar el apoyo a los docentes de la mejor manera, la institución debe buscar alguna ATE o Corporación que imparta **perfeccionamientos en torno a metodologías y didácticas educativas**, que vayan a la vanguardia con la tecnología. Tal y como lo menciona Perrenoud (2007) el uso por parte del docente de estas nuevas tecnologías permite aumentar la eficacia de la enseñanza y familiarizar a los alumnos con nuevas herramientas informáticas del trabajo intelectual. Este primer perfeccionamiento se debe llevar a cabo dentro del primer semestre del año escolar, para poder ver resultados en las observaciones al aula que se planifiquen para meses posteriores.

Como tercera instancia, el equipo directivo de la escuela, junto al equipo de gestión deben intencionar y destinar los tiempos necesarios para que los y las docentes puedan intercambiar prácticas y metodologías exitosas entre ellos, por medio del **trabajo colaborativo**. Actualmente, existe un grupo de profesores que posee horas para trabajar colaborativamente las actividades y didácticas a utilizar en la semana con los alumnos del programa de integración escolar. Pero sería sumamente interesante e importante que todos los docentes tuviesen un período

en común, quizás en horarios inversos (los docentes que trabajan en la mañana, lo tengan en la tarde y los de la tarde en la mañana) para poder trabajar en equipo, no solo compartiendo material y metodologías enfocadas en los alumnos del programa de integración, sino que lo que se trabaje en ese tiempo, sea provechoso para todos los alumnos y alumnas del establecimiento educativo.

Como cuarta acción a realizar dentro de este plan de trabajo, ya teniendo organizadas y calendarizadas las **observaciones al aula**, se comienza con estas. Se pretende que el equipo vaya completo de preferencia. En caso de que algún integrante no pueda asistir, el proceso continuará con los integrantes restantes. Cada observación no durará más de 10 minutos. Los integrantes del equipo de "Caminata al aula" asistirán a la sala de clases con la misma pauta de observación, centrada en el estudiante, que se utilizó en el antiguo proceso de "Caminata al aula" y tomará asiento al final de la sala de clases, si es que hay algún puesto disponible, de lo contrario se quedará de pie. En la primera observación, el equipo asistirá con la siguiente pregunta focal ¿Qué evidencias vemos de que los estudiantes han logrado la activación de conocimientos previos? Una vez que se cumplen los diez minutos de observación, que como primera instancia deben ser al inicio de la clase, los observadores se retiran de la sala de clases.

Pauta de observación utilizada por el nuevo equipo de “Caminata al Aula”

Imagen N° 5: Parte delantera de registro registro para las observaciones.

Imagen N° 6: Parte trasera de registro para las observaciones.

**VISITA AL AULA**

CURSO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_  
 PROFESOR (A) OBSERVADO: \_\_\_\_\_  
 ASIGNATURA: \_\_\_\_\_

**PREGUNTA FOCAL**

\_\_\_\_\_

**VIA LOS ESTUDIANTES...**

\_\_\_\_\_

**DI A LOS ESTUDIANTES...**

\_\_\_\_\_

**ME PREGUNTO:**

\_\_\_\_\_

N°	EQUIPO DE "CAMINATA AL AULA"	FIRMA
1	JEFA DE UTP	
2	DOCENTE OBSERVADOR	
3	E. C. E	
4	C. PIE	
5	EVALUADORA	

Ya fuera del aula, el equipo observador realiza inmediatamente el análisis de la clase observada. Este análisis no debe tomar más de 15 minutos. Para la elaboración de este análisis se consideró la pauta utilizada en el proceso anterior, pero se le modificó el ítem “aspectos negativos” por “aspectos por mejorar”. Además, se eliminó el ítem “preguntas” porque no se utilizaron en nada productivo el proceso de observación anterior.

Para la realización de este análisis cada integrante lee lo que observó en la clase recién finalizada y entre todos determinan cuales son los aspectos positivos, los por mejorar y el foco del coaching.

Imagen N° 7: Pauta de análisis utilizada por el equipo observador de las nuevas “Caminatas al aula”.

