

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO**

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**“LA PRÁCTICA DOCENTE Y LAS COMPETENCIAS
EVALAUTIVAS DE LOS PROFESORES DEL COLEGIO
TECNOLÓGICO DON BOSCO DE ARICA. 2017”**

TESIS

**Presentada por:
Sandra Cristina Silva Basilio**

**Asesor:
Dr. Pedro Rosales Villarroel**

**Para obtener el Grado Académico de:
DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Tacna - Perú
2018

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiera sido posible, sin el apoyo incondicional de mi familia mis hijos Matías, Ariadna, Isidora, Rafaela y a Gonzalo, a quienes agradezco su valioso apoyo, comprensión y tiempo, quienes son y serán mi pilar y mis amores.

Y a mi padre Sergio, Viviana y hermanos han sido mi fortaleza para llegar hasta el último peldaño de mi carrera.

Y en especial a quienes han colaborado en esta investigación aportando con sus conocimientos y experiencias de Paulina Martínez, Andrea Flores, Carla Cámara y Paulo Cámara. Agradezco a cada uno de ustedes su tiempo, sus conocimientos, sus opiniones.

DEDICATORIA

A mi familia.

Matías, Ariadna, Isidora, Rafaela y Gonzalo,

A los que adoro y amo hasta el infinito y más allá

A mi padre Sergio ejemplo de valor y sacrificio y a mi hermana Patricia,

un modelo de profesora

A Viviana, Erika y Sergio

Mi familia....

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
AGRADECIMIENTOS	ii
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii

CAPÍTULO I

1. PROBLEMÁTICA DE LOS PROFESORES DEL COLEGIO TECNOLÓGICO DON BOSCO

1.1.	DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	02
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	04
1.2.1.	Interrogante principal	04
1.2.2.	Interrogantes secundarias	04
1.3.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	05
1.4.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	07
1.4.1.	Objetivo General	07
1.4.2.	Objetivos Específicos	07
1.5.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	08
1.6.	CONCEPTOS BÁSICOS	18

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1.	PRÁCTICA DOCENTE	
2.1.1.	Definición de Función Docente	22
2.1.2.	Docencia de aula o Docente de aula	22
2.1.3.	Actividades Curriculares no Lectivas	22
2.1.4.	Dimensiones de Práctica Docente	23
2.1.5.	Marco para la Buena Enseñanza	25
2.2.	COMPETENCIAS	
2.2.1.	Definición de Competencia	29
2.2.2.	Competencia Evaluativas	29
2.2.3.	Evaluación Basada en Competencias	31
2.3.	EVALUACIÓN	
2.3.1.	Definición de Evaluación	31
2.3.2.	Componentes de la Evaluación	32
2.3.3.	Principios de la Evaluación	33
2.3.4.	Tipos de Evaluación	34
2.3.5.	Modelos de Evaluación	37
2.4.	CONTEXTO	
2.4.1.	Definición de Contexto	41
2.4.2.	Enfoques de Contexto	43

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1.	ENUNCIACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	
3.1.1.	Hipótesis general	45
3.1.2.	Hipótesis específicas	45
3.2.	VARIABLES	
3.2.1.	Variable Dependiente Prácticas Docentes	46
3.2.2.	Variable Independiente Competencias Evaluativas	47
3.3.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	
3.3.1.	Tipo de Estudio	48
3.3.2.	Diseño de Investigación	48
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	51
3.5.	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	51
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA	
3.6.1.	Unidad de Estudio	51
3.6.2.	Población	52
3.6.3.	La Muestra	52
3.7.	PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
3.7.1.	Procedimientos	52
3.7.2.	Técnicas	54
3.7.3.	Instrumentos	54

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	56
4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	57
4.3. RESULTADOS	57
4.3.1. Tabulación y Gráficos de Encuestas de Competencias Evaluativas	58
4.3.2. Tabulación y Gráficos de Auditoría realizada a los cursos	95
4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA	103

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	119
5.2. CONCLUSIONES	123
5.3. SUGERENCIAS	130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	132
ANEXOS	137
Anexo A Matriz de Consistencia	138
Anexo B Entrevista Docente	143
Anexo C Encuesta Competencias Evaluativas	144
Anexo D Auditoría	149

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Sistemas Educativos Estudiados	13
Tabla 2. Conseguir a las Personas más aptas para ejercer la Docencia	14
Tabla 3. Desarrollo de Instructores Eficientes	15
Tabla 4. Garantizar el Buen Desempeño de todos los Estudiantes	16
Tabla 5. Niveles de desempeño	26
Tabla 6. Criterio por dominio	28
Tabla 7. Modelos de Evaluación	37
Tabla 8. Paradigma Interpretativo	50
Tabla 9. Estadística por Competencia Técnicas por nivel de Desempeño	105
Tabla 10. Estadística por Competencia Metodológicas por nivel de Desempeño	108
Tabla 11. Estadística por Competencia Personales por nivel de Desempeño	111
Tabla 12. Estadística por Competencia Participativas por nivel de Desempeño	114
Tabla 13. Correlación entre competencias evaluativas y nivel de experiencia	115
Tabla 14. Correlación entre competencias evaluativas (C.E)	116
Tabla 13. Correlación entre C.E. y edad, experiencia laboral, experiencia en el aula y perfeccionamiento	117

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Dimensiones de la Práctica Docente	24
Figura 2. Dominios del Marco de Buena Enseñanza	27
Figura 3. Desarrollo de Competencias	30
Figura 4. Modelo Ralph Tyler	38
Figura 5. Modelo Robert Hammond	38
Figura 6. Modelo Michael Scriven	39
Figura 7. Modelo Stufflebeam	39
Figura 8. Modelo CIPP	40
Figura 9. Modelo Stake	40

ÍNDICE DE FIGURAS

ENCUESTA “COMPETENCIAS EVALUATIVAS”

CONTENIDOS	Pág.
Figura 1. Género de los profesores encuestados	58
Figura 2. Edad de los profesores encuestados	58
Figura 3. Año de titulación de los profesores encuestados	59
Figura 4. Experiencia laboral de los profesores encuestados	59
Figura 5. Experiencia como docente en el aula de los profesores encuestados	60
Figura 6. Según el tipo de dependencia educacional	60
Figura 7. Nivel de perfeccionamiento post grados realizados por los docentes	61
Figura 8. Cursos de capacitación realizados por los Docentes	61

I. COMPETENCIAS TÉCNICAS (SABER)

Figura 9. Conocimiento sobre los programas de estudio	62
Figura 10. Conocimiento de los mapas de progreso de aprendizaje y nivel de desempeño	63
Figura 11. Conocimientos de las características de los alumnos/as	63
Figura 12. Participación en cursos de evaluación	64
Figura 13. Nivel de conocimiento sobre evaluación	65
Figura 14. Conocimiento de las distintas modalidades de evaluación	65

Figura 15. Selección de instrumentos evaluativos adecuados	66
Figura 16. Modifica la evaluación según necesidades detectadas	66
Figura 17. Adapta la evaluación según las necesidades educativas especiales (NEE)	67
Figura 18. Considerar los resultados de las evaluaciones para modificar la planificación	68

II. COMPETENCIAS METODOLÓGICAS (SABER HACER)

Figura 19. Diseñar instrumentos evaluativos considerando el contexto	68
Figura 20. Diseña evaluaciones diagnosticas al inicio escolar o unidad	69
Figura 21. Diseña evaluaciones formativas	70
Figura 22. Diseñar evaluaciones sumativas	70
Figura 23. Utiliza distintos instrumentos de evaluación según las características de los estudiantes	71
Figura 24. Diseñar instrumentos de evaluación considerando aspectos Formales: nombre, asignatura, puntaje total, real, para cada ítems,.	71
Figura 25. Diseñar rúbricas de evaluación con criterios de desempeño definidos	72
Figura 26. El docente elabora listas de cotejo	72
Figura 27. El docente elabora pautas de observación	73
Figura 28. El docente elabora pruebas escritas para evaluar los aprendizajes	74
Figura 29. El docente elabora pruebas que midan las distintas habilidades de aprendizaje.	74
Figura 30. El docente redacta instrucciones claras en los instrumentos evaluativos	75
Figura 31. El docente redacta preguntas de respuesta fija: Vo F, selección múltiple términos pareados, completación.	75
Figura 32. El docente redacta preguntas abiertas o desarrollo	76

Figura 33. El docente utiliza procedimientos de autoevaluación	77
Figura 34. El docente utiliza procedimientos de coevaluación	77
Figura 35. El docente utiliza instrumentos de heteroevaluación	78
Figura 36. El docente verifica el progreso de los estudiantes	78
Figura 37. El docente es coherente con las actividades de las clases y los instrumentos evaluativos	79
Figura 38. El docente es coherente entre las prácticas pedagógicas y las prácticas evaluativas	80

III. COMPETENCIAS PERSONALES (SER)

Figura 39. El docente reflexiona sobre la práctica evaluativa	80
Figura 40. El docente reconoce sus fortalezas y debilidades en la evaluación	81
Figura 41. El docente identifica las causas del éxito o fracaso en los procesos evaluativos	82
Figura 42. El docente piensa que todos los estudiantes pueden lograr los objetivos de la signatura	82
Figura 43. El docente acepta las críticas de los colegas sobre las prácticas evaluativas y sugerencias	83
Figura 44. El docente acepta las críticas de los estudiantes sobre las prácticas evaluativas y considera sus comentarios	84
Figura 45. El docente evalúa sin pensar en las calificaciones anteriores	84
Figura 46. El docente orienta la práctica evaluativa al servicio del aprendizaje de los estudiantes	85
Figura 47. El docente valora y emite juicios en relación al aprendizaje y a la acción evaluativa	86
Figura 48. El docente busca remediales particulares para cada alumno/a	86

IV. COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS (SABER ESTAR)

Figura 49. El docente colabora en el diseño de instrumentos de evaluación a otros docentes	87
Figura 50. El docente comparte información, material evaluativo con colegas	88
Figura 51. El docente da a conocer a los estudiantes lo que se espera de ellos	88
Figura 52. El docente informa a los estudiantes cómo serán evaluados	89
Figura 53. El docente socializa con los estudiantes los procedimientos evaluativos de la asignatura	90
Figura 54. El docente registra los objetivos de la evaluación en el instrumento a aplicar	90
Figura 55. El docente informa del temario de la unidad a evaluar	91
Figura 56. El docente propicia instancias de retroalimentación, reflexión sobre los aciertos y desaciertos de los estudiantes en la evaluación	92
Figura 57. El docente informa a los estudiantes sobre los contenidos actitudes y competencias que se encuentran logradas y/o a desarrollar	92
Figura 58. El docente informa a las familias sobre los resultados obtenidos por sus hijos/as	93
Figura 59. El docente informa al colegio sobre los procesos evaluativos implementados	94
Figura 60. El docente entrega un informe de los resultados de las evaluaciones realizadas	94

ENCUESTA DE “AUDITORÍA”

Figura 61. Contexto social de los alumnos/as	95
Figura 62. Porcentaje de asistencia a reunión de apoderados	96
Figura 63. Número de alumnos en el PIE (proyecto de integración escolar)	96
Figura 64. Matricula inicial y final de Educación Parvularia y primer ciclo	97
Figura 65. Matricula inicial y final segundo ciclo (5° a 8° básico)	97
Figura 66. Matricula inicial y final enseñanza media	98
Figura 67. Licencias médicas Educación Parvularia y primer ciclo	98
Figura 68. Licencias médicas segundo ciclo (5° a 8° básico)	99
Figura 69. Licencias médicas enseñanza media	99
Figura 70. Número de entrevistas realizadas a los apoderados	100
Figura 71. Retiros e ingresos de alumnos	100
Figura 72. Alumnos/as reprobadas 2017	101
Figura 73. Alumnos/as de pueblos originarios	101
Figura 74. Índice de vulnerabilidad escolar 2016-2017, por JUNAEB	102
Figura 5. Competencias Técnicas a nivel grupal	104
Figura 76. Competencias Metodológicas a nivel grupal	107
Figura 77. Competencias Personales a nivel grupal	110
Figura 78. Competencias Participativas a nivel grupal	113

RESUMEN

La investigación que se presenta es un tipo de estudio explicativo–correlacional, que busca explicar y relacionar sobre las variables: la práctica docente y las competencias evaluativas de los docentes del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica. Ésta se desarrolló en base a dos etapas, una previa a la inscripción de la tesis doctoral y la otra se llevó a cabo después, la primera etapa se realizó para recordar conceptos sobre los tipos de evaluación y la segunda etapa se elaboró una encuesta para recolectar mayores antecedentes del docente de aula, de acuerdo a sus años de experiencia en la práctica docente y sus competencias evaluativas. La población está constituida por 24 docentes que están aula en forma constante y la muestra se realizó con un grupo intacto de 20 docentes. Donde se estableció la relación entre la práctica docente y las competencias evaluativas, mientras mayor es la experiencia laboral las competencias evaluativas se encuentran en un nivel de desempeño avanzado, es decir existe un mayor dominio y sobre los docentes con menor años de práctica docente se encuentra en un nivel de desempeño intermedio en las competencias evaluativas.

Palabra clave: prácticas docentes, competencias evaluativas, encuesta, experiencia laboral, nivel de desempeño.

ABSTRACT

The research presented is a type of explanatory-correlational study, which seeks to explain and relate the variables: teaching practice and the evaluative skills of the teachers of the Don Bosco Technological College of Arica. This was developed based on two stages, one prior to the inscription of the doctoral thesis and the other was carried out after, the first stage was carried out to remember concepts about the types of evaluation and the second stage a survey was elaborated to collect greater background of the classroom teacher, according to his years of experience in teaching practice and his evaluative skills. The population is constituted by 24 teachers who are in a constant classroom and the sample was made with an intact group of 20 teachers. Where the relation between the teaching practice and the evaluative competences was established, the higher the work experience the evaluative competences are at an advanced level of performance, that is to say, there is a greater mastery and over the teachers with less years of teaching practice is in a level of intermediate performance in the evaluative competences.

Keyword: teaching practices, evaluative skills, survey, work experience, performance level.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación constituye un aporte al ámbito de la educación, recogiendo la experiencia de los docentes en relación a su quehacer docente y las competencias evaluativas adquiridas y/o desarrolladas hasta la fecha. Además, constituye un aporte a lo que prontamente se comenzará a evaluar de acuerdo al Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903), en relación a las competencias que debe poseer un docente a la hora de qué y cómo evaluar los aprendizajes de los alumnos y alumnas.

Fortaleciendo, el perfeccionamiento continuo y permanente del docente y responder así a los requerimientos y cambios de la sociedad. Este estudio se basa en *“Determinar la relación que existe entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica”*.

El **Primer Capítulo**, aborda el problema de la investigación, hipótesis, objetivos, antecedentes de la investigación y conceptos básicos. Permitiendo tener una claridad de lo pretende esta investigación, además antecedentes de otros estudios que

permitirán observar que las variables estudiadas, han sido investigadas de manera separada y/o ligada con otras variables, pero no como lo plantea esta investigación.

El **Segundo Capítulo**, se desarrolla el fundamento teórico, los aportes y/o enfoques de distintos autores, las variables de manera exhaustiva, realizando una reflexión crítica y analítica de las prácticas docentes y las competencias evaluativas de los/as profesores/as. Y a partir del conocimiento el docente se pueda a autoevaluar y detectar la fortalezas y debilidades y buscar estrategias en forma colaborativa.

El **Tercer Capítulo**, se da a conocer el enfoque metodológico empleado, lo cual se recolecta, analiza y relaciona datos cuantitativos y cualitativos, mediante entrevistas y encuestas, lo que permitirá a tener un diagnóstico de los docentes en aula desde las competencias técnicas (ser), competencias metodológicas (saber hacer), competencia personal (ser) y competencia participativa (saber estar).

El **Cuarto Capítulo**, se presentan los resultados a través de gráficos, análisis estadísticos y la discusión, comprobar la hipótesis y responder a las preguntas planteadas.

Para finalmente en el **Quinto Capítulo** dar a conocer las conclusiones y sugerencias. Reflexionar, analizar y dialogar las conclusiones, para realizar sugerencias que permitirán mejorar y monitorear las metas y/o acciones para

fortalecer la calidad docente, la eficiente instrucción, altas expectativas y la motivación al perfeccionamiento continuo.

Esta investigación pretende ser un aporte en el área de la evaluación, dejo a vuestra consideración señores miembros del jurado de tesis titulada: LA PRÁCTICA DOCENTE Y LAS COMPETENCIAS EVALUATIVAS DE LOS PROFESORES DEL COLEGIO TECNOLÓGICO DON BOSCO DE ARICA EN EL AÑO 2017, variables importantes y de bastante incidencia en el proceso educativo de los alumnos y alumnas.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMÁTICA DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO TECNOLÓGICO DON BOSCO

1.1. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

La educación es parte fundamental para el desarrollo humano, mejorando así la calidad de vida de la persona, el entorno y la sociedad en general. La globalización y las TICs (tecnologías de la información y comunicación) han provocado un cambio en las distintas áreas: social, económica, política, religiosa, cultural y educacional, para satisfacer las necesidades y/o adaptándose a las distintas realidades y contextos de la sociedad.

Barber y Mourshed (2008) afirma: “La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes. Los sistemas educativos con más alto desempeño atraen en forma constante gente más capacitada a la carrera docente. Los sistemas con más alto desempeño reclutan a sus docentes en el primer tercio de cada promoción de graduados de sus sistemas educativos, el 5% Corea del Sur, el 10% Finlandia, el 30% Singapur y Hong Kong”. (p.15)

Además, algunos países latinos como Argentina, Brasil, Chile, México, Perú, Uruguay, Colombia y entre otros, han implementado reformas educativas como una manera de enfrentar los desafíos que impone la modernidad, los cambios generacionales, respondiendo así a las demandas de la sociedad en su conjunto.

En estos momentos la preocupación central de la educación chilena, es contar con profesores preparados y expertos en su área, lo que ha llevado a promulgar la Ley 20.903 “Sistema de Desarrollo Profesional Docente”, donde se establecen distintos tramos en la cual los docentes serán categorizados como: inicial, temprano y avanzado (obligatorios) y tramos experto I y experto II (opcional).

La falta de competencias evaluativas de los docentes, pueden ser causadas por distintos factores, competencias no desarrolladas y/o potenciadas en la educación superior, falta de práctica, no estar articuladas con la realidad de los sistemas educativos o no valorar su importancia y relevancia en el aprendizaje de los alumnos y alumnas, entre otros.

Además, se ha observado que la práctica docente es una variable relevante y que merece ser analizada, ya que en su conjunto esto puede desencadenar el fracaso escolar en las distintas asignaturas, bajas expectativas del alumno/a y de las familias al ver los bajos resultados académicos de su hijo/a, una desmotivación y/o deserción escolar.

La presente investigación pretende contribuir al área evaluación, sobre las prácticas docentes y las competencias evaluativas, un enfoque especial en el área de evaluación, componente esencial del proceso educativo, que permite evaluar de acuerdo a las características, necesidades de los alumnos y alumnas y como docente medir lo que se debe medir, en coherencia con los aprendizajes entregados.

Permitiendo así, tomar acciones que favorezcan las prácticas docentes, como es la importancia del perfeccionamiento continuo, las articulaciones entre niveles, el intercambio de experiencias exitosas, la autoevaluación como docente, especialista y como profesional en área de educación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación tiene como Objetivo *“Determinar la relación que existe entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017”*, al realizar una autoevaluación el docente reflexionará, analizará sobre la práctica docente (experiencia) y sus competencias evaluativas, como una manera de tomar decisiones que le permitirán mejorar.

El docente es un agente activo a la hora de revalorizar sus saberes, enfrentar desafíos, dificultades y hacer frente a las nuevas generaciones de alumnos y alumnas con mayor acceso a la información y a las nuevas tecnologías.

Interrogante principal:

1. ¿Existe relación entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?.

Interrogantes secundarias:

1. ¿Identificar el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?
2. ¿Identificar el nivel de conocimiento sobre sus competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?

3. ¿Establecer la relación que existe entre los niveles de experiencia en la práctica docentes y el nivel de competencias de evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?
4. ¿Establecer la relación que existe entre los niveles de experiencia en la práctica docentes y el nivel de competencias de evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco, según el sexo?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio nace de la necesidad de encontrar las causas del porqué de las discrepancias y coherencia entre las evaluaciones internas y externas, como las Evaluaciones Institucionales, el SIMCE (Sistema de Medición de la Calidad de la Educación), y evaluaciones del PME (Plan de Mejoramiento Educativo).

La necesidad de evaluar las prácticas docentes y las competencias evaluativas, que permitan tener un diagnóstico de las fortalezas y debilidades de los profesores/as, su nivel de conocimiento teórico y/o práctico, de cómo evaluar los aprendizajes de los alumnos y alumnas y de qué manera el colegio se hace responsable para nivelar, perfeccionar y/o dar las herramientas necesarias para que el/la profesor/a se inserte de manera exitosa de acuerdo al contexto educativo.

Se hace necesario que el colegio se enfoque en las necesidades y/o debilidades de los profesores que están en aula, mediante talleres teóricos-prácticos, intercambios

de experiencias y/o instrumentos evaluativos, articulación entre niveles o áreas, que permitan ser un agente activo, motivador y acorde con los cambios generacionales.