ANÁLISIS DE EQUIPO SOBRE VISITAS AL AULA	
NOMBRE DEL DOCENTE	
FECHA DEL ANÁLISIS	
ASIGNATURA	
CURSO OBSERVADO	
PARTICIPANTES DE ANÁLISIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefa de UTP</li> <li>- Docente Observador</li> <li>- Coordinadora PIE</li> <li>- Encargada de Convivencia Escolar</li> <li>- Evaluadora</li> </ul>
<u>ASPECTOS POSITIVOS</u>	<u>ASPECTOS POR MEJORAR</u>
<u>FOCO DEL COACHING</u>	


Finalizando el análisis, los observadores asisten a tres clases más de otros docentes. La idea es que en una semana y media se concentren todas las observaciones, para luego, en una semana y media más, se puedan llevar a cabo las tomas de acuerdos y retroalimentaciones.

Para estas tomas de acuerdo y retroalimentaciones todo el equipo cita al docente que fue observado, pero quien guía el proceso de retroalimentación es el docente par que observó la clase. Esto permitirá a ambos compartir experiencias e intercambiar puntos de vista mediante una conversación más amena, ya que el trato entre colegas es distinto que con un superior, habrá más confianza y empatía, porque el docente que observó, en algún minuto también tendrá que ser observado.

En la retroalimentación lo primero que se le pregunta al docente es como se sintió durante la clase y qué aspectos positivos destaca de esta. Una vez que el

docente responde, el moderador, que en este caso será el docente observador, leerá los aspectos positivos de su clase. Luego, le preguntará al docente por lo que más le complicó de la clase observada o si existe algún proceso que pueda mejorar. Ya teniendo la respuesta del docente, se le comenta lo que el equipo determinó como un aspecto por mejorar dando paso a la discusión y a la búsqueda de la mejora. Se finaliza la retroalimentación con el docente observado asumiendo compromisos, los cuales en las futuras observaciones serán monitoreados para verificar que se les esté dando cumplimiento. Se le agradece la buena disposición a ambos docentes, se reciben opiniones de ambos docentes participantes, tanto del observador como del observado, en cuanto al proceso y se termina la reunión.

Imagen N° 8: Pauta de retroalimentación y de acuerdo de la observación al aula.



**RETROALIMENTACIÓN Y TOMA DE ACUERDOS DE LA OBSERVACIÓN AL AULA**

DOCENTE OBSERVADA (O):  
CURSO:  
ASIGNATURA:  
FECHA DE LA OBSERVACIÓN:  
FECHA DE LA RETROALIMENTACIÓN:

<u>ASPECTOS POSITIVOS</u>
-
<u>ACUERDOS</u>
-

N°	OBSERVADORES	FIRMA
1	JEFA DE UTP	
2	DOCENTE OBSERVADOR	
3	E. C. E	
4	C. PIE	
5	EVALUADORA	

NOMBRE Y FIRMA DE EL O LA DOCENTE OBSERVADA (O):  
\_\_\_\_\_

Puesto que el establecimiento educativo cuenta con 25 docentes, todo el proceso de esta “Nueva Caminata al Aula” tomaría 3 semanas, dando paso así más adelante, a 2 procesos más de observaciones al aula, los que demorarían el



mismo tiempo que el anterior. Las primeras observaciones debieran llevarse a cabo dentro del mes de mayo, para luego continuar en el mes de agosto y finalizar en el mes de noviembre. Los meses posteriores a las “Nuevas Caminatas al Aula”, esto quiere decir junio, septiembre y diciembre se realizará un consejo extraordinario de profesores para analizar en conjunto el proceso ya efectuado e implementar para las futuras caminatas, algún tipo de mejoras que ellos propongan y sean viables.

Finalmente, como quinta acción a realizar en esta segunda etapa, se presenta uno de los aportes más significativos de estas “Nuevas Caminatas al Aula”, la incorporación de una **autoevaluación docente**. Este instrumento se enfoca en que el profesor o profesora identifique el nivel de logro de las competencias que se describen en la escala de apreciación, la cual se basa en las competencias que determina Perrenoud (2007) en su texto “Diez nuevas competencias para enseñar”.