Como docente y orientadora, constantemente los alumnos y alumnas son derivados por bajo rendimiento, para evaluar si es algo social, emocional o de la edad, pero se termina analizando las pruebas escritas y los mismos alumnos/as manifiestan que no le hicieron una evaluación diagnóstica, otros que el contenido no fue tratado en clases, otros que no hicieron una evaluación formativa y entre otros factores. De ahí que nace la necesidad de ahondar en esta temática y participar en forma externa de talleres de evaluación para apoyar la gestión del docente, pero es fundamental realizar un diagnóstico que permita conocer la realidad de los profesores, en relación a su práctica docente y las competencias evaluativas.

Esta investigación, aportará con antecedentes que permitirán a un colegio con similares características, tomar acciones y/o remediales que favorezcan las prácticas docentes y las competencias evaluativas de los profesores.

Y así como **Barber y Mourshed (2008)** afirman que “las experiencias de exitosos sistemas educativos resaltan la importancia de tres aspectos:

- ✚ Conseguir a las personas más aptas para ejercer docencia;
- ✚ Desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes; y
- ✚ Garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a todos los niños”. (p.6)

Además, con este estudio se pretende mejorar las relaciones entre profesor-alumno/a, profesor-apoderado, apoderado-alumno y las altas expectativas académicas

y proyecciones futuras. Y en lo social se reflejará mediante la permanencia de los alumnos y alumnas en el colegio, su sentido de pertenencia y compromiso consigo mismo.

La práctica docente y las competencias evaluativas son claves para evaluar los logros de aprendizajes, obtener resultados que permitan al docente tener un diagnóstico real y fidedigno del desempeño académico de los alumnos y alumnas, tomando así las medidas necesarias para lograr los contenidos mínimos y obligatorios que establece el Ministerio de Educación o mediante el PME (proyecto de mejoramiento educativo) incluir o modificar acciones que favorezcan el logro de los aprendizajes de los alumnos y alumnas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

“Determinar la relación que existe entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.

- b) Identificar los niveles de conocimiento sobre las competencias evaluativas los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.

- c) Establecer la relación que existe entre el nivel de experiencia en la práctica docente y el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica.

- d) Establecer la relación que existe entre el nivel de experiencia en la práctica docente y los niveles de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, según el sexo.

1.5. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO


Un estudio que resulta fundamental para esta Investigación es el realizado por la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por **Jacques Delors**. (1996), en el libro “La Educación encierra un Tesoro”. Siendo la educación un instrumento para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de la paz, libertad y justicia social. La comisión comparte mediante sus análisis, sus reflexiones y sus propuestas sobre las políticas de educación ya que éstas son objeto de críticas o son relegadas por razones económicas y financieras.


La comisión procura tener presente algunos principios fundamentales que tienen carácter universal como:


1. *Primer lugar*: La educación es un derecho fundamental de la persona humana y tiene un valor humano universal.
2. *Segundo lugar*: La educación, formal o no formal debe ser útil a la sociedad.


3. *Tercer lugar:* Tiene un triple afán de equidad, pertinencia y excelencia que debe regir en toda política de educación.
4. *Cuarto lugar:* La renovación de la educación y toda reforma correspondiente debe basarse en un análisis detenido y a fondo de las informaciones de que se dispone en ideas y prácticas con buenos resultados.
5. *Quinto lugar:* La gran diversidad económica, social y cultural, exige enfoque diversificados del desarrollo de la educación.
6. *Sexto lugar:* La responsabilidad de la educación incumbe a la sociedad entera.

La Comisión, en la Segunda Parte del libro, plantea que la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares:

 ***Aprender a Conocer:*** es aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento y aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

 ***Aprender Hacer:*** adquirir competencias que lo capacite para enfrentar situaciones y trabajar en equipo, en las distintas experiencias sociales o de trabajo.

 ***Aprender a Vivir:*** juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, proyectos comunes, tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

 ***Aprender a Ser:*** la educación debe contribuir al desarrollo global de la persona, con capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal. Y no menospreciar ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, capacidades físicas, aptitudes para comunicación, entre otras.

El método que utilizó la comisión fue mediante 8 reuniones plenarias, otras tantas por grupo de trabajo con una amplia gama de profesionales y de organizaciones directa e indirectamente relacionadas con la educación formal y no formal, ponencias de eminentes personalidades, cuestionarios a todas las Comisiones Nacionales de la UNESCO, invitándolos a enviar documentos o materiales inéditos.

Aporte a la Investigación:

Este estudio hasta la fecha, es considerado por las distintas investigaciones como fundamental en el proceso de la enseñanza de los estudiantes y en la función docente.

Dando prioridad a lo cualitativo de la educación y no sólo a lo cognitivo, ver como un todo, para realizar reformas y/o nuevas políticas pedagógicas y ofrecer múltiples posibilidades para aprender y valorar. De acuerdo a estos 4 pilares se basa la encuesta realizada a los docentes para identificar el nivel de experiencia y el nivel de competencias evaluativas que posee el docente actualmente.

Otra propuesta basada en la investigación-acción realizaron por los profesores **Cecilia Fierro, Bertha Fortoul y Lesvia Rosas** (1999), a través del libro “Transformando la práctica docente”, que busca:

- Analizar diversos tipos de relaciones contenidas en su trabajo.
- Entender las situaciones frecuentes en el proceso educativo
- Identificar las preocupaciones o situaciones que se requieran transformar.

La metodología de trabajo, es una combinación de talleres, círculos de discusión, diálogos, seminarios, prácticas que conlleve a la reflexión personal, análisis crítico, análisis grupal, de observación, puesta en práctica experiencias de investigación-acción.

Esta propuesta consiste en crear un espacio, tiempo y método de trabajo que facilite:

- ❖ Reflexionar sobre el quehacer cotidiano.
- ❖ Experimentar la riqueza de oportunidades de aprendizaje mediante el trabajo grupal.
- ❖ Ampliar los conocimientos sobre la educación.
- ❖ Fortalecer su compromiso con sus alumnos y con la sociedad.
- ❖ Generar proyectos de innovación para el aula y la escuela.

Además, hace hincapié a un análisis primero del docente y luego un análisis de las dimensiones en forma reflexiva y crítica.

1. **Dimensión Personal:** la práctica docente es esencialmente una práctica humana, con ciertas cualidades, características y dificultades propias.
2. **Dimensión Institucional:** la práctica docente se desarrolla en el seno de la organización, el profesor entra en contacto con los saberes del oficio, tradiciones, costumbres, reglas y normativas que regulan el quehacer en la escuela.

3. ***Dimensión Interpersonal:*** como profesional está basada en las relaciones interpersonales con los demás actores educativos: alumnos, profesores, directores, padres y apoderados, influye de manera importante en la disposición y el desempeño de los profesores como individuos.
4. ***Dimensión Social:*** el trabajo docente se desarrolla en un entorno histórico, político, social, geográfico, cultural y económico particular, con ciertas exigencias y de incidencia en la labor docente.
5. ***Dimensión Didáctica:*** la función docente como agente y a través del proceso de enseñanza orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo y el propio.
6. ***Dimensión Valoral:*** la práctica docente está dirigida al logro de determinados fines educativos y a la consecución de ciertos valores y el profesor de manera inconsciente o consciente orienta de acuerdo a los valores personales.

Aporte a la Investigación:

La importancia de la función docente y sus prácticas, es donde se hace necesario ir evaluando en forma constante, para mejorar, reflexionar, analizar en forma crítica el quehacer educativo. Desde las distintas dimensiones generar una autorreflexión que permita adaptarse a los cambios y requerimientos de la sociedad, analizar y autoevaluar su quehacer cotidiano, el contexto institucional y familiar de los alumnos y alumnas.

Otra investigación realizada por **Barber y Mourshed** titulado “Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus

objetivos” (2008), cuyo objetivo es: comprender por qué los sistemas educativos con más alto desempeño del mundo, alcanzan resultados mucho mejores que la mayoría de los demás y por qué ciertas reformas educativas tienen tanto éxito, cuando muchas otras no logran su cometido. Como se presenta en la Tabla 1

Tabla 1.
Tabla Sistemas Educativos Estudiados.

Sistemas en los 10 primeros puestos del Informe PISA de la OCDE	Sistemas con fuerte trayectoria de mejora
Alberta	Atlanta
Australia	Boston
Bélgica	Chicago
Finlandia	Inglaterra
Hong Kong	Jordania
Japón	Nueva York
Holanda	Ohio
Nueva Zelanda	
Ontario	
Singapur	
Corea del Sur	

Fuente: Barber y Mourshed (2008, p.8)

La metodología utilizada es a partir de un análisis de los logros de los sistemas educativos de más alto desempeño, según define el Programa de Evaluación de Estudiantes (PISA), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), una revisión de la bibliografía actual, entrevistas con expertos, encargados de políticas y profesionales, visita a escuelas. Los cuales destacan los siguientes aspectos:

1. Conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia. “La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes”. *Ver tabla 2*
2. Desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes. “La única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción”. *Ver tabla3.*
3. Garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a todos los niños. El monitoreo e intervención efectiva resulta esencial para garantizar una buena instrucción consistente en todo el sistema. *Ver tabla 4.*

Tabla 2.

Tabla Conseguir a las Personas más Aptas para Ejercer la Docencia

ASPECTOS	SISTEMA CON ALTO DESEMPEÑO
Nivel promedio de los nuevos docentes	10% superior a su promoción.
Percepción de estudiantes y graduados sobre la docencia	Entre las 3 principales opciones de carrera
Rigurosidad de los procesos de selección de los profesores	Rigurosas evaluaciones del potencial docente en especial en lengua y aritmética
Proporción de vacantes para profesorado versus postulaciones	1:10
Salario docente inicial frente a otras profesiones	En línea con los salarios de otras profesiones universitarias

Columna de Aspectos fue adaptada para la tesis. Fuente: Barber y Mourshed (2008, p.46)

Tabla 3
Tabla Desarrollo de Instructores Eficientes

ASPECTOS	SISTEMA CON ALTO DESEMPEÑO
Cantidad de entrenamientos de nuevos docentes en las escuelas	>20 semanas.
Tiempo que destina el docente para el desarrollo profesional	10% del tiempo de trabajo para el desarrollo profesional
El docente conoce sus debilidades específicas de su práctica	Si, gracias a actividades desarrolladas día a día en la escuela.
Los docentes observan y comprenden las mejores prácticas docentes	Si, visitan regularmente las clases de sus pares con fines de observación y entrenamiento.
Debaten y reflejan las prácticas observadas	Si, a través de procesos formales e informales.
Función de los líderes escolares para desarrollar instructores efectivos	Los mejores instructores son seleccionados como líderes.
Investigación específica y sistemática se lleva para la instrucción efectiva para luego crear políticas y prácticas en clase.	Presupuesto anual para investigación equivalente a US \$50 por estudiante, destinado a mejorar la instrucción.

Columna de Aspectos fue adaptada para la tesis. Fuente: Barber y Mourshed (2008,p.46)

Tabla 4
 Tabla Garantizar el Buen Desempeño de Todos los Docentes

ASPECTOS	SISTEMA CON ALTO DESEMPEÑO
Estándares existentes sobre qué deben saber, comprender y pueden hacer los alumnos	Estándares claros apropiados para el desempeño del sistema
Verificar la calidad de desempeño de las escuelas a nivel de sistema	Todas las escuelas conocen sus fortalezas y debilidades.
Abordar el bajo desempeño	Con mecanismos efectivos para apoyar a los alumnos con problemas; mínima variación de desempeño entre escuelas.
Organizar el financiamiento y apoyo	Se concentran dónde pueden tener mayor impacto.

Columna de Aspectos fue adaptada para la tesis. Fuente: Barber y Mourshed (2008,p.46)

Aporte a la Investigación:

Es necesario, empezar a observar como algunos sistemas tienen un alto desempeño y que lo ha llevado a estar catalogados en los sistemas educativos con grandes logros, fortaleciendo la calidad y equidad en la educación. Bajo el prisma de la calidad de los docentes, el tener eficientes instructores y con capacidades que permitirán altas expectativas de los alumnos y sus familias. Valorando al docente

como agente de cambio y modelo a seguir que facilite el aprendizaje, mediante el perfeccionamiento continuo y acorde a los requerimientos de la sociedad y del contexto en que se desenvuelve.

Otro estudio realizado, es de la **Red – Creación y Gestión del Conocimiento Tarapacá 1 (2016), ahora RED – CGC TARAPACÁ 1**, “La mejora de las competencias evaluativas del profesorado universitario”, que tiene por objetivo:

- ✓ Dar a conocer una herramienta de trabajo colaborativo al profesorado.
- ✓ Fomentar la reflexión colectiva y compartida sobre temáticas de interés seleccionada por los propios docentes.

Que recoge la síntesis de los foros de debate realizada por los participantes presenciales en los módulos formativos realizados en el mes de enero 2016, en el marco del Programa de Perfeccionamiento en Docencia Universitaria. Estos foros son:

1. ¿Qué se entiende por la buena competencia evaluativa?
2. ¿Qué caracteriza una buena competencia evaluativa?
3. ¿Qué indicadores nos señalarían que existe una buena competencia evaluativa?
4. ¿Qué déficit podemos encontrar en las prácticas evaluativas?
5. ¿Cómo podemos solucionar los déficits encontrados?

Este informe, busco ahondar en la definición, características, indicadores, déficit y soluciones frente a las competencias evaluativas del profesorado universitario, con un método analítico – sintético, que permite ir de menos a más, al

conocer, identificar y fortalecer y/o mejorar las competencias evaluativas de los docentes universitarios.

Aporte a la Investigación:

Esta síntesis de foros, ha permitido valorar la importancia de las competencias evaluativas a la hora de cómo y qué evaluar en los alumnos y alumnas, recoger la información que se desea saber, las competencias que debe poseer el docente como principal y relevante actor activo a la hora de medir y monitorear los aprendizajes de los estudiantes. Respondiendo a la necesidad de saber cuál es el nivel de competencias evaluativas que posee el profesor del Colegio Tecnológico Don Bosco.

Este estudio permitió elaborar la encuesta y ordenarlas de acuerdo a las cuatro competencias que debe poseer el docente, según los pilares de la educación establecidos en el Informe de Delors.

1.6. CONCEPTOS BÁSICOS

La Práctica Docente

Según **Fierro, Fortoul & Rosas (1999)**, la práctica docente es como una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso. (p.21)

Práctica Pedagógica

Según **Zepeda (2008)**, es una actividad cotidiana planificada y realizada por los docentes, orientada por el currículo, en un contexto escolar y social, dirigida a facilitar la construcción de saberes y formación de los estudiantes, como vía para el desarrollo personal y la convivencia social, que reflexiona sobre su actuar y reorienta la acción conforme a ella. (p. 248)

Práctica Pedagógica Reflexiva

Según **Zepeda (2008)**, el docente realiza una reflexión antes, durante y después de la acción y en este proceso recursivo genera aprendizaje y reorienta su acción futura. (p.249).

Competencia

Según **Toledo (2006)**, competencia es la capacidad del sujeto para movilizar y organizar sus recursos cognitivos y afectivos para hacer frente a una situación. (p.106)

Competencia Evaluativa

Según **Toledo (2006)**, es la habilidad del docente para verificar el progreso de los alumnos, su capacidad para usar un amplio campo de conocimientos que le permita responder a las demandas. Es el buen uso del saber y del saber hacer en situaciones dadas. (p.108)

Evaluación:

Según **Córdova (2006)**, la evaluación es un indicador que posibilita determinar la efectividad y el grado de avance de los procesos de enseñanza - aprendizaje y la formación de los estudiantes, a la vez que le permite al docente valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella, para reorientarla y corregirla, de manera que contribuya, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula para promover un mejor aprendizaje. (p.1)

Según **Santos (1993)**, la evaluación no se cierra sobre sí mismo, sino que pretende una mejora no sólo de los resultados sino de la racionalidad y de la justicia de las prácticas educativas. (p.31)

Tipos de Evaluación:

Son 5 tipos de evaluación presentes en la práctica docente, según la intencionalidad (diagnóstico, formativa, sumativa), momento (inicial, procesual, final), agente evaluador (heteroevaluación, coevaluación, autoevaluación), referente (normativa, criterial, ideográfico) y procedimiento e instrumento de evaluación.

Nivel de Desempeño

Mineduc (2011), en el Marco para la Buena Enseñanza los niveles de desempeño, gradúan la descripción de la función docente, desde profesores que están intentando dominar los rudimentos de la enseñanza hasta profesionales de destacada trayectoria. Se establecen cuatro niveles de desempeño: insatisfactorio, básico, competente y destacado. (p.37)

Mineduc (2016), de acuerdo al Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente, ley 20.903 se establecen niveles de desempeño 3 obligatorios (inicial, temprano y avanzado) y 2 voluntarios (experto I y experto II).

Contexto Social

Citado por **Bodrona y Leong (2004)**, el contexto social influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias, tiene una profunda influencia en cómo se piensa y en lo que se piensa. Forma parte del proceso de desarrollo y moldea los procesos cognitivos del niño o niña. Y según Vygotsky se presentan tres niveles:

- Nivel interactivo inmediato (personas del momento)
 - Nivel estructural (familia y escuela)
 - Nivel cultural o social (elementos de la sociedad en general).
- (p.47)

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1. PRÁCTICA DOCENTE

2.1.1. Definición Función Docente:

De acuerdo a lo que establece el Estatuto Docente **Ley N°19.070**, en el artículo 6° sobre la función docente: “es aquella de carácter profesional de nivel superior, que se lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel prebásica, básico y media”.

2.1.2. Docente de Aula:

La acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.

2.1.3. Actividades Curriculares No Lectivas:

Aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades extraprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.”

2.1.4. Dimensiones de la Práctica Docente:

Según **Fierro, Fortoul & Rosas 1999**, podemos decir que, la práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. Implica una diversa y compleja trama de relaciones entre personas con:

- Los alumnos
- Autoridades
- Institución Educativa
- Otros docentes
- Comunidad
- Aspectos de la vida humana
- Padres de Familia
- Conocimiento
- Valores personales

La práctica docente presenta las siguientes dimensiones:

- a) **Dimensión Personal:** el docente es un individuo con cualidades, características y dificultades, ideales, proyecciones, motivaciones, imperfecciones. Es importante considerar la historia personal, la experiencia profesional, cotidiana, laboral, proyección a futuro, éxitos y fracasos.
- b) **Dimensión Institucional:** la escuela es el lugar donde se despliegan las prácticas docentes, escenario de socialización profesional, se aprenden los saberes, normas, tradiciones, costumbres del oficio. Las características institucionales influyen en las prácticas a saber y en las prácticas de enseñanza.
- c) **Dimensión Interpersonal:** las prácticas se fundamentan en las relaciones de los actores educativos que intervienen, las relaciones que se establecen, constituyen el ambiente laboral, el clima organizacional, los espacios de participación, los estilos de comunicación y la repercusión del clima escolar en la disposición de distintos miembros de la institución.

- d) **Dimensión social:** es el conjunto de relaciones que el docente percibe y expresa como agente educativo en los diversos sectores sociales, considerando el contexto socio-histórico, político, geográfico y cultural. Implica la reflexión sobre sus expectativas, su quehacer docente y su entorno de desempeño.
- e) **Dimensión Didáctica:** a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo para que los alumnos construyan su propio conocimiento. El docente facilita los aprendizajes que se construyen en la sala de clases.
- f) **Dimensión Valoral:** el docente transmite en forma implícita y explícita los valores y conductas, sean estos personales, creencias, actitudes y juicios, maneras de resolver conflictos, dar distintas opiniones sobre diversos temas, adquiridos en su formación personal, profesional y laboral. (pp.17-51)



Figura 1 Dimensiones de la práctica docente (Fuente: www.Google.cl)

2.1.5. Marco para la Buena Enseñanza (MBE)

El Ministerio de Educación de Chile, Colegio de Profesores y Asociación Chilena de Municipalidades. (2003), firman un compromiso para fundar un Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño Profesional Docente, de carácter formativo, que contribuya al fortalecimiento de la profesión docente y el mejoramiento de la calidad de la educación. (pp.7-39).

El *Marco para Buena Enseñanza* (MBE), representa las responsabilidades de un profesor en su trabajo diario, tanto la que asumen en el aula, la escuela y con la comunidad. Se establecen criterios que muestran los elementos específicos en que deben centrarse los profesores y que responde a estas tres preguntas básicas:




-  ¿Qué es necesario saber?
-  ¿Qué es necesario saber hacer?
-  ¿Cuán bien se debe hacer? o ¿Cuán bien se está haciendo?

Tabla 5
 Tabla Nivel de Desempeño

Nivel	Criterio de Desempeño
DESTACADO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesor demuestra amplio conocimiento del contenido de la disciplina que enseña y establece conexiones entre contenidos, otros aspectos de la disciplina y la realidad, evidencia actualización permanente.
COMPETENTE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesor demuestra sólido conocimiento del contenido de la disciplina que enseña y establece conexiones entre contenidos, otros aspectos de la disciplina y la realidad.
BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesor demuestra básico conocimiento del contenido de la disciplina que enseña pero no puede articular conexiones entre contenidos, otros aspectos de la disciplina y la realidad.
INSATISFACTORIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesor evidentemente comete errores en el contenido de la disciplina que enseña y/o no percibe los errores que comentan los alumnos.