El autor especifica en su libro que existen diez competencias, las cuales hacen hincapié a las competencias consideradas como prioritarias en el docente, puesto que son coherentes con el nuevo papel de los profesores, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación.

A continuación, se presenta la autorización que los docentes deben, si están de acuerdo, firmar para que el equipo de gestión se quede con una copia de su autoevaluación con el único fin de establecer una cultura evaluativa dentro del establecimiento educativo que favorezca la mejora profesional continua de los participantes.

También se presenta la autoevaluación que deberán completar los docentes de la Escuela Uno San Agustín de Talca, al menos 3 veces al año, una vez que se analice cada ciclo de estas nuevas “Caminatas al Aula” para así, poder evidenciar la progresión en la obtención y desarrollo de estas competencias en la vida diaria, pudiendo llegar a ser un aporte significativo, en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes. Además, esta autoevaluación será utilizada para potenciar las “Nuevas Caminatas al Aula”, permitiéndole al equipo encargado hacer una revisión de esta para luego, poder brindar asesoría oportuna a los docentes en sus prácticas dentro de la sala de clases.

Cuadro N° 4: Autorización docente para fotocopiar la autoevaluación.

<p>Yo _____ RUT _____</p> <p>_____ autorizo al equipo de gestión de la Escuela Uno San Agustín de Talca, para que utilice las tres autoevaluaciones que realizaré dentro del año 2019 con el único fin de implementar mejoras educativas tanto para nosotros, los docentes como para nuestros estudiantes apoyando así, el proceso de enseñanza y aprendizaje que se desarrolla dentro de la escuela.</p>	
<p>_____</p> <p>Firma del Docente</p>	<p>_____</p> <p>Fecha</p>

Tabla N° 8: Autoevaluación docente.

<b>AUTOEVALUACIÓN DOCENTE REFERIDA AL TRABAJO PEDAGÓGICO Y ADMINISTRATIVO QUE REALIZÓ EN LA ESCUELA UNO SAN AGUSTÍN DE TALCA</b>	
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>	
<b>ESPECIALIDAD:</b>	<b>FECHA:</b>
<p><b>INDICACIONES:</b></p> <p>Responda la siguiente autoevaluación compuesta por las competencias que un docente, independiente de la especialidad o jefatura que tenga, debiese poseer o desarrollar dentro de su trabajo pedagógico y administrativo en la institución educativa.</p> <p>Esta autoevaluación se confeccionó con base al texto de Perrenoud (2007) llamado “Diez nuevas competencias para enseñar” y trata sobre las competencias y descripciones de estas que un docente, independiente de la especialidad o jefatura, debiese manejar para poder desarrollar efectivamente, el proceso de enseñanza y aprendizaje en la comunidad educativa en donde se desenvuelva.</p> <p>Tiene 15 minutos para responder la autoevaluación, la cual se pide que responda de forma real y objetiva.</p> <p>Esta autoevaluación será realizada 3 veces en el año y tiene como propósito que usted vaya revisando y mejorando su desempeño, tratando de alcanzar las competencias nombradas y desempeñar su función docente, de la mejor manera posible, lo que favorecerá el proceso de enseñanza y aprendizaje además, de a toda la comunidad educativa.</p>	

**SIMBOLOGÍA:**

**PL= Por Lograr=** Desconozco de que se trata la competencia descrita o poseo falencias significativas que no me permiten potenciarla de forma efectiva, ya que no se ve reflejada en mis actividades diarias, por lo que debo trabajar en su desarrollo gradual e integral.

**ML= Medianamente Logrado=** Estoy familiarizado con la competencia descrita, pero aún no manejo la totalidad de lo que esta describe puesto que no domino de la mejor manera algunas de las acciones que van relacionadas con el desarrollo de los saberes procedimentales, actitudinales o conceptuales.

**L= Logrado=** Domino la competencia descrita al nivel de poder compartir con otros colegas las distintas estrategias que utilicé para poder desarrollarla.

Por favor, esta autoevaluación es sumamente importante no solo para que usted reconozca, identifique y potencie las competencias que a continuación se describen, sino que también para apoyarlo efectivamente como institución en lo que usted crea que es necesario perfeccionar.

**I) COMPETENCIA REFERIDA: ORGANIZAR Y ANIMAR SITUACIONES DE APRENDIZAJE**

Nº	INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS	PL	ML	L
1	Conozco, a través de mi disciplina, los contenidos que hay que enseñar además de su traducción a objetivos de aprendizaje.			
2	Construyo dispositivos y secuencias didácticas.			
3	Trabajo a partir de las representaciones de mis alumnos.			
4	Trabajo a partir de los errores y los obstáculos en el aprendizaje.			
5	Planifico dispositivos y secuencias didácticas.			
6	Implico a mis alumnos en actividades de investigación, en proyectos de conocimiento.			

**II) COMPETENCIA REFERIDA: GESTIONAR LA PROGRESIÓN DE LOS APRENDIZAJES**

1	Hago frente a situaciones problema ajustadas al nivel y a las posibilidades de mis alumnos.			
2	Observo a mis alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo.			
3	Adquiero una visión longitudinal de los objetivos de aprendizaje.			
4	Establezco vínculos con las teorías que sostienen las actividades de aprendizaje.			
5	Evaluo a mis alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo.			
6	Establezco controles periódicas de competencias y de progresión.			

<b>III) COMPETENCIA REFERIDA: ELABORAR Y HACER EVOLUCIONAR DISPOSITIVOS DE DIFERENCIACIÓN</b>				
1	Hago frente a la heterogeneidad en mi mismo grupo-clase.			
2	Extiendo la gestión de la clase a un espacio más amplio.			
3	Practico un apoyo integrado trabajando con los alumnos con grandes dificultades.			
4	Desarrollo la cooperación entre mis alumnos y ciertas formas simples de enseñanza mutua.			
<b>IV) COMPETENCIA REFERIDA: IMPLICAR A LOS ALUMNOS EN SUS APRENDIZAJE Y EN SU TRABAJO</b>				
1	Fomento el deseo de aprender, explicando la relación con el conocimiento, el sentido de trabajo escolar.			
2	Desarrollo la capacidad de autoevaluación en el niño o niña.			
3	Instruyo un consejo de alumnos (consejo de clase o de escuela).			
4	Ofrezco actividades de formación opcionales, "inmediatas".			
5	Hago funcionar un consejo de alumnos (consejo de clase o de escuela)			
6	Negocio con el consejo de alumnos varios tipos de reglas y de acuerdos.			
7	Favorezco la definición de un proyecto personal del alumno.			
<b>V) COMPETENCIA REFERIDA: TRABAJAR EN EQUIPO</b>				
1	Elaboro un proyecto de equipo, de representaciones comunes.			
2	Impulso un grupo de trabajo.			
3	Dirijo reuniones.			
4	Formo un equipo de trabajo pedagógico con mis colegas.			
5	Afronto conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales.			
6	Analizo conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales.			
7	Hago frente a crisis o conflictos entre personas.			
<b>VI) COMPETENCIA REFERIDA: PARTICIPAR EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA</b>				
1	Participo en la construcción el proyecto institucional.			