Elaboración propia. (Fuente: Mineduc 2003)

El Marco para la Buena Enseñanza (MBE), presenta 4 dominios, que hace referencia a un aspecto distinto de la enseñanza, siguiendo el ciclo del proceso educativo:

- A. *Planificación y preparación de la enseñanza.*
- B. *Creación de ambientes propicios para el aprendizaje.*
- C. *Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.*
- D. *Responsabilidades profesionales.*



Figura 2 Dominios del Marco para Buena Enseñanza (Fuente: Mineduc.cl, 2003)

Tabla 6
 Tabla Criterios por Dominio

A. Preparación De La Enseñanza		B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	
A1	Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.	B1	Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
A2	Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.	B2	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
A3	Domina la didáctica de las disciplinas, que enseña.	B3	Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
A4	Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.		
A5	Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.	B4	Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.
D. Responsabilidades Profesionales		C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	
D1	El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.	C1	Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
D2	Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.	C2	Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
D3	Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.	C3	El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.
D4	Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.	C4	Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.
D5	Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.	C5	Promueve el desarrollo del pensamiento.
		C6	Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

(Fuente: Mineduc 2003)

2.2. COMPETENCIA

2.2.1. *Definición de Competencia*

El Sistema Nacional de Evaluaciones y Certificación de Estudios público el 2010, el documento “Evaluación de aprendizajes desde el enfoque de competencias” define esta como: “la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en los conocimientos, pero no se reducen a ellos” (Perrenoud, P. 1999).

2.2.2. *Competencia Evaluativa*

Según lo citado por **Red – Creación y Gestión del Conocimiento (CGC) Tarapacá 1 (2016)**, Toledo señala que es “la capacidad para concebir y generar situaciones evaluativas de acuerdo al nivel de los alumnos, con una visión amplia de los objetivos que estos deben lograr, señalando el progreso el cada uno en una aproximación formativa y de regulación de sus aprendizajes” (p.7)

El trabajo colaborativo realizado por esta **Red CGC, según Quiroz (2013)**, plantea cuatro tipos de competencias evaluativas:

- A. **“Competencia Técnica (Saber, Conocer):** se refiere a los conocimientos especializados del quehacer profesional, en relación a la pedagogía (en términos generales) y la evaluación (en términos específicos).
- B. **Competencia Metodológica (Saber Hacer):** se refiere a aplicar los conocimientos a las tareas propias de la evaluación, transfiriéndolos a situaciones nuevas y encontrando soluciones adecuadas para diversas situaciones.

- C. **Competencia Personal (Ser):** Se refiere a tener una imagen realista de sí mismo, demostrando capacidad de reflexión y buscando las alternativas más adecuadas para mejorar su práctica evaluativa.
- D. **Competencia Participativa (Saber Estar):** Implica estar predispuesto al entendimiento interpersonal, comunicándose asertivamente y cooperando con los estudiantes, las familias y los colegas para guiar e informar sobre la evaluación.”(p.12)

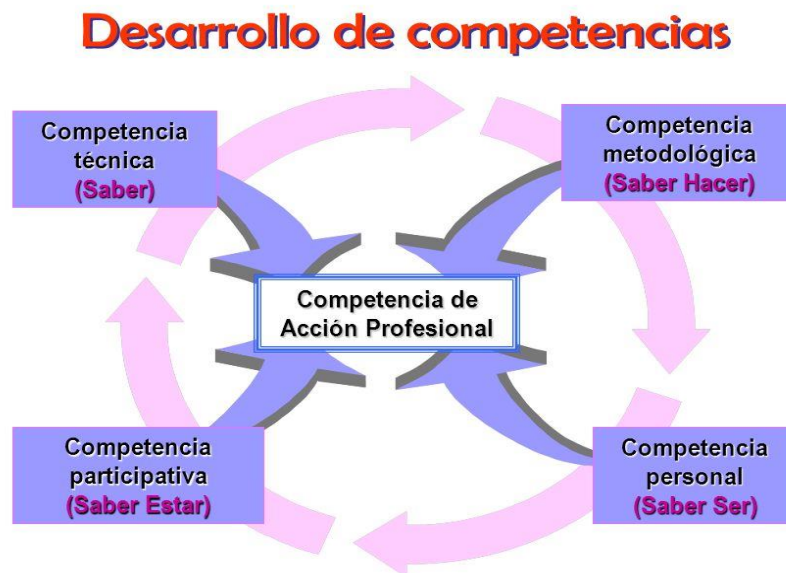


Figura 3 Desarrollo de Competencias (Fuente: Google.cl)

2.2.3. Evaluación Basada en Competencias

Según lo citado por **Toledo, (2006)**, trata que los alumnos movilicen sus capacidades cognitivas, que le permitan evocar, organizar, seleccionar y jerarquizar en función a lo solicitado específicamente en la prueba.

El más competente es aquel que:

- ❖ Hace alguna cosa que los otros no saben hacer.
- ❖ Decide en una forma más fiable o más económica o más general o más elegante, alguna cosa.
- ❖ Dispone de una gran variedad de procedimientos para tratar una determinada situación en función de valores particulares. (**Vergnaud, 2001**). (p.106)

2.3. EVALUACIÓN

2.3.1. Definición de Evaluación

La evaluación es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de procesos de enseñanza y aprendizaje, genera información, esfuerzo sistemático de carácter retroalimentador. La evaluación está presente en todos los ámbitos, siendo necesaria y fundamental para evaluar procesos, programas, metas y/o actividades y realizar cambios y/o mejoras que faciliten la toma de decisiones.

Según lo establecido por el **Ministerio de Educación (2006)**, en el libro *“Evaluación para el Aprendizaje”*, plantea desde un punto de vista tradicional que la evaluación es una:

- Forma parte intrínseca de la enseñanza-aprendizaje
- Requiere que los docentes compartan con sus alumnos/as los logros de aprendizaje que se espera de ellos.
- Ayuda a los estudiantes a saber y reconocer los estándares que deben lograr.
- Involucra a los alumnos/as en su propia evaluación.
- Proporciona retroalimentación que indica a los estudiantes lo que tienen que hacer, paso por paso, para mejorar su desempeño.
- Asume a que cada alumno/a es capaz de mejorar su desempeño.
- Involucra tanto a docentes como alumnos/as en el análisis y reflexión sobre los datos arrojados por la evaluación. (p.24)

2.3.2. Componentes de la Evaluación

En todo proceso de evaluación se reconoce la presencia de ciertos componentes:

1. **Búsqueda de indicios:** como por ejemplo la indagación de la presencia o ausencia de competencias por parte de un grupo de alumnos/as.
2. **Forma de registro y análisis:** a través de variados instrumentos se registran estos indicios.
3. **Criterios:** elementos a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación o alguna de sus características.

4. **Juicio de valor:** es el elemento central de toda acción evaluativa y se articula con los 3 componentes mencionados.
5. **Toma de decisión:** es un componente inherente al proceso de evaluación y que lo diferencia de otro tipo de indagación sistemática. (p.32)

Y es en tercer componente *Criterio* una debilidad de los docentes, ya que a veces se diseña a raíz de un desfase entre teoría y práctica, y se utiliza como un control disciplinario, muchas veces reducida a memorización comprensiva, dejando de lado procesos y competencias involucradas en el aprendizaje, a veces instrumentos contruados contra el tiempo, escaso valor pedagógico, caracterizada por una débil cultura de la evaluación.

2.3.3. Principios de la Evaluación

Una evaluación es eficaz cuando permite al estudiante:

- Conocer y comprender de antemano los criterios por lo que será evaluado.
- Analizar su aprendizaje y comprender lo que necesita mejorar.
- Demostrar plenamente su capacidad de comprensión conceptual, sus conocimientos y habilidades.
- Sintetizar y aplicar lo que ha aprendido.
- Basar su aprendizaje en experiencias de la vida real.
- Lograr un rendimiento de calidad.
- Consolidar sus puntos fuertes y demostrar maestría y pericia.
- Expresar puntos de vista e interpretaciones diferentes.
- Reflexionar, autoevaluarse y participar en la evaluación de sus compañeros. (p.34)

Una evaluación es eficaz es cuando permite al Docente:

- ❖ Planificar tareas de evaluación que se integren a la enseñanza.
- ❖ Identificar y evaluar lo que es importante conocer.
- ❖ Fomentar la colaboración entre el niño y el maestro o entre los niños.
- ❖ Tener en cuenta los diferentes contextos culturales y formas de aprender y conocer.
- ❖ Utilizar un sistema de calificación que sea a la vez analítico y holístico.
- ❖ Proporcionar información que puede transmitirse y ser comprendida por todos los actores educativos y apoyados por las pruebas necesarias.
- ❖ Utilizar sus resultados en cada etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Planificar más actividades que aborden áreas de interés para el maestro y los niños. (p.34)

2.3.4. Tipos de Evaluación

De acuerdo a los antecedentes recopilados en un Curso “Aplicación de Modelos y Estrategias de Evaluación por Competencias”, **Inacap (2016)**. Destaca 5 tipos de evaluación:

- 1. Referente:** los juicios evaluativos se basan en la comparación del resultado obtenido con algún tipo de referente interno o externo, ¿qué tipo de referente?, se distinguen:

- 1.1. Normativas:** el referente de evaluación es externo, la valoración del alumno se realiza en función del grupo al cual pertenece, ejemplo pruebas SIMCE.
- 1.2. Criterial:** el referente de evaluación es externo, la valoración se ejecuta a partir de criterios externos que son fijados previamente, son puntos de referencia para valorar el desempeño de cada alumno, ejemplo tablas de peso y talla.
- 1.3. Ideográfica:** el referente es interno al sujeto evaluado, ejemplo informe de rendimiento del alumno/a del primer semestre.
- 2. Agente Evaluador:** va de acuerdo con la o las personas que realizan la acción evaluativa, ¿quién evalúa?, se distinguen:
- 2.1. Heteroevaluación:** es en el cual un sujeto o grupo evalúa, a modo de experto, los procesos y/o productos realizados por otros, en los cuales él no ha participado.
- 2.2. Coevaluación:** es realizada cuando los sujetos o grupos se evalúan mutuamente en torno a una tarea realizada en común.
- 2.3. Autoevaluación:** el agente evaluador es el mismo sujeto quien evalúa su propia actuación.
- 3. Intencionalidad:** la evaluación según la intencionalidad, responde a la pregunta ¿para qué evaluar?, se distingue:
- 3.1. Diagnóstica:** por medio de ella se determina la situación del educando antes de iniciar el proceso de intervención pedagógica.
- 3.2. Formativa:** permite contar con la información para retroalimentar, orientar y optimizar el desempeño del o los alumnos/a durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.3. Sumativa: busca comprobar la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje para informar de los logros obtenidos, de los aprendizajes adquiridos y de las competencias logradas.

4. Procedimiento e Instrumentos de Evaluación: ¿cómo y con qué?, se distinguen:

4.1. Procedimiento: es la actividad o situación de aprendizaje en la que se enmarca la recogida de información respecto del logro del estudiante sobre los indicadores de logro propuestos. Ejemplo prueba, disertaciones, maquetas, trabajos de investigación, etc.

4.2. Instrumentos de evaluación: es aquél con que se recogerá la información del logro del indicador de evaluación de manera sistemática y objetiva. Ejemplos rúbricas, lista de cotejo, ítem de respuesta abierta, etc.

5. Momento: según el momento del proceso enseñanza-aprendizaje en que se aplica la evaluación, respondiendo a la pregunta ¿cuándo evaluar?, se distingue:

5.1. Inicial: según el momento del proceso de enseñanza-aprendizaje en que se aplica la evaluación, es decir al inicio de la clase.

5.2. Procesual: según el momento del proceso de enseñanza-aprendizaje en que se aplica la evaluación, es decir durante el desarrollo de cada unidad, o clase a clase.

5.3. Final: según el momento del proceso de enseñanza-aprendizaje en que se aplica la evaluación, es decir al final del semestre, o al final de la unidad completa.

Estos 5 tipos de evaluación fueron analizados en un curso de capacitación realizado por Inacap de Arica, lo cual se observó de acuerdo a la diversidad de participantes de los distintos colegios de Arica, hay un desconocimiento de esta

tipología, pero no exento de la utilización de estas subdivisiones, es una debilidad que presentan los docentes a la hora de elaborar un instrumento evaluativo y necesario a la hora de evaluar el logro de los aprendizajes y luego autoevaluar y autoreflexionar sobre las prácticas pedagógicas y competencias evaluativas.

Ya que, como colegio particular subvencionado actualmente no se evalúan, ni se realiza el portafolio como se observa en los colegios municipales. Aunque, de acuerdo a la nueva Política Nacional Docentes todos serán ubicados por tramos, evaluados independiente de tipo de establecimiento en la cual labore el docente.

5.3.1. Modelos de Evaluación

Según **Monedero, (1998)**, en el libro “Bases Teóricas de la Evaluación Educativa”, en el capítulo IV Modelos Representativos de la Evaluación Educativa, se describen los siguientes modelos:

Tabla 7

Tabla Modelos de Evaluación

Autor	Modelo
1. Ralph Tyler	Modelo orientado al logro de objetivos
2. Robert Hammond	Modelo enfocado en la eficacia del programa
3..Michael Scriven	Modelo sin metas o retributiva
4. Stufflebeam	Modelo CIPP (contexto, información, proceso, producto)
5. Stake	Modelo respondiente
6. Parlett y Hamilton	Modelo iluminativo
7. McDonald	Modelo Democrático

(Fuente: Monedero,2008)

1. **Modelo de Ralph Tyler:** “basado en el logro de objetivos”, lo cual manifiesta que las actividades básicas de un programa de evaluación serían:

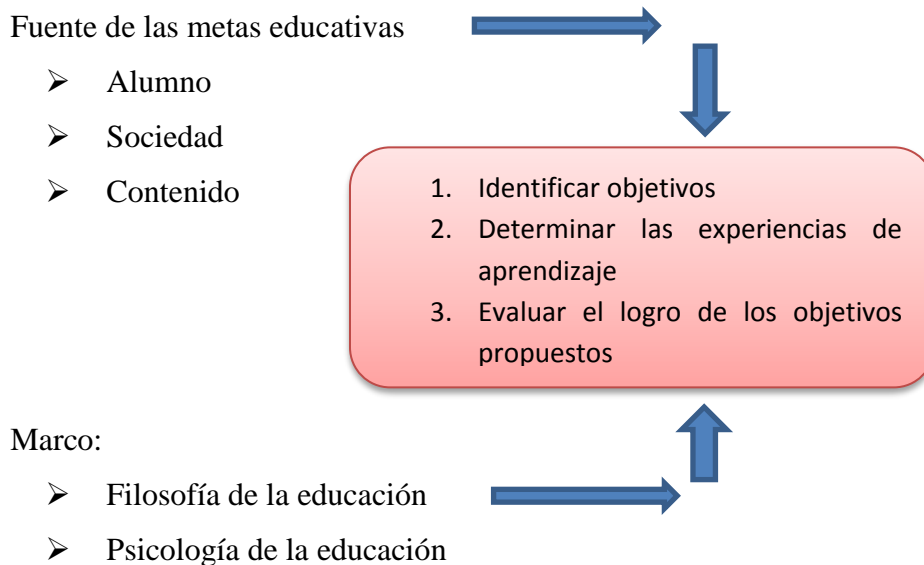


Figura 4 Modelo Ralph Tyler (Fuente: Monedero,2008)

2. **Modelo Robert Hammond:** la evaluación se expresa la eficacia de los programas educativos en función de si se consiguen o no los objetivos propuestos. Es decir, interpretar de manera correcta las mediciones sobre el rendimiento académico de los alumnos, en caso de que no se cumplan las metas evaluar para mejorar y lograr el éxito de metas, lo importante es detenerse y definir bien las variables.



Figura 5 Modelo Robert Hammond (Fuente Monedero, 2008)

3. **Modelo de Michael Scriven:** la “evaluación libre de metas” definida por el autor, ya que en sus investigaciones observo que el evaluador se veía condicionado por los objetivos del programa que iba a evaluar y las limitaciones del conocimiento previo. El evaluador debe calibrar el valor de los fines educativos y resultados previstos y no previstos, que puedan ser relevantes y que no hayan sido considerados anteriormente.

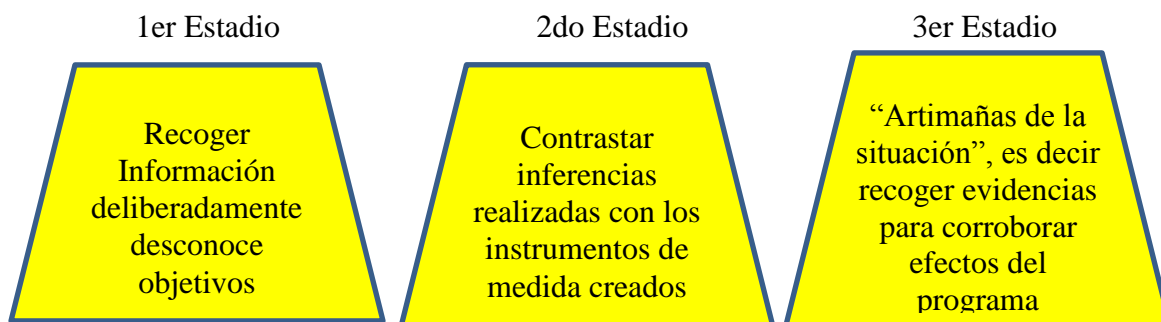


Figura 6 Modelo Michael Scriven (Fuente. Monedero, 2008)

4. **Modelo Stufflebeam:** se basa en que “la evaluación debe ser sistemática, continua y cíclica”, podemos distinguir 3 fases para la toma de decisiones.

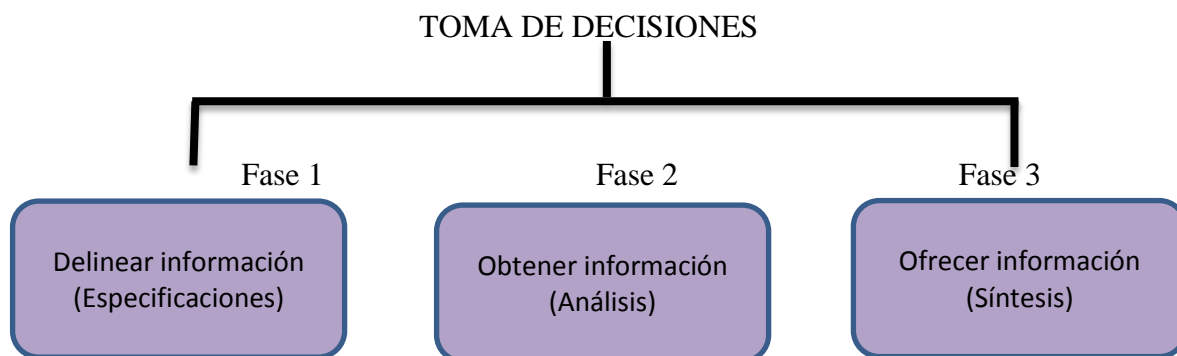


Figura 7 Modelo Stufflebeam (Fuente: Monedero, 2008)

Además, encontramos con el *Modelo CIPP*, de Stufflebeam y Guba, donde representa un enfoque de evaluación global e integrador, donde se evalúa el contexto,

entrada, proceso y resultados para la toma de decisiones y el logro de un perfeccionamiento del programa.

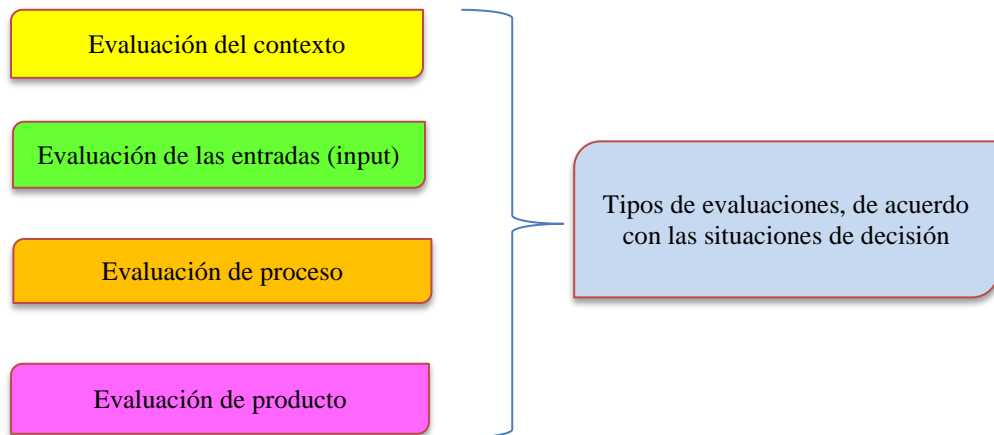


Figura 8 Modelo CIPP.(Fuente: Monedero, 2008)

5. **Modelo Stake:** su evaluación es respondiente, es decir a de responder a los intereses y necesidades de quienes la patrocinan (la administración) y los implicados (alumnos, padres, profesores). Los evaluadores realizan tareas descriptivas y relativas o interpretativas de cómo formulan sus juicios.