2	Administro sin malgastar los recursos de la escuela.			
3	Fomento una escuela con todos toda la comunidad (extraescolares, del barrio, asociaciones de padres, profesores e lengua y cultura de origen).			
4	Organizo en la misma escuela, la participación de los alumnos.			
<b>VII) COMPETENCIA REFERIDA: INFORMAR E IMPLICAR A LOS PADRES</b>				
1	Favorezco reuniones informativas.			
2	Dirijo las reuniones.			
3	Implico a los padres en la valorización de la construcción de los conocimientos de sus hijos.			
<b>VIII) COMPETENCIA REFERIDA: UTILIZAR NUEVAS TECNOLOGÍAS</b>				
1	Utilizo los programas de edición de documentos.			
2	Explota los potenciales didácticos de programas en relación con los objetivos de aprendizaje.			
3	Comunico a distancia a través de internet o número telefónico.			
4	Utilizo los instrumentos multimedia en mi enseñanza.			
<b>IX) COMPETENCIA REFERIDA: AFRONTAR LOS DEBERES Y DILEMAS ÉTICOS DE LA PROFESIÓN</b>				
1	Promociono la prevención de la violencia en la escuela.			
2	Lucho contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales.			
3	Participo en la creación de reglas de vida común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones, la apreciación de la conducta.			
4	Analizo la relación pedagógica con la autoridad y la comunicación en la clase.			
5	Desarrollo el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el sentimiento de justicia.			
<b>X) COMPETENCIA REFERIDA: ORGANIZAR LA PROPIA FORMACIÓN CONTINUA</b>				
1	Sé explicitar mis prácticas.			
2	Establezco un programa personal de formación continua.			
3	Negocio un proyecto de formación común con mis colegas (equipo, escuela, red).			

4	Me implico en las tareas a nivel general de la enseñanza o del sistema educativo.			
5	Soy un aporte en la formación de mis colegas.			

En la autoevaluación que se acaba de revisar existen descripciones de competencias que se destacaron de color azul. La explicación a esto es porque esas descripciones de la competencia son de carácter primordial en el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes. Además, al destacarlas, mediante el análisis que el equipo de gestión del establecimiento lleve a cabo, podrá determinar el foco de acción más urgente para poder aplicar algún tipo de capacitación o perfeccionamiento, según sea pertinente.

### Tercera Etapa

La tercera parte de esta propuesta de trabajo está compuesta por tres acciones las que son nombradas y detalladas a continuación:

La primera acción a realizar en esta tercera etapa es un **análisis detallado de todas las observaciones realizadas**. Este análisis debe ser realizado por un integrante del equipo de “Caminata al Aula” en no más de dos semanas, los meses de junio, septiembre y diciembre, para poder ser compartido, dentro del mismo mes, con los docentes que fueron parte del proceso. Al compartir los resultados con los docentes se pretende que estos, expresen qué les pareció el proceso, cómo se sintieron, qué creen ellos que se pudiese mejorar y qué es lo positivo que ellos rescatan de este proceso de observación al aula. Es importante que los docentes sientan que el único fin del proceso de las “Nuevas Caminatas al Aula” es mejorar las prácticas docentes en la sala de clases, para favorecer y enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes.

Como segunda acción a realizar, el equipo directivo y de gestión del establecimiento educativo, debiera preocuparse a fin de año de realizar una **capacitación a los docentes** relacionada con cómo trabajar las habilidades y de orden superior como por ejemplo, potenciar el desarrollo del pensamiento crítico o llevar a los estudiantes a desarrollar un proceso de metacognición. Junto con lo anterior mencionado, sería de bastante ayuda también poder brindarle a los docentes algún taller relacionado con cómo potenciar o crear actividades educativas que permitan afianzar el aprendizaje profundo en los estudiantes, puesto que quedó demostrado en este trabajo de grado que las actividades que los docentes realizan en sus clases trabajan el aprendizaje superficial, sin lograr que el aprendizaje profundo pueda tener cabida.

Finalmente, la tercera acción a desarrollar estaría a cargo del equipo de convivencia escolar. Este equipo tiene la importante misión de **generar instancias de distensión y compartir para los docentes**. El plan de trabajo en sí es extenso y va a requerir la mejor disposición de los docentes para que todo lo planeado resulte. Por ello, es importante que los docentes sientan que hay espacios en donde no todo es especializarse y planificar actividades para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje en la escuela. Ellos necesitan instancias de distensión, de momentos recreativos, de intercambiar opiniones y porque no, reírse y pasar momentos agradables con sus pares. Conocer y desarrollar de una mejor manera no solo al profesional, sino que también a la persona y preocuparse de su bienestar físico y específicamente el psicológico, también es función del establecimiento educativo. Esta acción a cargo del equipo de convivencia escolar, pretende que este planifique actividades de distensión y convivencia docente al menos una vez al mes. Al finalizar el año escolar, se debiese hacer un análisis de esta acción en un lugar fuera de la escuela con actividades programadas para que se afiance la unión del equipo directivo con los docentes, además de reforzar la importancia del trabajo en equipo.