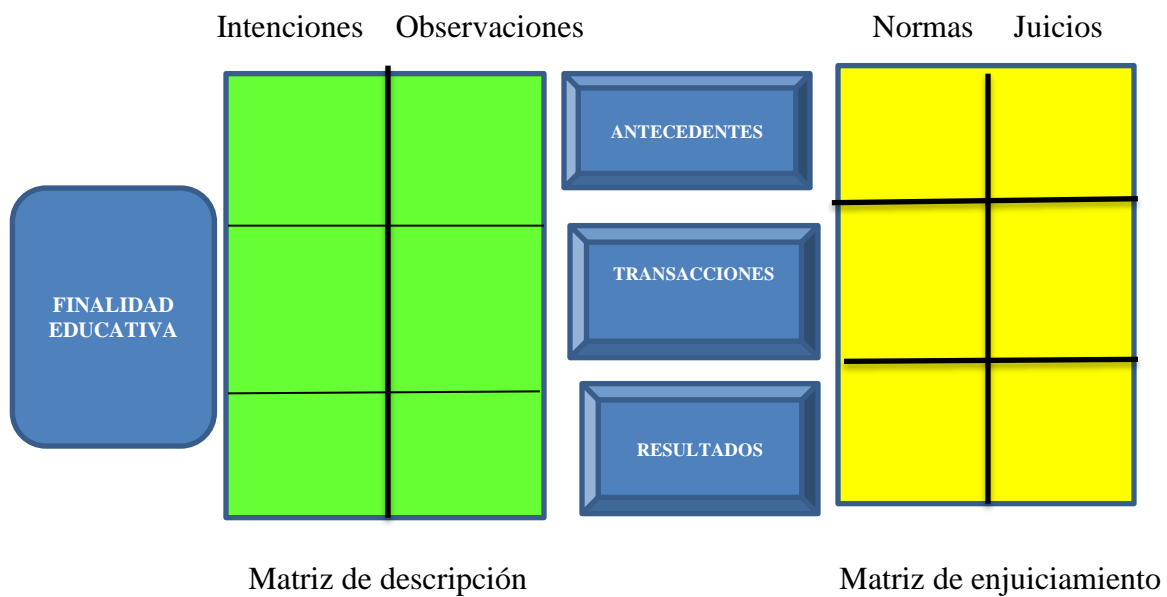


Figura 9 Modelo Stake.(Fuente Monedero, 2008)

6. *Modelo Parlett y Hamilton*: responde a una evaluación iluminativa, rompe con la tradición empírico-racionalista, utiliza un estudio holístico, de campo, que busca un análisis detallado del contexto de los individuos, un enfoque de modo especial en los procesos y resultados, profundizando en aspectos más significativos.

7. *Modelo McDonald*: enfocada en una “evaluación democrática”, cualitativa, centrada en la vida del aula, aplicación de planteamientos y procedimientos naturalistas, responden a la necesidad diaria de decidir qué y cómo hacer.

Los modelos evaluativos analizan los distintos rumbos que toma el docente durante la práctica docente, de acuerdo al contexto, los actores educativos, las normativas, el curriculum y los conocimientos y competencias individuales, hacen pasar de un modelo a otro a medida que la experiencia en esta labor le entrega el camino correcto para atender los estilos de aprendizajes de los alumnos y alumnas.

5.4. CONTEXTO

5.4.1. Definición de Contexto

Citado por **Bodrona y Leong (2004)**, sobre la teoría de Vygotsky: principios de la psicología y la educación, se puede decir lo siguiente:

- ❖ La construcción cognitiva está influida socialmente, es decir está presente la interacción social presente y pasada.
- ❖ La manipulación física y la interacción social son necesarias para el desarrollo del niño/a por lo tanto, moldea los procesos cognitivos.
- ❖ El contexto social influye en los aprendizajes más que actitudes y creencias.

- ❖ La escuela como estructura social, influye directamente en los procesos cognitivos, considerados como indicadores del coeficiente intelectual.
- ❖ La relación entre aprendizaje y desarrollo puede ser diferente en cada niño y en las distintas áreas del mismo.
- ❖ Los docentes deben ajustar sus métodos constantemente para adecuar el proceso de enseñanza para cada niño/a. (p.47-50)

Según **Bedmar (2009)**, plantea que en entorno sociocultural se puede entender de tres formas, como:

1. Objeto de Estudio: que debe conocerse e investigar.
2. Recurso Pedagógico: como parte de los núcleos y/o asignaturas.
3. Contexto Social: en el cual vive, aprende y se desarrolla cada persona, la interrelación con su entorno; familias, vecinos, amigos.

Por lo que es importante la escuela, donde se establece el diálogo con el entorno, se realizan intercambios culturales con los demás actores educativos y con ello se moldea conductas, actitudes, y valores en los estudiantes. La vinculación de la escuela y el entorno es un factor importante para la calidad e innovación educativa del establecimiento educacional.

5.4.2. Enfoques del Contexto

- a) **La realidad socio-económica y cultural del entorno:** tipos y calidad de viviendas, nivel educacional, ocupación laboral.
- b) **La realidad interna de la escuela:** ubicación geográfica, características, infraestructura, especialidad de docentes, metodologías, equipamiento.
- c) **El perfil del alumno:** nivel cultural, necesidades educativas especiales, distribución y número de cursos, familias, ritmos de aprendizajes.

El entorno social, presenta elementos que tienen mayor relación e influencia como lo es en primer lugar la familia, medios de comunicación y las TICs, y segundo lugar los factores culturales y lingüísticos. (p.1-6)

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENUNCIACIÓN DE LAS HIPOTESIS

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación, entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.

3.1.2. Hipótesis Específica

1. Identifica el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017
2. Identifica el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.
3. Existe relación entre nivel de experiencia en la práctica docente y el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.
4. Existe relación entre nivel de experiencia en la práctica docente y el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, según el sexo.

3.2.VARIABLES

3.2.1. Definición conceptual y operativa de la **Variable Dependiente: Prácticas Docentes**

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADORES	ITEM
Prácticas Docentes	Acción social que ejerce un profesor al dar clase, siendo determinado por el contexto social, histórico e institucional	Título docente Años de experiencia laboral Edad Sexo Perfeccionamiento	¿El profesional que imparte clase es pedagogo? ¿Cuántos años de experiencia laboral posee en un colegio? ¿Cuál es la edad promedio de los docentes? ¿Qué sexo predomina en el colegio? ¿Cuál es el nivel de perfeccionamiento?

Elaboración Propia.

3.2.2. Definición conceptual y operativa de la **Variable Independiente: Competencias Evaluativas**

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADORES	ITEM
Competencias Evaluativas	Habilidad del docente para verificar el progreso de los alumnos y alumnas, el buen uso del saber y del saber hacer en situaciones dadas.	Competencias Técnicas Competencias Metodológicas Competencias Personal Competencias Participativa	¿Cuál es el nivel promedio de desempeño de los docentes en las competencias técnicas? ¿Cuál es el nivel promedio de desempeño de los docentes en las competencias metodológicas? ¿Cuál es el nivel promedio de desempeño de los docentes en las competencias personal? ¿Cuál es el nivel promedio de desempeño de los docentes en las competencias participativas?

Elaboración

Propia.

3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.2. Tipo de Investigación




Diseño Correlacional: cuyo propósito es medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables, para luego analizar dicha correlación o evaluar el grado de relación entre dos variables. De acuerdo a lo que establece esta investigación sobre la relación entre las dos variables: la práctica docente y las competencias evaluativas de los docentes.

Estudio Explicativo: cuyo propósito es ir de lo más simple a lo más complejo, buscar la explicación de por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones, es decir buscar las causas de los fenómenos. Como lo es, el saber el nivel de conocimiento de las competencias evaluativas, el nivel de experiencia en el área docente, entre otros.

3.3.3. Diseño de Investigación

El enfoque es mixto, recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación para responder al planeamiento del problema.

Según **S. Meneses, J. Castro & M. Monné, (2005)**, las ventajas de este diseño son:

-  Objetivos múltiples
-  Vigorización mutua de los tipos de métodos
-  Triangulación a través de operaciones convergentes.

(p.p.262)

Esta investigación desde la perspectiva cuantitativa, se centra en la explicación causal derivada de las hipótesis planteadas, la utilización de instrumentos de recolección de información como: la encuesta y por otro lado desde la perspectiva cualitativa se interesa por la comprensión global de los fenómenos estudiados, mediante la entrevista y la observación.

- **Muestra estratificado:** los sujetos no son asignados al azar a los grupos ni emparejados, sino que están formados de antes de la investigación, son grupos intactos, de un estrato, un grupo seleccionado son los docentes de aula.

- **Método Inductivo:** Se enfoca desde lo particular a lo general, analizando las partes para llegar a un todo.

- **Paradigma Interpretativo:** Se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social. Busca la descripción y comprensión de lo que es único y particular del sujeto más que en lo generalizable, lo que pretende es:
 - ✚ Desarrollar conocimiento ideográfico
 - ✚ La realidad es dinámica, múltiple y holística
 - ✚ Cuestiona la existencia de una realidad externa y valiosa para ser analizada.

Tabla 8
Tabla Paradigma Interpretativo

Dimensión	Interpretativo (naturalista, cualitativo)
Fundamentos	Fenomenología. Teoría interpretativa
Naturaleza de la realidad	Dinámica, múltiple, holística, construida, divergente
Finalidad de la investigación	Comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones, acciones.
Relación sujeto-objeto	Dependencia. Se afectan, implicación del investigador, interrelación
Valores	Explícitos. Influyen en la investigación
Teoría – práctica	Relacionadas. Retroalimentación mutua.
Criterios de calidad	Credibilidad, confirmación y transferibilidad
Técnicas: instrumentos y estrategias	Cualitativos, descriptivos. Investigador principal instrumento. Perspectivas participantes.
Análisis de datos	Cualitativos: inducción, analítica, triangulación.

Fuente: Google: Monografías.com

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es de un nivel correlacional y explicativo.

3.5. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

Ámbito	Microcomunal: se realiza en la comuna de Arica Microsocial se realiza en el Colegio Tecnológico Don Bosco.
Ámbito poblacional	Docentes del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica.
Tiempo Social	Mayo a Diciembre 2017

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.2. Unidad de estudio

Unidad de estudio:	Docentes de aula del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica
--------------------	---

3.6.3. Población y Muestra

Población total de funcionarios	67 Funcionarios Mujeres: 50 Hombres: 17
Total de Docentes con Título	37 docentes
Total de Docentes en aula	24 docentes
Muestra de Docentes en aula	20 docentes (83%) Mujeres: 12 Hombres: 8

3.7. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Procedimiento

Entrevistas: analizar la percepción de los docentes

- a) Se anexa formato.
- b) A los docentes se les explica y da coloca en conocimiento la Investigación a realizar.
- c) Se llama a entrevistas a docentes.
- d) Se evalúa el nivel de conocimiento de las competencias evaluativas.
- e) Se identifica las fortalezas y debilidades en relación a las competencias evaluativas de los docentes.

- f) Se identifica el nivel de participación frente a un taller de competencias evaluativas.

Encuesta: se aplica una serie de preguntas orientadas a los 4 tipos de competencias evaluativas.

- a) Se anexa formato
- b) Se evalúa de acuerdo el nivel de desempeño de los docentes en relación a los 4 tipos de competencias evaluativas.
- c) Se grafican los resultados de las distintas dimensiones.
- d) Se relacionan y sacan conclusiones de las dimensiones.

Auditoria: analizar los datos estadísticos y realizar transferencia de resultados a los demás docentes.

- a) Se anexa formato.
- b) Se realiza una auditoria con los antecedentes arrojados en el primer y segundo semestre.
- c) Se entrega informe transferencia de resultados a los profesores jefes.

3.7.2. Técnicas

Primarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuesta a docentes 2. Entrevistas a docentes 3. Auditoria a cursos 4. Observación
Secundarias	<ol style="list-style-type: none"> a. Textos Mineduc b. Apuntes de capacitaciones c. Textos del Doctorado d. Revistas electrónicas e. Apuntes y textos electrónicas. f. Carpetas del personal docente

3.7.3. Instrumentos

- *Entrevistas:* Obtener información relevante del individuo.
- *Encuesta a Docentes:* obtener información detallada de asuntos establecidos relevantes en el diseño de la investigación.
- *Auditoria de los cursos:* recabar antecedentes relevantes del contexto educativo de los alumnos y alumnas a considerar en esta investigación.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo de la Investigación “La práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica durante el año 2017”, se realizó durante 8 meses (mayo a diciembre 2017), en los que se llevaron a cabo diversas acciones con el objetivo de recaudar la mayor información del colegio.

La primera parte de esta tesis se llevó a cabo el 2016, mediante la realización de talleres teóricos-prácticos de los tipos de evaluación, sólo se entregó información y recordaron conceptos técnicos con respecto a la evaluación.

El 2017 se elaboró y realizó una encuesta de “Competencias Evaluativas” a los docentes de aula, a la hora de aplicar la encuesta se presentaron 20 docentes de un total de 24 docentes. Se explicó el objetivo, se dieron las instrucciones, se resolvieron las dudas y se procedió aplicar la encuesta. (08:25 a 09:00hrs).

La elaboración de la encuesta fue revisada por el ATE del colegio (Sattva Consultorías Educativas) luego, fue revisada por la directora y recién se procedió a su aplicación con los docentes.

Previo a ello se realizó una “Auditoria con todos los cursos” (PK a 4° medio), reuniendo la mayor información del contexto social del colegio, a nivel académico es difícil ya que, los libros de clases están en proceso de revisión y finalización del segundo semestre.

Se realizaron entrevistas a algunos docentes, dependiendo de la disponibilidad de horarios, para conocer personalmente la percepción de las competencias evaluativas, fortalezas y debilidades.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La presentación de resultados, se realizó de la siguiente manera:

A) En relación a la Encuesta:

- ❖ Se vacía a una planilla los resultados
- ❖ Se tabulan los resultados
- ❖ Se grafican los resultados, por pregunta, en forma individual y grupal.

B) En relación a la Auditoria:

- ❖ Se busca información fidedigna de las distintas instituciones
- ❖ Se lleva a una planilla
- ❖ Se tabulan los resultados
- ❖ Se grafican los resultados.

4.3. RESULTADOS

La información procesada se presenta en gráficos primero sobre la Encuesta aplicada a los docentes, de acuerdo a los antecedentes generales del docente y los indicadores de las distintas competencias evaluativas.

En segundo punto, sobre los datos arrojados por la Auditoria de todos los cursos, un análisis del contexto social del colegio.

Luego se da conocer la información sobre la relación entre las variables y las dimensiones que predominan en los docentes de acuerdo al nivel de desempeño en el cual se encuentran.

La validez del instrumento se efectuó mediante el juicio de expertos

4.3.1. Tabulación de Encuestas de Competencias Evaluativas

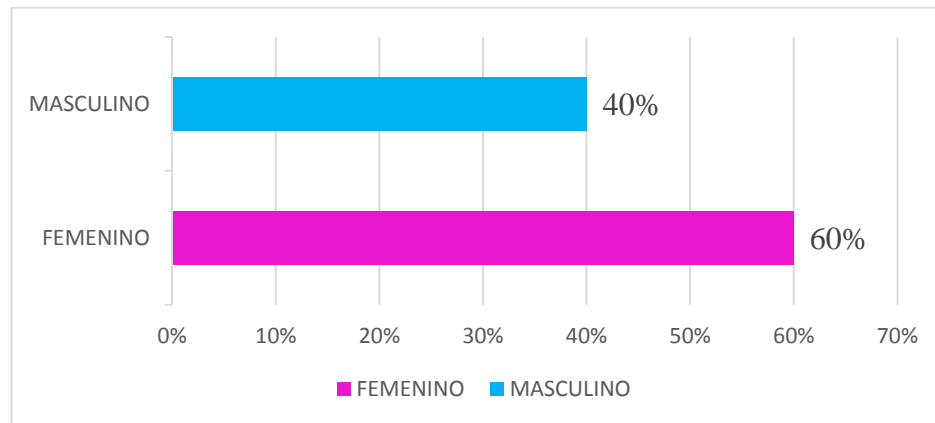


Figura 1. Género de los profesores encuestados

En la figura 1 se presenta el total de los encuestados del colegio divididos por género, se puede apreciar que un 40% representan a los varones y 60% a las mujeres. De acuerdo a la información más de la mitad de los docentes de aula son mujeres. Una característica frecuente que da en el rubro de la educación.

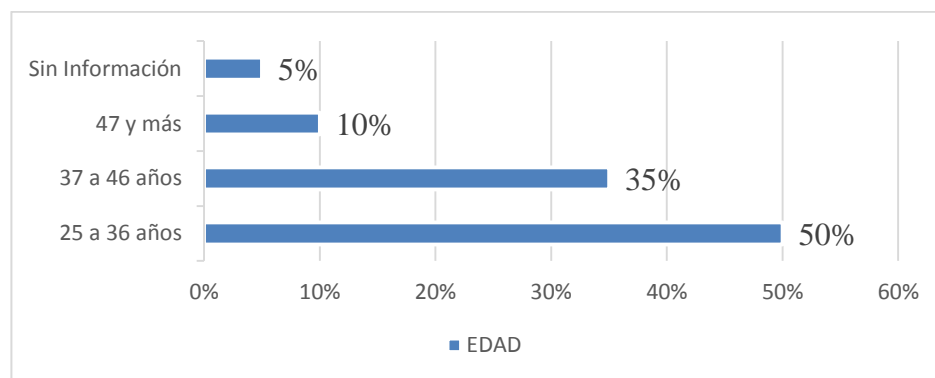


Figura 2. Edad de los profesores encuestados.

En la figura 2 se presenta el rango de edad de los docentes encuestados, el 50% están entre el rango de 25 a 36 años y un 35% representan a docentes entre 37 y 46 años. De acuerdo a la información el colegio posee profesores jóvenes, siendo el

menor de 25 años y el mayor 58 años. Por lo que se observa es un grupo diverso que valora la experiencia.

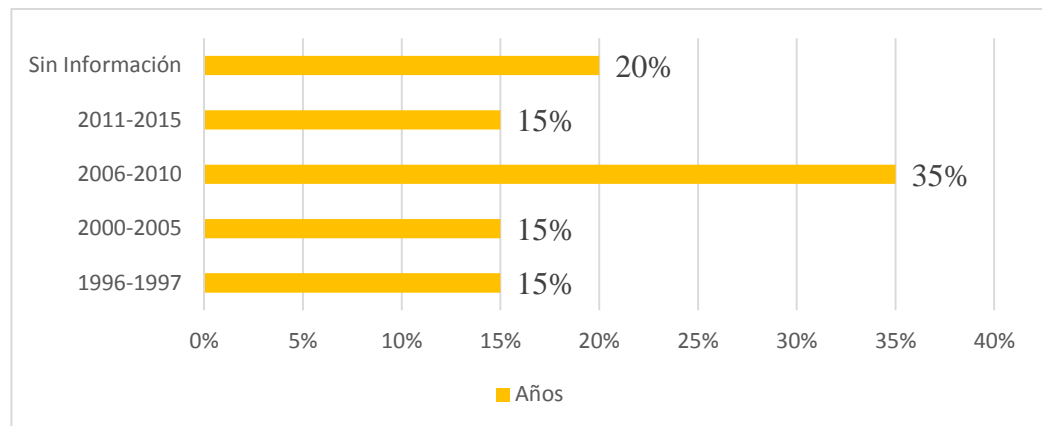


Figura 3. Año de titulación de los profesores encuestados.

En la figura 3 se presenta el año de titulación de los docentes, lo que da entre 2006 – 2010 representando un 35% de los encuestados y de similar porcentaje 15% los que se titularon en 1996-1997, 2000-2005 y 2011-2015. Información que se cruza con el gráfico anterior el predominio de profesores jóvenes en el colegio.

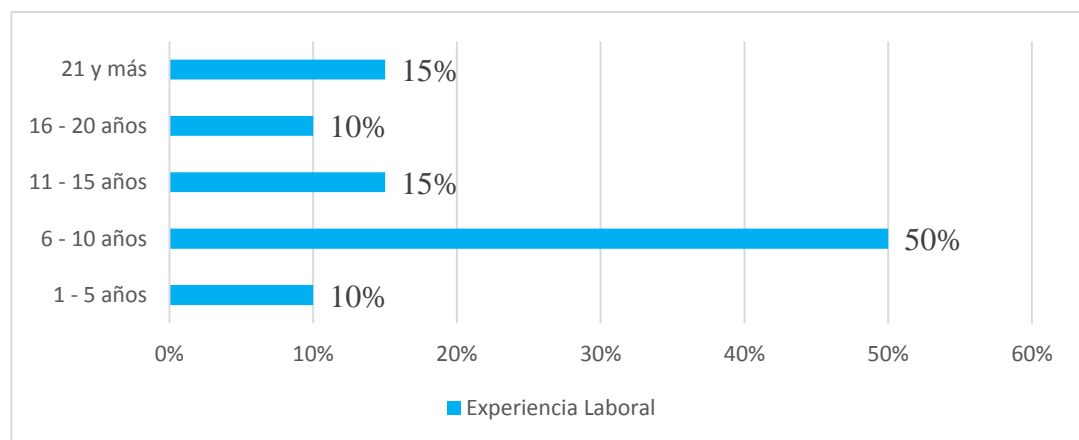


Figura 4. Experiencia Laboral de los profesores encuestados

En la figura 4 se presenta el nivel de experiencia laboral, siendo el grupo de 6-10 años el que lidera con un 50% en la docencia y el de menor experiencia un 10% en

el grupo de 1-5 años y el de 16 – 20 años. Por lo tanto es un grupo muy diverso donde se puede complementar y potenciar para lograr ser un grupo de “buenos instructores”.