Esta propuesta de trabajo fue creada especialmente pensando en las necesidades educativas detectadas en la Escuela Uno San Agustín de Talca y su plan de observación y acompañamiento docente denominado "Caminata al Aula". Lo que se espera es que sea analizada por el Director del establecimiento educativo para que de la marcha blanca llevarse a cabo durante el mes de abril, favoreciendo así, no solo a los docentes que la componen, sino que también a toda la comunidad educativa.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

El trabajo de grado propone un modelo de observaciones al aula a los docentes denominado “Nuevas Caminatas al Aula”. Este modelo incorpora varias acciones nuevas para poder desarrollar dentro del establecimiento educativo, una vez que se han realizado las observaciones al aula y se de revisión a las autoevaluaciones que cada docente debe hacer respecto a las diez nuevas competencias que propone Perrenoud (2007).

La primera conclusión es que la propuesta de mejoramiento expuesta busca potenciar, de manera sistemática y progresiva, el rol del docente en los distintos aspectos mencionados por Perrenoud (2007) y los cuatro dominios que establece el Marco para la Buena Enseñanza. Cabe mencionar que las diez nuevas competencias a las que se refiere Perrenoud son: organizar y animar situaciones de aprendizaje; gestionar la progresión de los aprendizajes; elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; implicar a los alumnos en sus aprendizajes; trabajar en equipo; participar en la gestión de la escuela; informar e implicar a los padres; utilizar las nuevas tecnologías; afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión; y organizar la propia formación continua. Mientras que los cuatro dominios a los que se refiere el Marco para la buena enseñanza son: preparación de la enseñanza; creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes; y responsabilidades profesionales.

La segunda conclusión es que, desde la validación de la misma, se proyecta como un aspecto positivo, la mayor participación del docente en el proceso de las “Nuevas Caminatas al Aula”. El profesor desarrolla un rol no solo de profesional observado, sino que también como un agente observador dentro del mismo equipo de “Caminata al Aula”. Esto quiere decir que a parte de que el docente participe de una forma más activa en el proceso de las “Nuevas Caminatas al Aula”, podrá concebir de una mejor manera lo que necesita reforzar dentro de sus prácticas, además de los ámbitos mayormente logrados, pudiendo desarrollar instancias de retroalimentación y trabajo colaborativo con sus colegas y el equipo de “Caminata al aula”.

La tercera conclusión plantea que la implementación de este programa no sólo tributará a mejora las competencias profesionales de los docentes, sino que además actuará positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Lo anterior mencionado se afirma con la definición que realiza el CPEIP (2016) del Marco para la Buena Enseñanza “conjunto de responsabilidades



que debe asumir un profesor en el desarrollo de su trabajo cotidiano con el propósito de contribuir significativamente al aprendizaje de sus alumnos”.

Por otro lado, queda mencionar las limitaciones y proyecciones con las que este Trabajo de Grado cuenta. Se identificó como una limitación el no poder realizar la validación de campo de la propuesta el año 2018. Esta arista no pudo realizarse debido a la escasez de tiempo, puesto que solo se realizó un proceso de observación y acompañamiento al docente de aula denominado “Caminata al aula” y fue a fines del año pasado, haciendo imposible el seguimiento y revisión de los compromisos asumidos por los docentes observados. Lo anterior mencionado como una limitación, con la propuesta de Nueva Caminata al Aula” dejaría de serlo puesto que se contempla partir con las caminatas desde el mes de abril, para poder realizar efectivamente después el seguimiento y monitoreo de los acuerdos establecidos por los docentes, entre otros.

Por último, nace como una proyección el compromiso de implementación y aplicación que existe por parte del Director del establecimiento educativo hacia la propuesta a implementar. Es un hecho que este año la propuesta de observación y acompañamiento al docente de aula denominada “Nueva Caminata al Aula” se va a poder implementar, pudiendo así el equipo de “Caminata al Aula” observar, analizar, entregar retroalimentación y monitorear el desarrollo profesional docente dentro del aula, asegurando con una mayor certeza aprendizajes de calidad a los niños y niñas que estudian en la Escuela Uno San Agustín de Talca.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Biblioteca Nacional del Congreso de Chile. (2016). Ley 20.903. Extraído de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1087343>
- Cabrerizo, J. Castillo, S., (2010). Evaluación educativa de aprendizajes y competencias. Madrid, España: Pearson Educación.
- Cano, Maria Isabel Y Angel Lledo (1995). Espacio, comunicación y aprendizaje. Serie Práctica N 4. Sevilla: Díada Editorial S.L.
- Cardemil, C. Maureira, F. Zulet, J. (2010). Modalidades de acompañamiento y apoyo pedagógico al aula. CIDE- U.A Hurtado.
- Cornejo, R.; Redondo, J. (2007). Variables Y Factores Asociados Al Aprendizaje Escolar: Una Discusión Desde La Investigación Actual. Estudios pedagógicos (Valdivia), 33(2), 155-175. Recuperado el 10 de septiembre del 2018, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052007000200009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052007000200009&lng=es&tlng=es). 10.4067/S0718-07052007000200009.
- Cox, C. (2011). Currículo escolar de Chile: génesis, implementación y desarrollo. Revue International d'Éducation de Sèvres. N°56.
- Chiner, E. (2011). Materiales docentes de la asignatura Métodos, Diseños y Técnicas de la Investigación Psicológica. Universidad de Alicante. Archivo PDF. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10045/19380> el 5 de diciembre de 2014.
- CPEIP. (2006). Marco para la Buena Enseñanza. Ministerio de Educación. Archivo PDF. Recuperado de <https://www.cpeip.cl/marco-para-la-buena-ensenanza/> el 12 de enero de 2019.
- García, B. (2010). Modelos teóricos e indicadores de evaluación educativa. Sinéctica [online]. 2010, n.35,pp. 1-17. ISSN 1665-109X.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw- Hill.

Jáuregui, T. (2015). Metodología para la Evaluación Curricular. Universidad de Santander. Departamento de Desarrollo Académico.

Laureen, C; Martínez- Miller, P. (2008). *Breaking through the effective teaching: a walk-through protocol linking student learning and professional practice*. UCLA School Management Program. Estados Unidos. Editorial Rowman & Littlefield Education.

McMillan, J. Schumacher, S. (2005). Investigación educativa. Madrid. Editorial Pearson.

Müller, M; Razmilic, T. (2011). Ciclo de mejoramiento continuo y caminatas de aula. Extraído de <https://drive.google.com/open?id=10vkH4oT0PeLaeUpYFdO2sWyP4pnVJFzr> un 14 de enero de 2019.

Perrenoud, P. (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. México. Gráficas Monte Albán.

Rimari Arias Wilfredo. 2009. Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones. Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana

Stringer, E. (2014). Action Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Toro, J. 2010. Formas de supervisión de clases, estrategias. Fidegroup.


Zabalza, J. (1998). La evaluación en el proyecto curricular de centros educativos. Revista Pensamiento Educativo, 23, 259-324.

## Anexos

---

### Anexo 1.-

“Registro utilizado para las observaciones al aula por las primeras “Caminatas al Aula”.