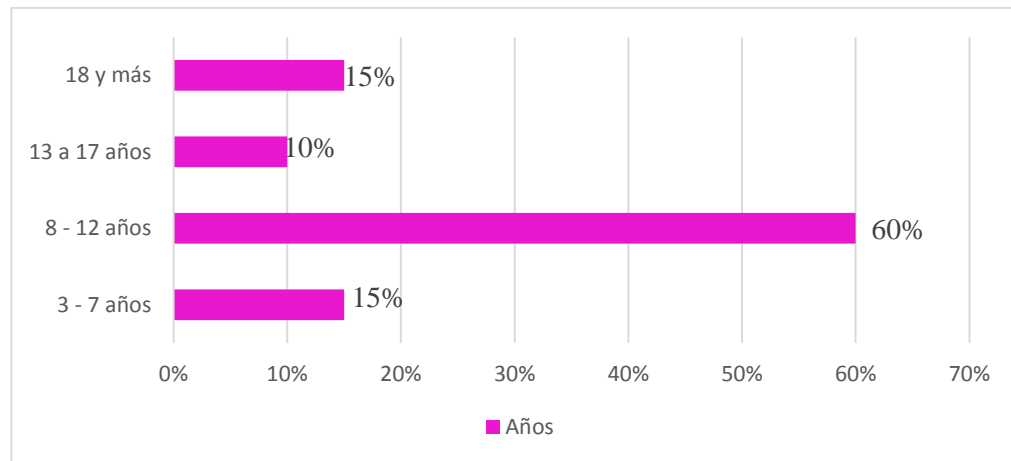


Figura 5. Experiencia como Docente en el aula de los profesores encuestados

En la figura 5 representa la experiencia del docente en el aula, un 60% de los encuestados tiene entre 8 a 12 años de experiencia en el aula, lo cual son docentes con conocimientos del curriculum y del sistema educativo. Pero de todos los docentes encuestados el mínimo de experiencia es de 3 años.

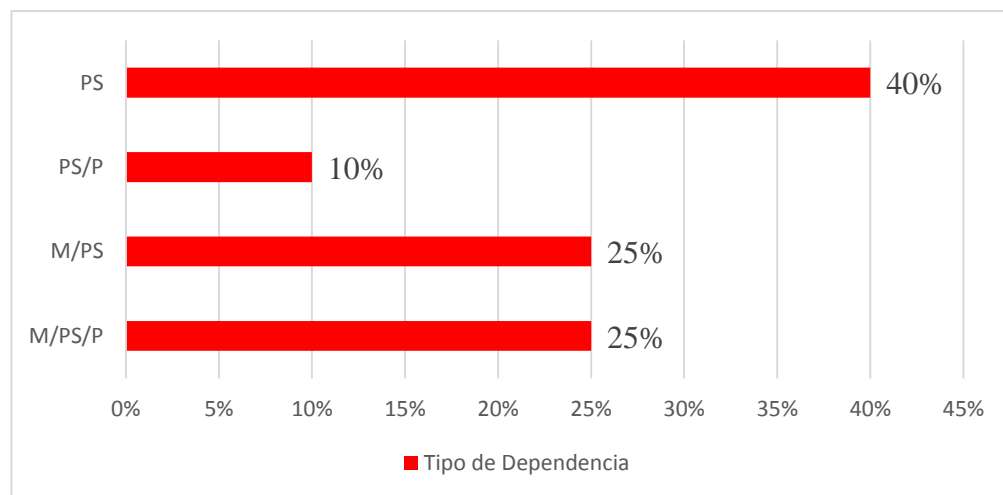


Figura 6. Según tipo de Dependencia Educativa

En la figura 6 representa los tipos de dependencia en la cual han trabajado los docentes sea este: municipal, particular-subvencionado y particular. Un 40% de los docentes solo ha trabajado en colegios particulares subvencionados y un porcentaje

similar (25%) ha trabajado en más de una dependencia. Por lo cual son mayores los docentes que poseen experiencia en los particulares subvencionados, ya que la rotación en estas dependencias es continúa a diferencia de los municipales.

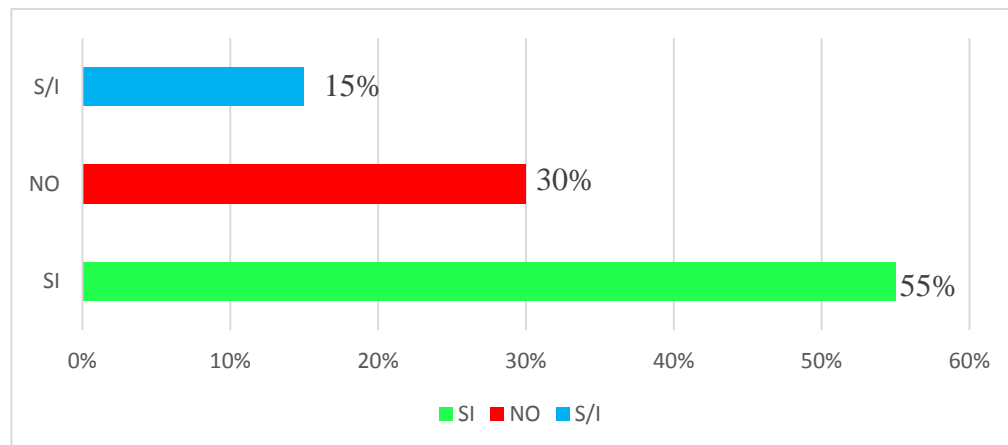


Figura 7. Nivel de Perfeccionamiento Posgrados realizados por los docentes

En la figura 7 representa el nivel de perfeccionamiento de los docentes, el 55% de docentes se ha perfeccionado una vez terminada la carrera pero un 30% de los docentes no ha realizado postgrados alguno, lo cual es preocupante que el docente no se especialice, a pesar de que se dispone a nivel nacional de becas de postgrados.

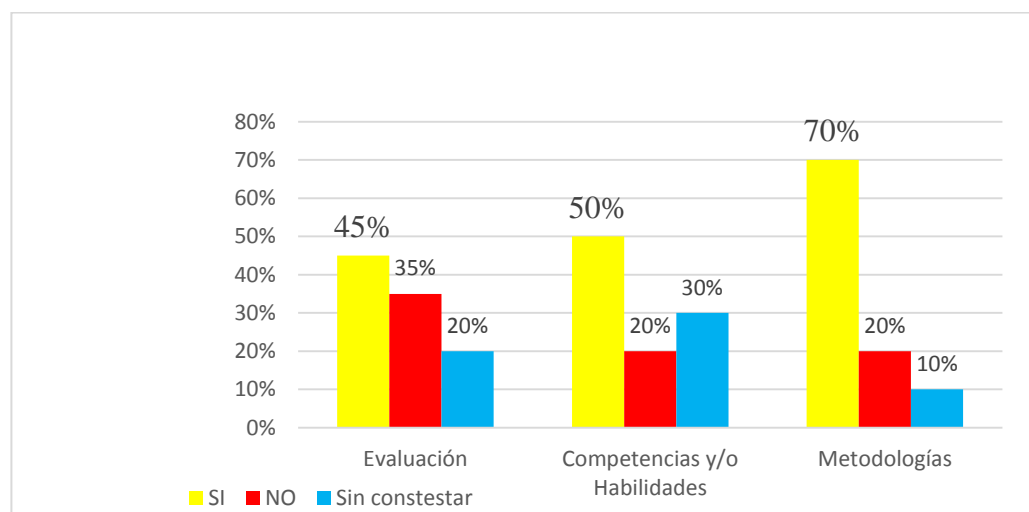


Figura 8. Cursos de capacitación realizados por los docentes

En la figura 8 representa los cursos realizados por los docentes en el área de evaluación, competencias y metodologías, el curso en la cual los docentes han

participado más es en el de metodologías 70% y un 35% de los encuestados no ha realizado cursos en el área de evaluación, lo cual es preocupante ya que la diversidad de alumnos y alumnas es cada vez mayor y el aumento de alumnos al Proyecto de Integración Escolar va en aumento.

I. Competencia Técnicas (Saber)

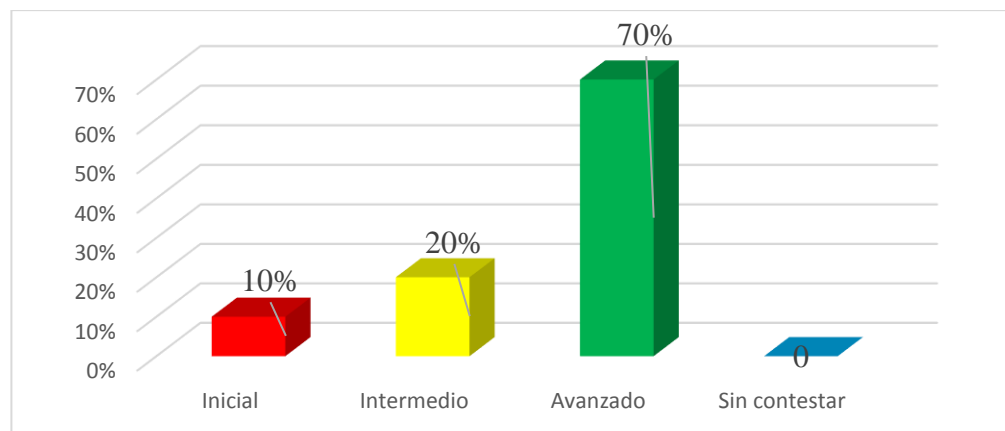


Figura 9. Conocimiento sobre los programas de estudio

En la figura 9 representa el nivel de conocimiento de los docentes del curriculum. El 70% de los docentes manifiesta conocer los Programas de Estudio y un 10% manifiesta estar en un nivel y un 20% en un nivel intermedio, a pesar de que el docente con menos años de experiencia laboral es de 3 años. Por lo cual un 30% que aún no conoce a cabalidad su programa de estudio es preocupante. Cómo se logrará aprendizajes de calidad si como docente no hay certeza de lo que se enseña.

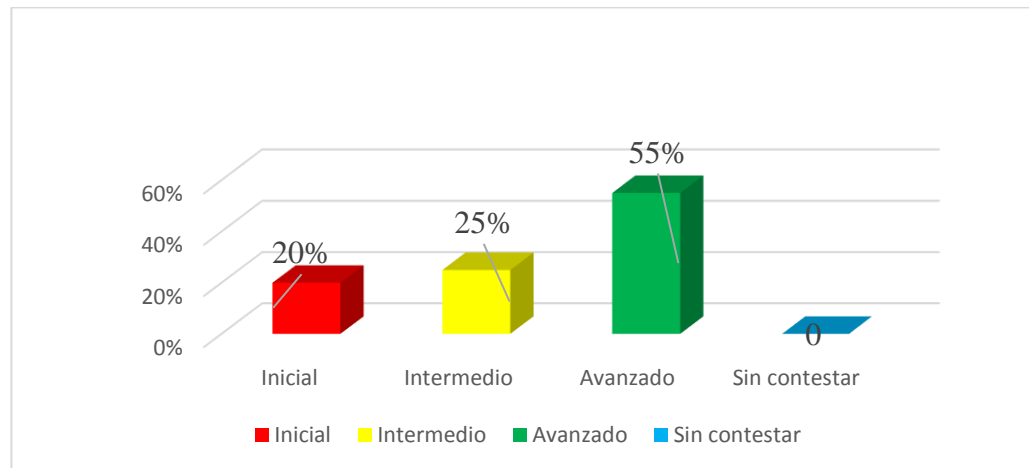


Figura 10. Conocimiento de los mapas de progreso del aprendizaje y nivel de desempeño

En la figura 10 presenta el nivel de conocimiento de los mapas de progreso de aprendizaje y su nivel de desempeño, siendo ahora más específico solo un 55% de los docentes tiene conocimientos de los mapas de progreso del aprendizaje y si se compara con el gráfico 9, el porcentaje era de 70% y ahora siendo más específica la pregunta baja a un 55%, siendo encuestados solo docentes de aula y solo uno con 3 años de experiencia laboral, es preocupante la situación.

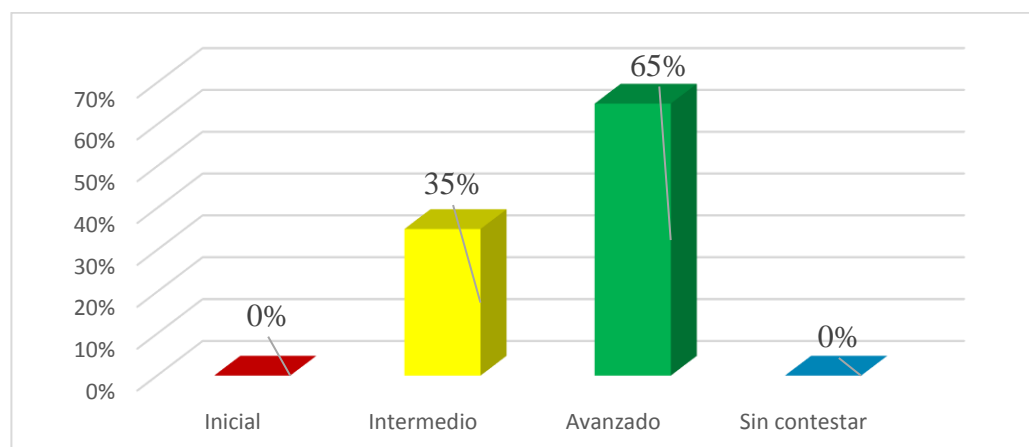


Figura 11. Conocimiento de características de los alumnos

En la figura 11 se refiere al nivel de conocimiento de las características de los alumnos con los cuales se trabaja. Un 65% de docentes manifiesta estar en un nivel avanzado con respecto a conocer las características de los alumnos y un 35% está en

un nivel intermedio. A veces por diferentes factores el docente sólo se internaliza por situaciones del contexto de los alumnos cuando hay fiscalización externa, solicitud de información por x alumno(a), no es un hábito adquirido por todos los docentes.

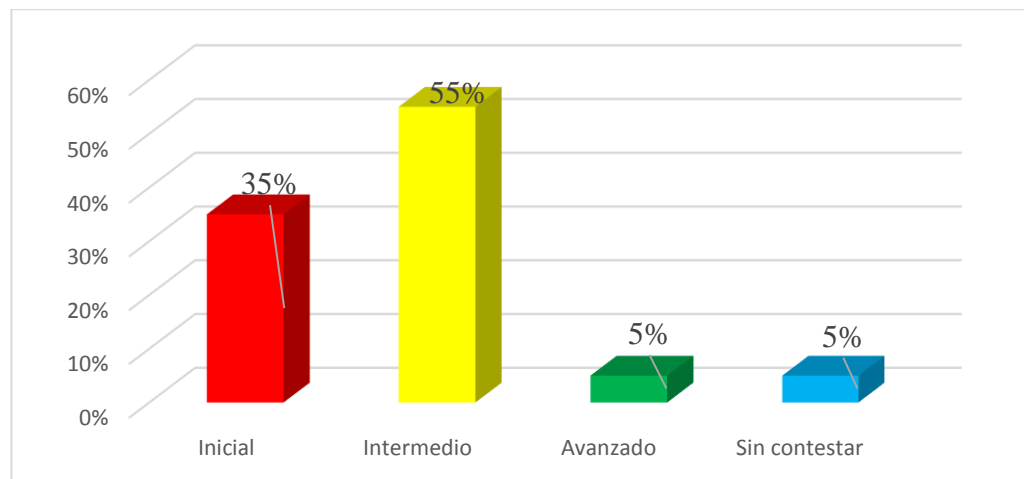


Figura 12. Participación en cursos de evaluación

En la figura 12 representa la participación de docentes en cursos específicos de evaluación. Un 55% de los docentes manifiesta estar en un nivel intermedio en relación a la evaluación. Y de acuerdo a los antecedentes entregados por UTP, los docentes no han recibido curso alguno de evaluación durante la gestión de la actual UTP (4 años) siendo una debilidad de los docentes y una falta de coordinación a nivel de colegio.

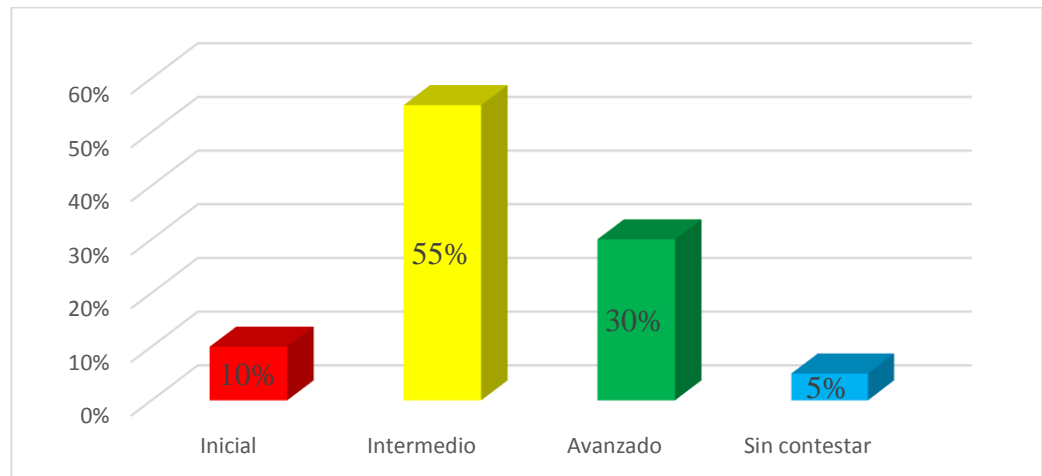


Figura 13. Nivel de conocimiento sobre Evaluación

En la figura 13 representa el conocimiento del docente en evaluación y manifiesta estar un 55% en un nivel intermedio, 30% en un nivel avanzado y sólo 10% en un nivel inicial. Si comparamos con el gráfico anterior el nivel intermedio los docentes coincide en un 55% de participación y 55% el conocimiento en evaluación.

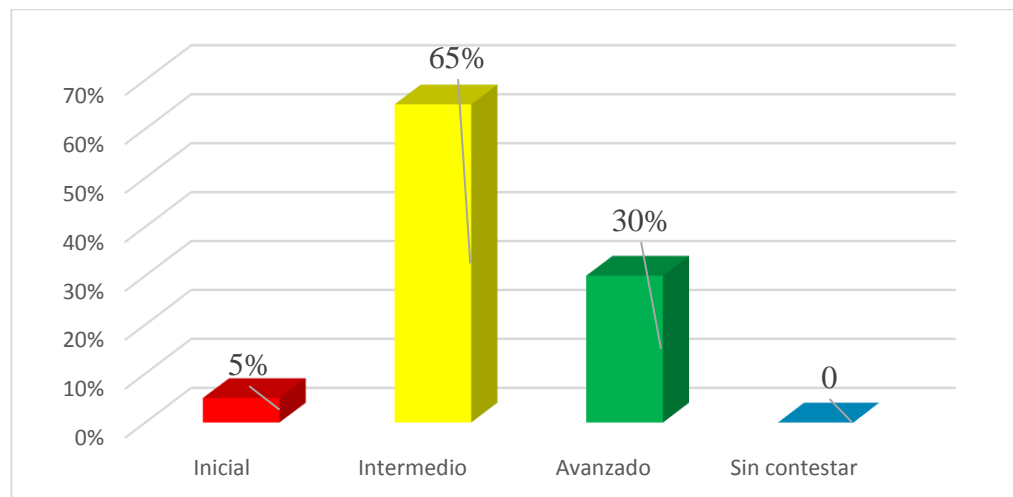


Figura 14. Conocimiento de las distintas modalidades de Evaluación

En la figura 14 representa el conocimiento de las distintas modalidades de evaluación, con un 65% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel intermedio evaluación y un 30% se encuentra en un nivel avanzado. Lo cual es importante que un 95% tiene conocimientos de las modalidades de evaluación, pero

se hace necesario la práctica constante, el intercambio de experiencias para que el 5% que se encuentra en inicial avance al nivel intermedio.

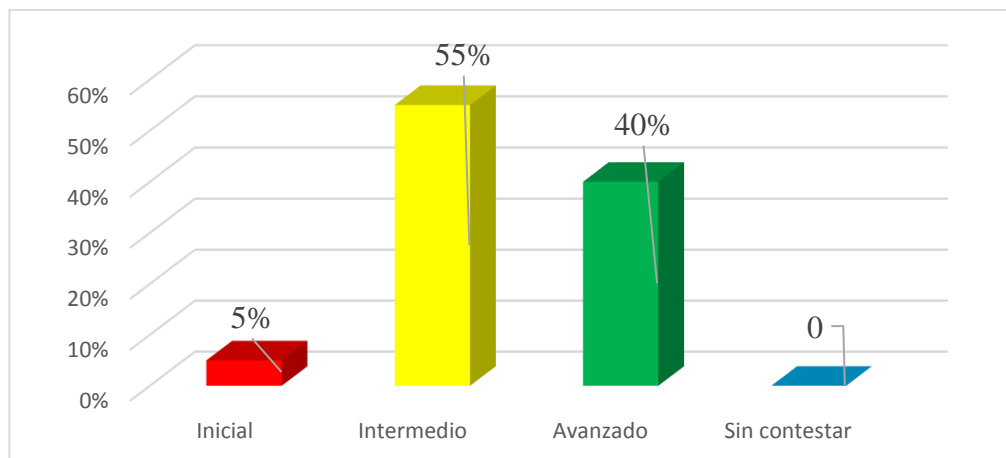


Figura 15. Selección de instrumentos evaluativos adecuados

En la figura 15 representa la selección de instrumentos evaluativos adecuados para evaluar los aprendizajes de los alumnos y alumnas, un 40% de los docentes se encuentra en un nivel avanzado, a la hora de decidir evaluar los aprendizajes un 55% se encuentra en un nivel intermedio, pero preocupante es el 5% ya que da pie a cómo se evalúa el aprendizaje sino no se selecciona el instrumento adecuado, siendo que la base mínima de experiencia en la docencia de los encuestados es de 3 años.

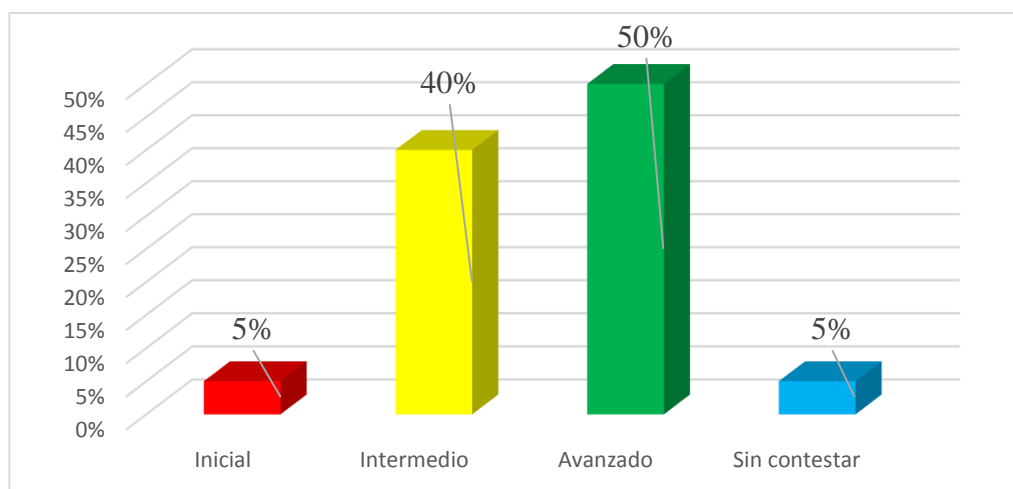


Figura 16. Modifica la evaluación según las necesidades detectadas

En la figura 16 se observa que solo un 50% de docentes modifica la evaluación planificado según las necesidades detectadas en clases, pero un 40% está en proceso y 5% aún no tiene la práctica adquirida. Se hace necesario consejos técnicos por parte de la unidad técnica ayuden a nivelar y/o fortalecer esta práctica.

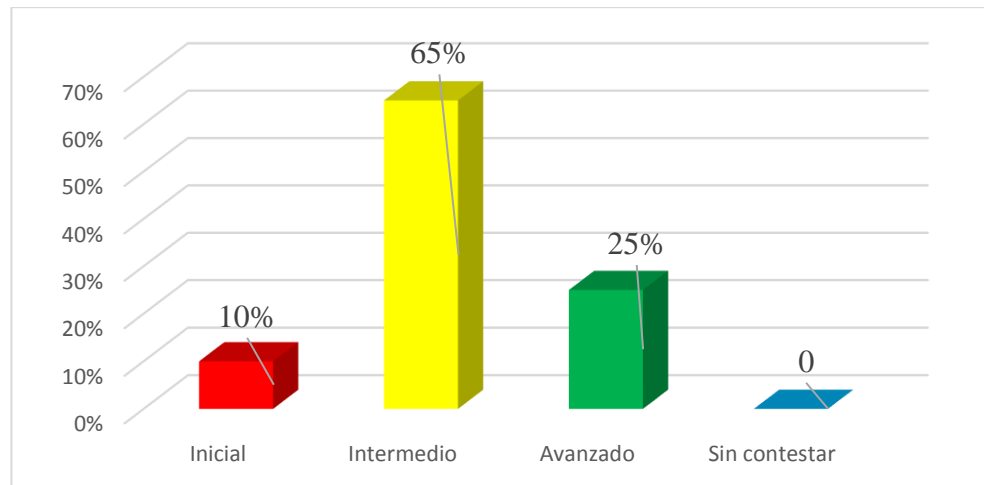


Figura 17 Adapto la evaluación según las necesidades educativas especiales (NEE)

En la figura 17 representa la adaptación de la evaluación para alumnos PIE. El colegio cuenta con Proyecto de Integración Educativa (PIE) que apoya a 65 alumnos y con horas semanales para que los docentes se reúnan con el equipo del PIE, pero a pesar de ello sólo el 25% de los docentes está en un nivel avanzado y un 65% está en nivel intermedio y 10% nivel inicial, aunque en forma general la evaluación es una debilidad del colegio, pero es preocupante que docentes que tienen un apoyo específico manifiesten un bajo porcentaje en avanzado.

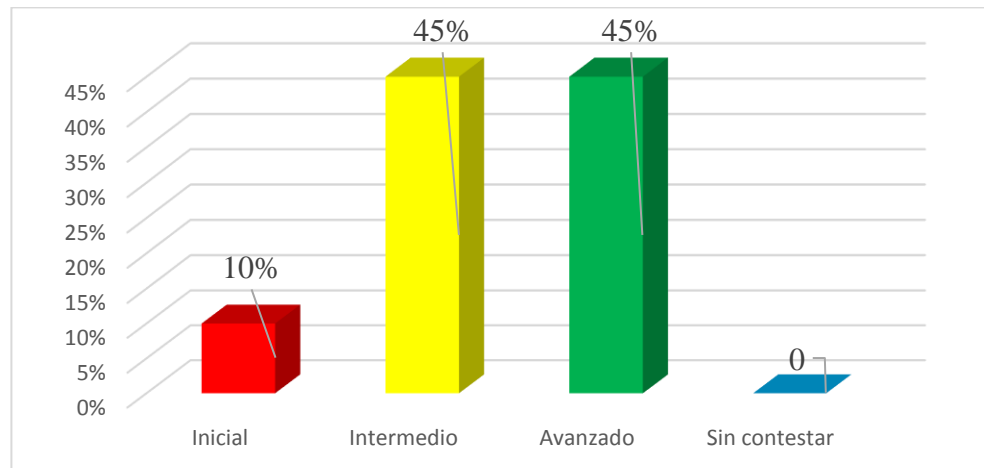


Figura 18 Considero los resultados de las evaluaciones para modificar la evaluación

En la figura 18, se presenta una similitud a la hora de considerar los resultados de las evaluaciones para modificar las planificaciones, un 45% está en un nivel intermedio y avanzado. El tiempo para atender las inquietudes y responder a los requerimientos es escaso, las constantes actividades internas y externas, no permiten realizar un trabajo eficiente, un seguimiento constante, ya que a veces el tiempo destinado a revisar las evaluaciones son destinados para cubrir cursos.

II. Competencias Metodológicas (Saber Hacer)

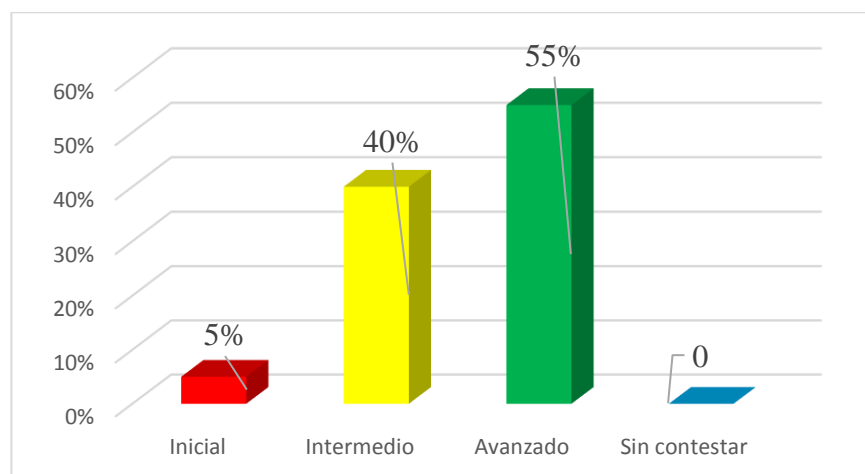


Figura 19 Diseño instrumentos evaluativos considerando el contexto

En la figura 19, tienen relación con las competencias metodológicas que posee el docente, como el diseñar instrumentos evaluativos según las características del contexto. Un 55% de los docentes está en un nivel avanzado en relación a este punto considera las características del contexto y un 40% está en un nivel intermedio, es decir los docentes consideran la importancia de este factor para el proceso educativo de los alumnos y alumnas, ya que varía de acuerdo al sector, el nivel socioeconómico, el nivel cultural, etc., del alumno y familia.

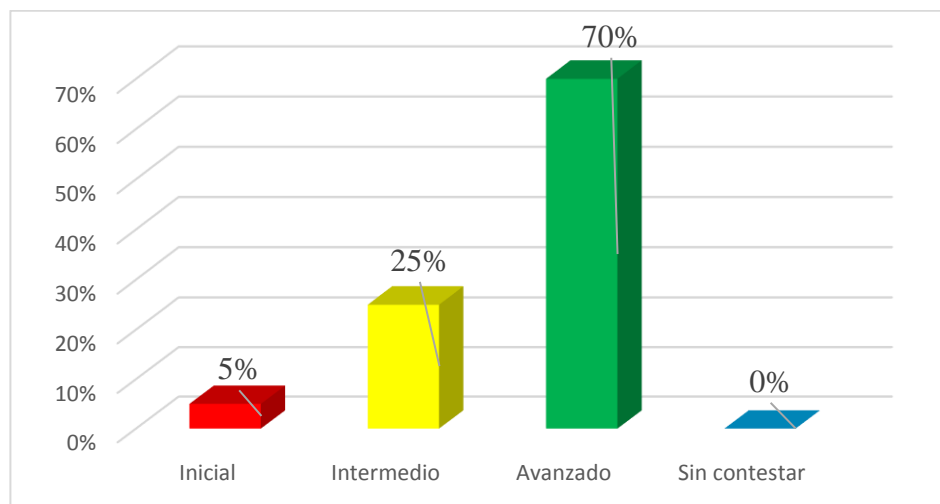


Figura 20 Diseño evaluaciones diagnósticas al inicio escolar o de una unidad

En la figura 20, el 70% de los docentes diseña evaluaciones diagnósticas al inicio escolar o unidad, si consideramos lo que establece MINEDUC, no se ajusta a lo solicitado ya que el docente debe realizar un diagnóstico siempre al inicio, para que a partir de ello realice sus planificaciones y/o realice las adaptaciones necesarias para que los alumnos logre los contenidos mínimos obligatorios que establece el Ministerio de Educación.

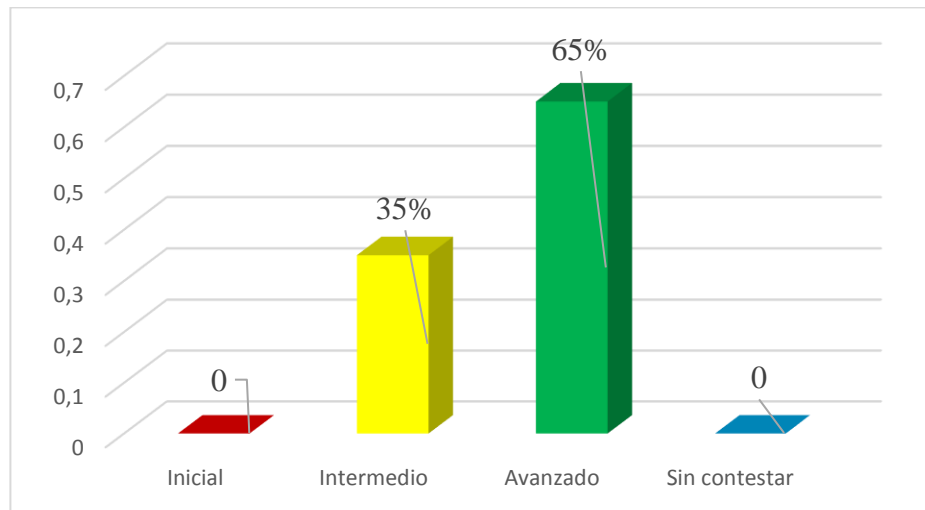


Figura 21 Diseña evaluaciones formativas.

En la figura 21, en relación a diseñar evaluaciones formativas solo un 65% de los docentes está en un nivel avanzado y un 35% esta práctica no es adquirida en un 100%, siendo la segunda etapa necesaria para ir evaluando si se comprende lo que se enseña, si se logran los objetivos, si la metodología es la adecuada, con esto se demuestra que la evaluación es un punto débil de los docentes en aula.

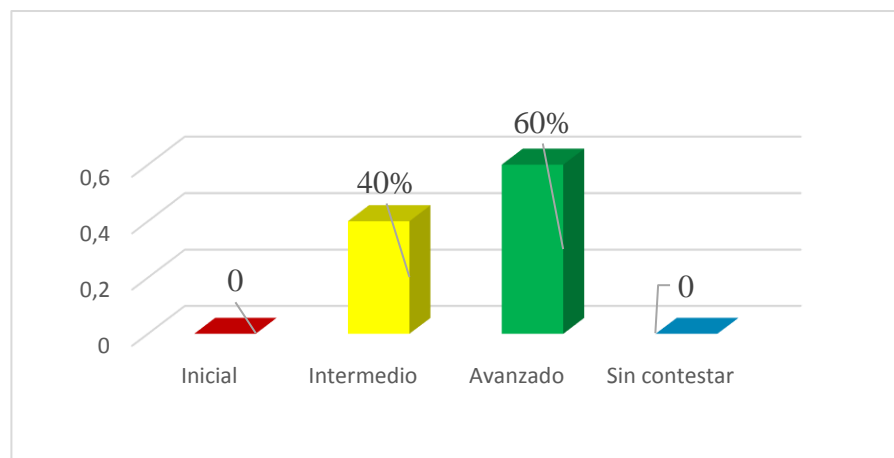


Figura 22 Diseño evaluaciones sumativas

En la figura 22 representa el 60% de los docentes diseña evaluaciones sumativas y un 40% está en un nivel intermedio. Entonces cómo se evalúa lo que se enseña, será este un factor en la discrepancia entre las evaluaciones internas y

externas. Se colocarán notas sin considerar el nivel de aprendizaje, una situación preocupante.

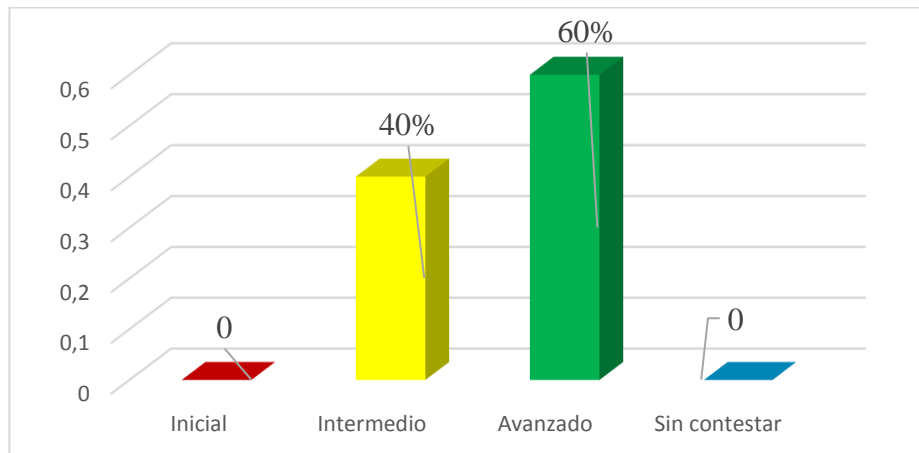


Figura 23 Utiliza distintos instrumentos de evaluación según características de los alumnos

En la figura 23, tiene relación con utilizar distintos instrumentos de evaluación de acuerdo a las características de los alumnos, en un estadio más avanzado un 60% de los docentes utiliza distintos instrumentos y está en un nivel avanzado y un 40% está en un nivel intermedio. En situaciones como esta es que nota la diferencia del docente particular subvencionado y un municipal o público, que el primero no se evalúa, no realiza el portafolio, no se familiariza con la práctica de distintos instrumentos de evaluación.

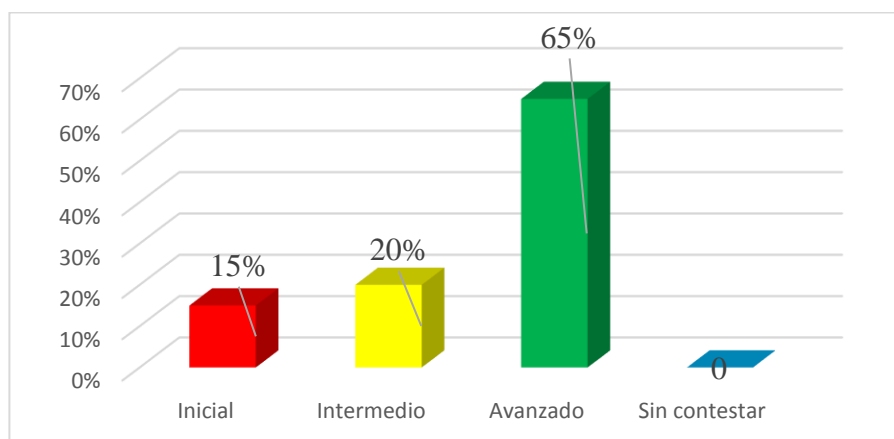


Figura 24 Diseño instrumentos de evaluación considerando aspectos formales: nombre, asignatura, puntaje total, real, para cada ítems, orden de ítems, etc.

En la figura 24, representa los aspectos formales de una evaluación, sólo un 65% de los docentes está en un nivel avanzado, un 20% en nivel intermedio y un 15% en el nivel inicial. Esto realmente es lo básico en un instrumento evaluativo, pero si no está siendo considerado por el docente, denota improvisación o despreocupación, por parte del docente o parte de la unidad técnica una falta supervisión.

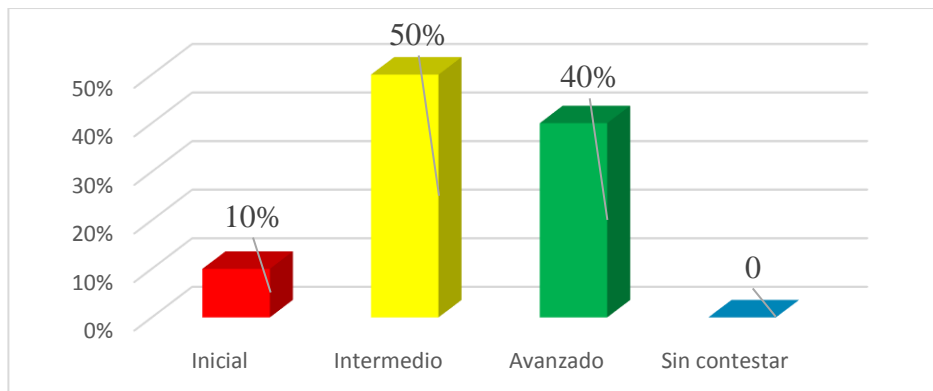


Figura 25 Diseña rúbricas de evaluación con criterios de desempeño definidos.

En la figura 25, tiene relación con diseñar rubricas de evaluación con criterios de desempeño definidos, sólo un 40% de los docentes está en un nivel avanzado, la mitad de los encuestados están en el nivel intermedio representando el 50%. Si no están claros los criterios de desempeño definidos, como el alumno(a) tendrá claridad lo que el docente evaluará.

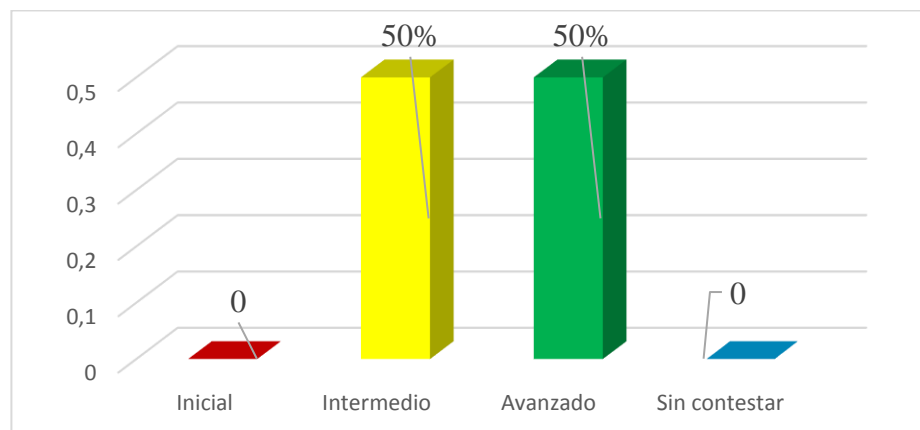


Figura 26 El docente elabora lista de cotejo

En la figura 26, el 50% de los docentes está en un nivel intermedio y avanzado, sólo queda decir que el docente le falta un autocrítica, ganas de superación profesional, porque si no todos establecen criterios de desempeños definidos, por ser algo más algo complejo, se puede entender por falta de práctica y/o conocimiento, pero cómo puede haber 10 docentes con falta de conocimiento y dominio para elaborar listas de cotejo, eso denota la falta de consejos técnicos y un lenguaje técnico.