<b>VISITA AL AULA</b>
CURSO: _____ FECHA: _____ HORA: _____
PROFESOR (A) OBSERVADO: _____
ASIGNATURA: _____
<b>PREGUNTA FOCAL</b>
_____
_____
<b>VÍ A LOS ESTUDIANTES...</b>
<b>QÍ A LOS ESTUDIANTES...</b>




ME PREGUNTO:

Nº	EQUIPO DE "CAMINATA AL AULA"	FIRMA
1	JEFA DE UTP	
2	DOCENTE OBSERVADOR	
3	E. C. E	
4	C. PIE	
5	EVALUADORA	


**Anexo 2.-**

“Registro utilizado para el análisis de las observaciones al aula realizadas en las primeras  
“Caminatas al Aula”.

	
<b>ANÁLISIS DE EQUIPO SOBRE VISITAS AL AULA</b>	
<b>NOMBRE DEL DOCENTE</b>	
<b>FECHA DEL ANÁLISIS</b>	
<b>ASIGNATURA</b>	
<b>CURSO OBSERVADO</b>	
<b>PARTICIPANTES DE ANÁLISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Director</li><li>- Jefa de UTP</li><li>- Coordinadora PIE</li><li>- Encargada de Convivencia Escolar</li><li>- Evaluadora</li></ul>
<b>ASPECTOS POSITIVOS</b>	<b>ASPECTOS NEGATIVOS</b>
	-
<b>PREGUNTAS</b>	<b>FOCO DEL COACHING</b>
	-

**Anexo 3.-**

“Registro utilizado para la retroalimentación docente, una vez finalizado el análisis de la “Caminata al Aula” observada”.


<b>RETROALIMENTACIÓN OBSERVACIÓN AL AULA</b>
<b>DOCENTES OBSERVADAS:</b>
<b>CURSO:</b>
<b>ASIGNATURA:</b>
<b>FECHA DE LA OBSERVACIÓN:</b>
<b>FECHA DE LA RETROALIMENTACIÓN:</b>
<b>ASPECTOS POSITIVOS</b>
<b>ACUERDOS</b>



Nº	CARGO	FIRMA
1	DIRECTOR	
2	JEFA DE UTP	
3	ENCARGADA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	
4	COORDINADORA PIE	
5	EVALUADORA	

**NOMBRE Y FIRMA DE LA DOCENTE OBSERVADA:**

---



**Anexo 4.-**

“Nuevo registro de análisis de las clases observadas a ser utilizado por el equipo de la “Nueva Caminata al Aula”.



**ANÁLISIS DE EQUIPO SOBRE VISITAS AL AULA**

<b><i>NOMBRE DEL DOCENTE</i></b>	
<b><i>FECHA DEL ANÁLISIS</i></b>	
<b><i>ASIGNATURA</i></b>	
<b><i>CURSO OBSERVADO</i></b>	
<b><i>PARTICIPANTES DE ANÁLISIS</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jefa de UTP</li><li>- Docente Observador</li><li>- Coordinadora PIE</li><li>- Encargada de Convivencia Escolar</li><li>- Evaluadora</li></ul>

<b><u>ASPECTOS POSITIVOS</u></b>	<b><u>ASPECTOS POR MEJORAR</u></b>
-	-
<b><u>FOCO DEL COACHING</u></b>	
-	

**Anexo 5\_.**

“Registro utilizado para la retroalimentación docente, una vez finalizado el análisis de la “Nueva Caminata al Aula” observada”.



**RETROALIMENTACIÓN Y TOMA DE ACUERDOS DE LA OBSERVACIÓN AL AULA**

**DOCENTE OBSERVADA (O):**

**CURSO: |**

**ASIGNATURA:**

**FECHA DE LA OBSERVACIÓN**

**FECHA DE LA RETROALIMENTACIÓN:**

<b><u>ASPECTOS POSITIVOS</u></b>
-
<b><u>ACUERDOS</u></b>
-

<b>Nº</b>	<b>OBSERVADORES</b>	<b>FIRMA</b>
1	JEFA DE UTP	
2	DOCENTE OBSERVADOR	
3	E. C. E	
4	C. PIE	
5	EVALUADORA	

**NOMBRE Y FIRMA DE EL O LA DOCENTE OBSERVADA (O):**

\_\_\_\_\_