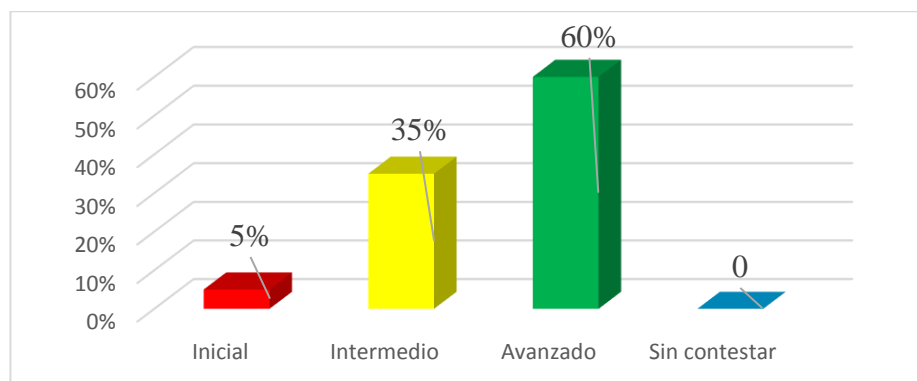


Figura 27 El docente elabora pauta de observación

En la figura 27, tienen relación con elaborar pautas de observación, el 60% de los docentes está en nivel avanzado es decir, tiene conocimiento, domina y elabora pautas de observación, un 35% está en proceso y un 5% falta potenciar esta habilidad o no la ve necesaria en su asignatura o no tiene mayor importancia. Pero la pauta de observación es una instancia para involucrar al alumno en el proceso educativo como por ejemplo evaluar una actividad grupal.

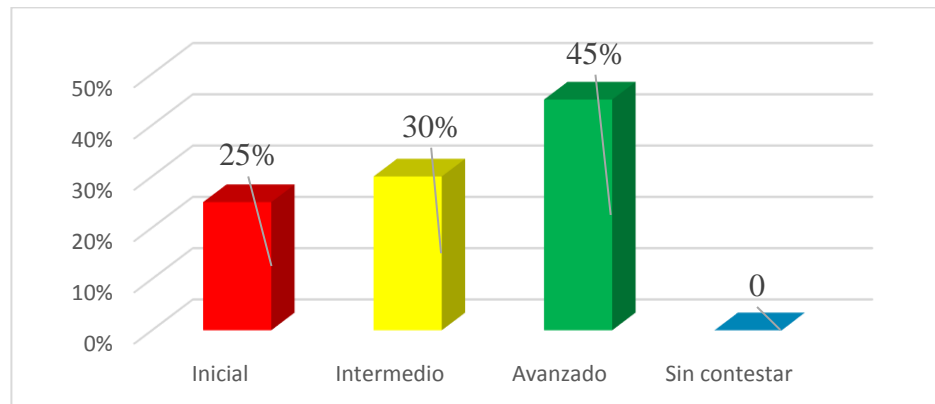


Figura 28 El docente elabora pruebas escritas para evaluar los aprendizajes

En la figura 28, tiene relación con elaborar pruebas escritas para evaluar los aprendizajes, el 45% de los docentes está en el nivel avanzado y un 30% en el nivel intermedio y 25% en un nivel inicial. Aunque estos últimos porcentajes se pueden deber la asignatura de educación física, artes, religión y educación parvularia, ya que estas son más prácticas que escritas, aunque no están exentas de aquello.

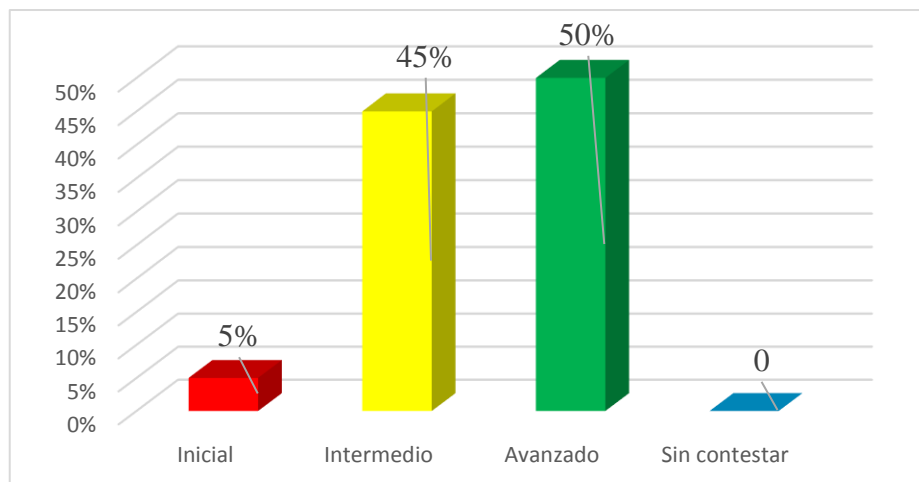


Figura 29 El docente elabora pruebas que midan distintas habilidades de aprendizajes

En la figura 29 tiene relación con elaborar pruebas que midan distintas habilidades, un 50% de los docentes está en nivel avanzado y un 45% todavía le falta conocer, dominar y elaborar pruebas con preguntas focalizadas para tal habilidad. Se

hace necesario un intercambio de instrumentos evaluativos entre distintas asignaturas, porque los cursos paralelos se dan la instancia, pero falta compartir aún más.

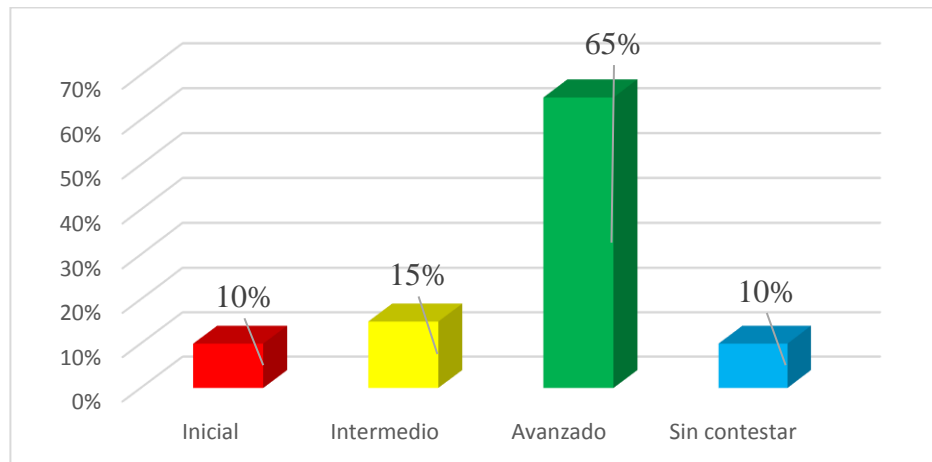


Figura 30 El docente redacta instrucciones claras en los instrumentos evaluativos.

En la figura 30 tiene relación con redactar instrucciones claras en los instrumentos evaluativos, un 65% de los docentes manifiesta estar en un nivel avanzado, porcentaje similar al gráfico 24 sobre los aspectos formales de la prueba. Y un 10% se encuentra en un nivel inicial, por lo que se hace necesario nivelar y/o capacitar técnicamente a los docentes.

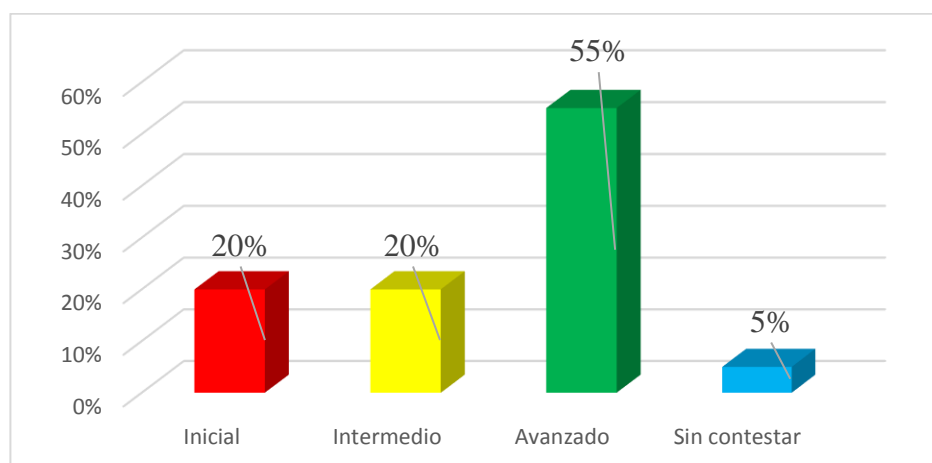


Figura 31 El docente redacta preguntas de respuesta fija: V o F, selección múltiple, términos pareados, completación

En la figura 31 se relaciona si el docente redacta preguntas de respuesta fija y se observa que el 55% de los docentes se consideran avanzados en esta área y un 20% de los docentes se encuentra entre el nivel intermedio e inicial. En este último porcentaje puede deberse a los docentes de educación física, artes, religión y educadoras, quienes evalúan conductas concretas y/o observables.

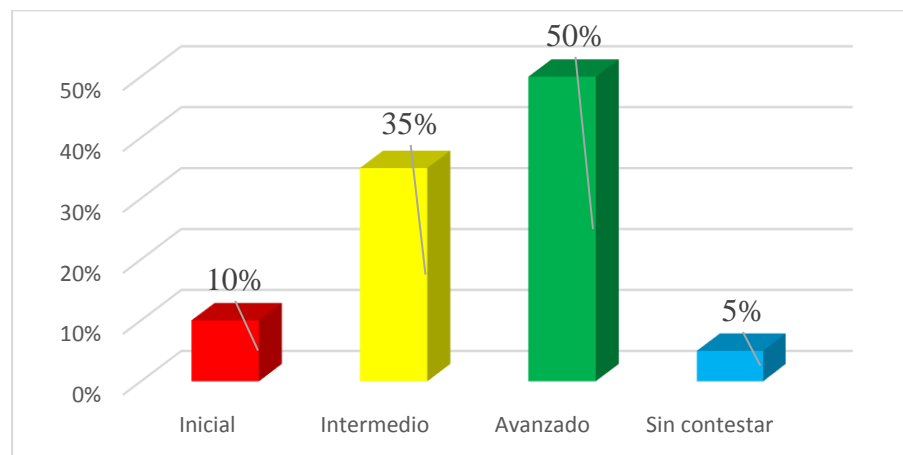


Figura 32 el docente redacta preguntas abiertas o de desarrollo

En la figura 32 tiene relación si el docente redacta preguntas abiertas o de desarrollo el 50% se considera avanzados en esta área, a pesar de que se ha solicitado formalmente a los docentes incluir en sus evaluaciones 1 pregunta abierta o de desarrollo y un 35% está en un nivel intermedio y un 10% en un nivel inicial. Aunque abiertamente los docentes han manifestado que estas preguntas retardan el proceso de revisión y entrega de resultados.

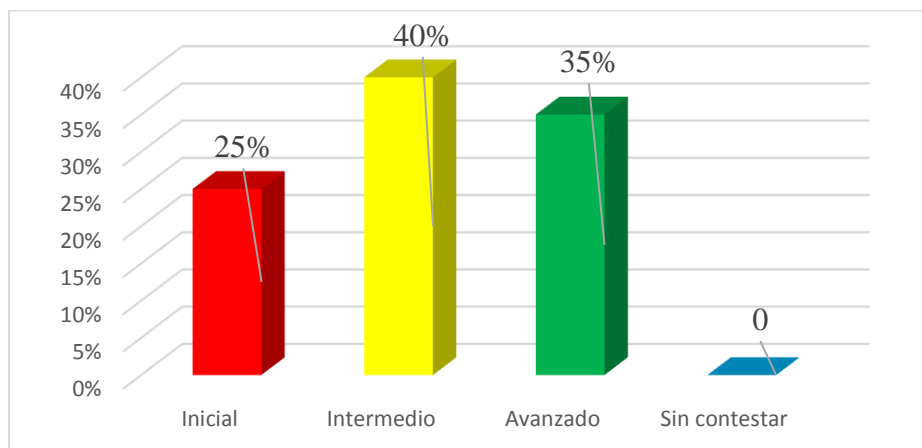


Figura 33 El docente utiliza procedimientos de autoevaluación

En la figura 33 guarda relación con utilizar procedimientos de autoevaluación, se considera un 35% de los docentes en un nivel avanzado, 40% en un nivel intermedio y 25% en un nivel inicial. Puede ser, que sea debido a la diversidad de docentes algunos son de parvularia, básica y media. Y estos últimos han manifestado que la autoevaluación en la enseñanza media no la usan siempre porque los alumnos/as tienden a ser muy dadivosos para asegurarse una buena nota y no existe una autocrítica.

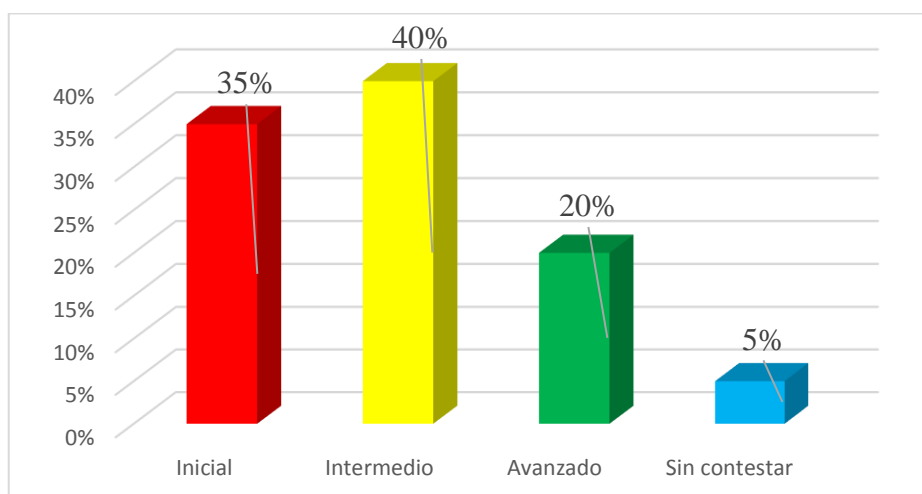


Figura 34 El docente utiliza procedimientos de coevaluación

En la figura 34, representa si los docentes utilizan procedimientos de coevaluación entre los alumnos, sólo un 20% de los docentes utiliza la coevaluación

en un nivel avanzado, un 35% se considera inicial y un 40% está en un nivel intermedio. Aquí denota la falta de talleres prácticos que permitan al docente hacerse familiar con estos tipos de evaluación, porque el conocimiento esta, pero falta llevarlo a la práctica.

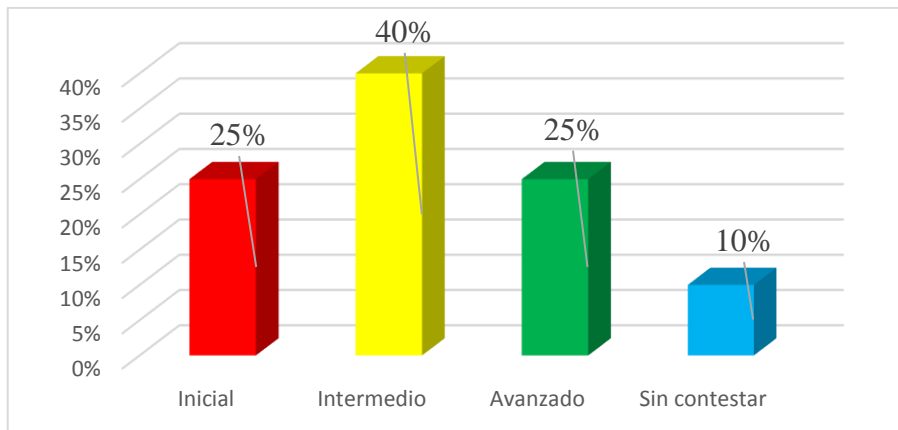


Figura 35 El docente utiliza instrumentos de heteroevaluación

En la figura 35 tiene relación si los docentes utilizan instrumentos de heteroevaluación el 40% de los docentes están en un nivel intermedio y en un porcentaje similar de un 25% está en un nivel inicial y avanzado. Se da lo mismo que en gráfico anterior el conocimiento está presente pero falta movilizar para que el docente pase de un nivel a otro.

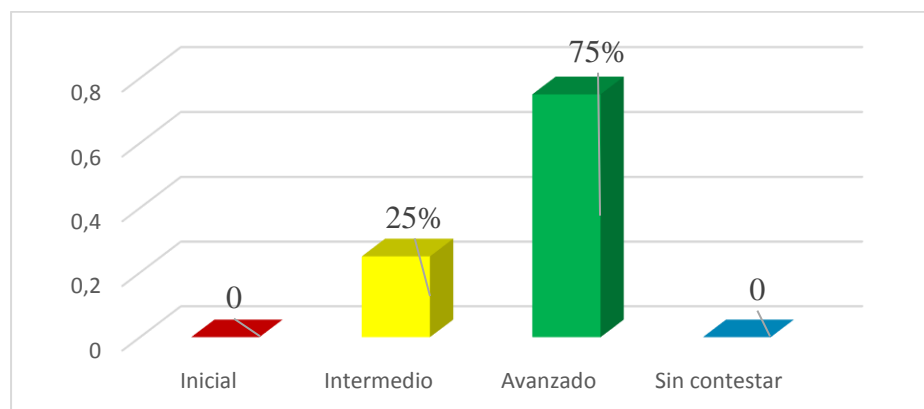


Figura 36 El docente verifica el progreso de los estudiantes

En la figura 36, el docente verifica el progreso de los estudiantes y un 75% de los docentes se considera avanzado, lo cual es bueno que el docente no sea solo un transmisor de aprendizajes, sino que se involucre en el proceso y se dé cuenta del progreso de los estudiantes. Sólo un 25% se considera intermedio y este resultado puede deberse a que algunas veces hay asignaturas con una clase a la semana y cuando hay actividades internas dificulta llevar un seguimiento.

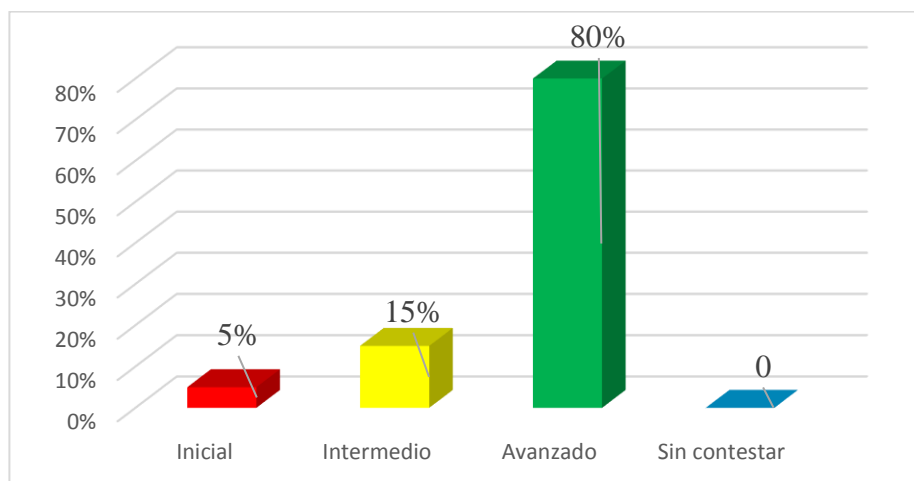


Figura 37 El docente es coherente con las actividades de las clases y los instrumentos evaluativos

En la figura 37, el 80% de los docentes se considera avanzado en relación a ser coherente entre las actividades de las clases y los instrumentos evaluativos, lo cual en el nivel de básica esto lo verifica a veces el apoderado cuando hace revisión de las pruebas y en nivel de enseñanza media los alumnos se encargan de dar a conocer esta situación. Y un 15% de los docentes se ubica en un nivel intermedio y se observa que el docente al planificar sus clases no diseña el instrumento evaluativo sino que lo deja para el final y frente a la solicitud imperiosa que hay para multicopiar las evaluaciones, no se revisa adecuadamente el instrumento.

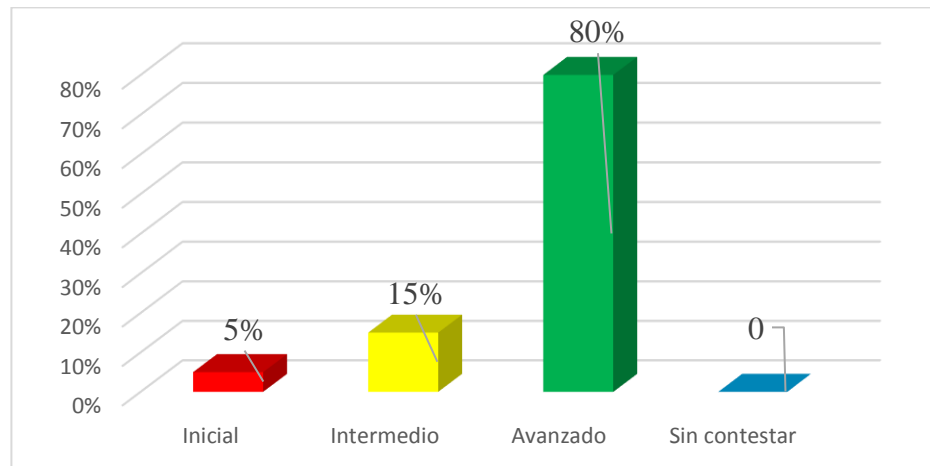


Figura 38 El docentes es coherente entre las prácticas pedagógicas y evaluativas.

En la figura 38, tiene relación con que el docente procura tener coherencia entre las prácticas pedagógicas y las prácticas evaluativas y un 80% de los docentes está en un nivel avanzado, un 15% en un nivel intermedio y un 5% en un nivel inicial, considerando que el grupo de docentes son jóvenes se debe monitorear para que el grupo avanzado aumente. Y esto ha facilitado el acompañamiento en aula a los docentes.

III. Competencias Personales (Ser)

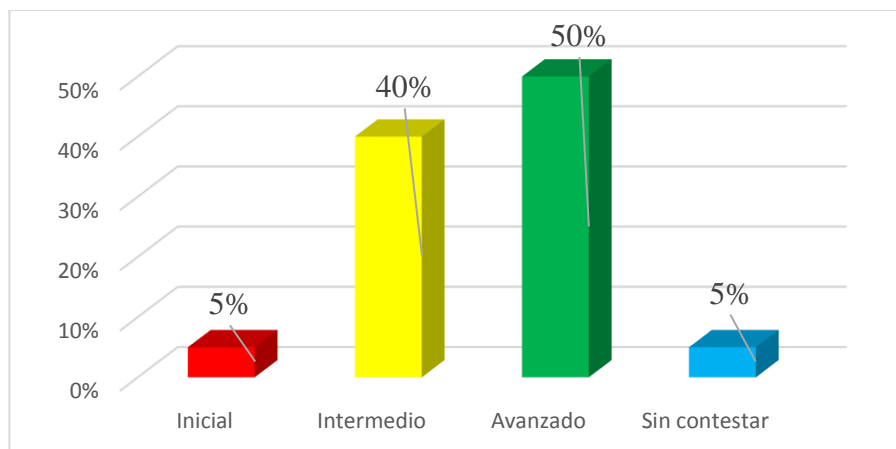


Figura 39 El docente reflexiona sobre su práctica evaluativa

En la figura 39, el 50% de los docentes reflexiona contantemente sobre su práctica evaluativa, siendo también necesario el intercambio de experiencias exitosas, de metodologías, prácticas que permitan al docente conocer no solo su punto de vista, sino de un tercero, para seguir avanzado de nivel y así apoyar al más débil y ese 40% que está en nivel intermedio pase a avanzado.

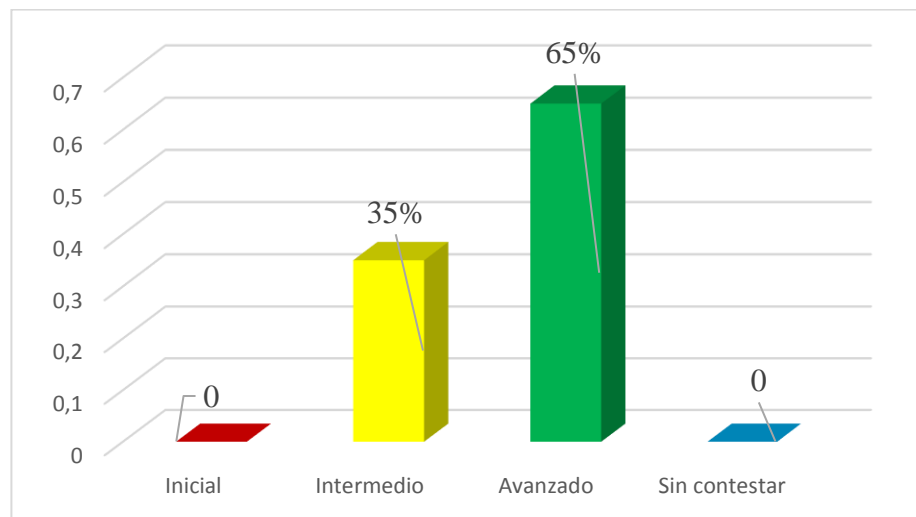


Figura 40 El docente reconoce sus fortalezas y debilidades en evaluación

En la figura 40, un 65% se considera avanzado al reconocer sus fortalezas y debilidades en el área de evaluación, lo cual es importante reconocer para luego tomar las medidas al respecto, así como un 35% está en un nivel intermedio, a veces cuesta darse cuenta, que como docente tenemos que parar, analizar y reflexionar sobre nuestras prácticas pedagógicas.

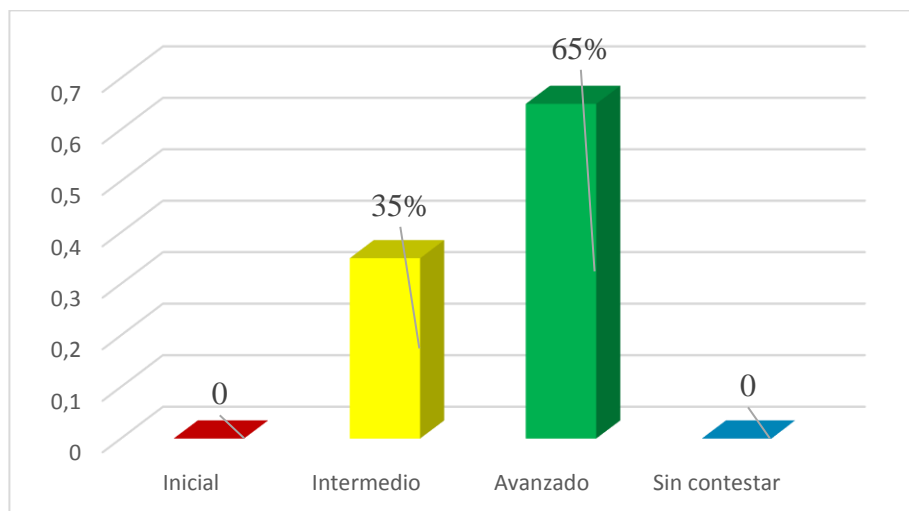


Figura 41 El docente identifica las causas de éxito o fracaso en los procesos evaluativos.

En la figura 41, el 65% de los docentes manifiesta estar en el nivel avanzado en relación a identificar las causas de éxito o fracaso en los procesos evaluativos y un 35% se considera en un nivel intermedio, que puede ser por diversos factores y uno en especial el tiempo, los reemplazos internos, licencias médicas de los docentes, entre otros.

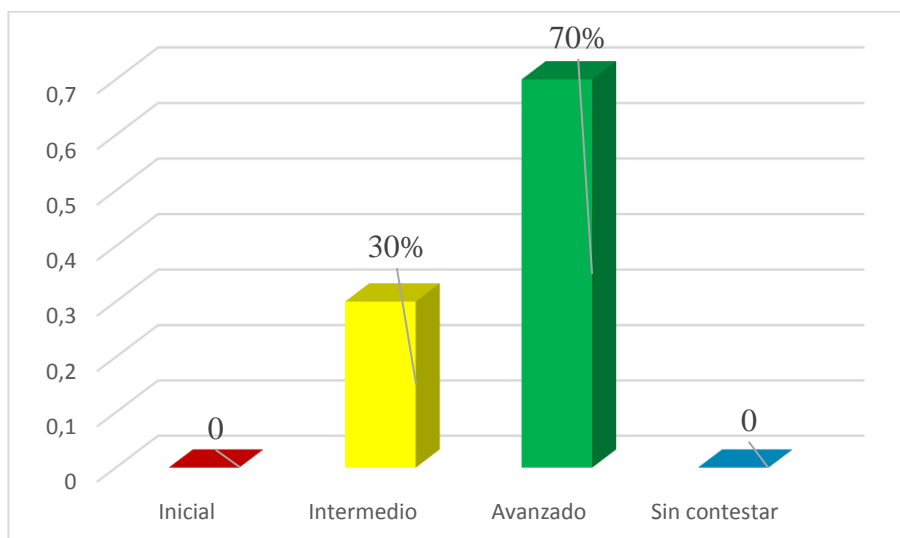


Figura 42 El docente piensa que todos los estudiantes pueden lograr los objetivos de la asignatura

En la figura 42, representa las expectativas que tiene el docente sobre los alumnos, que puedan lograrse los objetivos propuestos en la asignatura el 70% de los docentes está en nivel avanzado, es decir tienen altas expectativas y piensan que todos los estudiantes pueden lograr los objetivos de la asignatura, pero un 35% se considera en un nivel intermedio, que puede deberse a la diversidad de alumnos, a la cantidad de alumnos en el aula, alumnos con NEE, entre otros.

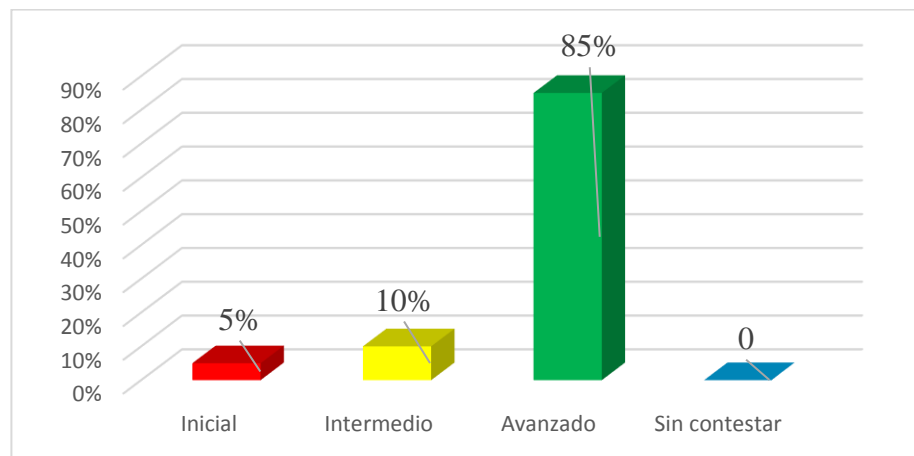


Figura 43 El docente acepta las críticas de colegas sobre sus prácticas evaluativas y las sugerencias

En la figura 43, un 85% manifiesta aceptar las críticas sobre sus prácticas evaluativas y sugerencias, considerándose como avanzados en esta habilidad, siendo un gran porcentaje de los docentes encuestados y sólo un 5% en un nivel inicial. Pero como el docente está en constante observación y de acuerdo a la Política Nacional de la carrera docente, esto se volverá más familiar, al considerar la evaluación de un par.

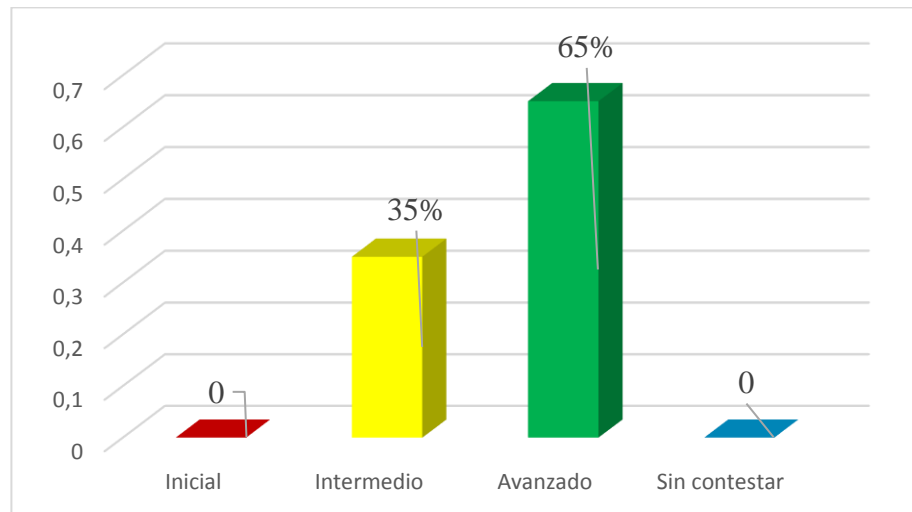


Figura 44 El docente acepta las críticas de los estudiantes sobre sus prácticas evaluativas y las sugerencias

En la figura 44, tiene relación con aceptar críticas de los estudiantes sobre las prácticas evaluativas y si considera sus comentarios. Sólo un 65% se considera avanzado al aceptar las críticas de los alumnos, pero un 35% se considera en un nivel intermedio. A veces las críticas que se realizan a los docentes por parte de los estudiantes, se realizan cuando hay un problema disciplinario o a terceras personas o hay algunos jóvenes que no se atreven a decírselas al profesor ya sea por el carácter, por temor, porque siempre lo ha hecho así o porque es mejor callar y no tener problemas con el profesor/a.

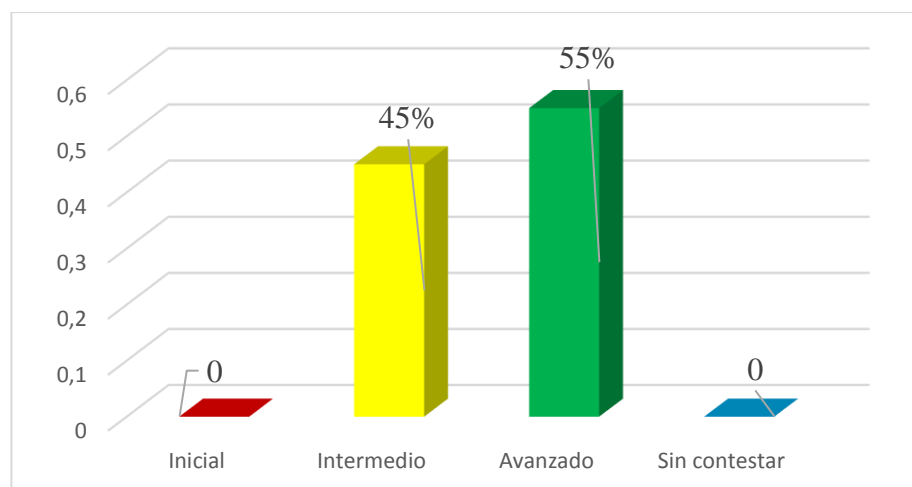


Figura 45 El docente evalúa sin pensar en las calificaciones anteriores

En la figura 45, tiene relación con evaluar a los estudiantes sin pensar en sus calificaciones anteriores, el 55% manifiesta estar en un nivel avanzado y un 45% se considera intermedio. Esta inquietud es la que manifiestan los alumnos con respecto a los docentes, que no se entregan los resultados de las evaluaciones, desconocen las notas, no se respetan los tiempos de entrega. Y los alumnos de enseñanza media lo manifiestan a los distintos actores educativos y los alumnos de básica lo manifiestan en las reuniones de apoderados.

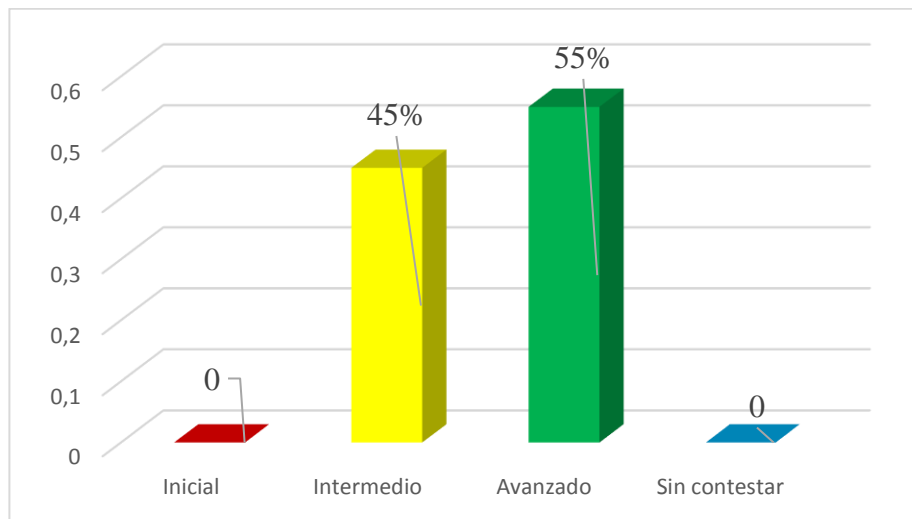


Figura 46 El docente orienta la práctica evaluativa al servicio del aprendizaje de los estudiantes

En la figura 46, dice orientar la práctica evaluativa al servicio del aprendizaje de los estudiantes y un 55% de los docentes manifiesta estar en un nivel avanzado y un 45% se considera en un nivel intermedio. Por lo tanto se está en camino a mejorar las competencias evaluativa y con ello mejorar la evaluación de los aprendizajes, lo importante es que no hay ningún docente en un nivel inicial y sólo queda que seguir potenciando al grupo intermedio.

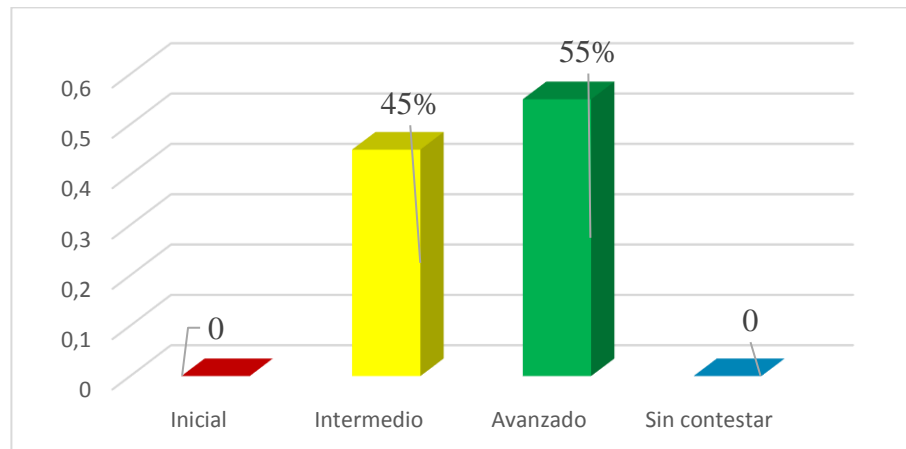


Figura 47 El docente valora y emite juicios en relación al aprendizaje y a la acción evaluativa

En la figura 47, el docente valora y emite juicios en relación al aprendizaje y la acción evaluativa, un 55% de los docentes está en un nivel avanzado y 45% en un nivel intermedio. Es importante que el docente manifieste sus opiniones para mejorar sus prácticas y ayudar a las de otros, designando el tiempo para ello y así tomar remediales con prontitud.

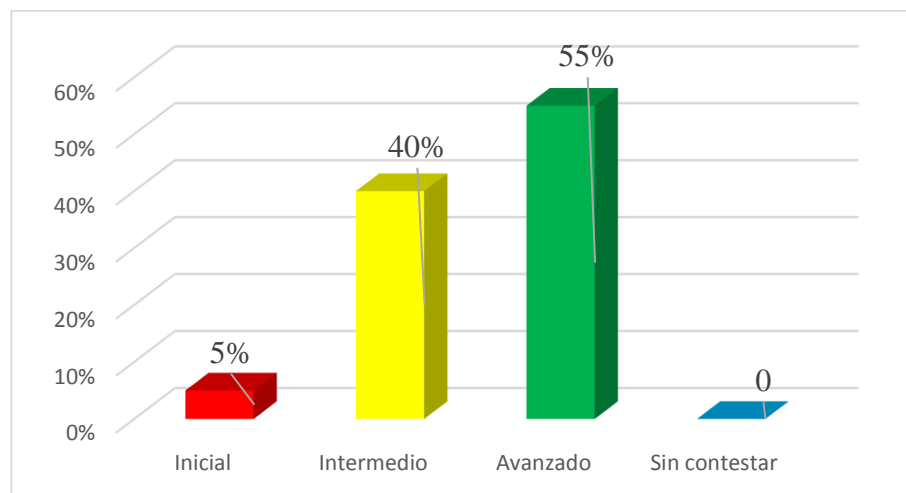


Figura 48 El docente busca remediales particulares para cada alumno

En la figura 48, tiene relación con buscar las situaciones remediales particulares para cada alumno, un 55% de los docentes está en un nivel avanzado, un 40% en un nivel intermedio y 5% en un nivel inicial. Por lo menos la intención está

pero lo que más hace falta es el tiempo para dar seguimiento, si las remediales empleadas ayudaron al alumno o facilito su aprendizaje.

IV. Competencias Participativas (Saber Estar)

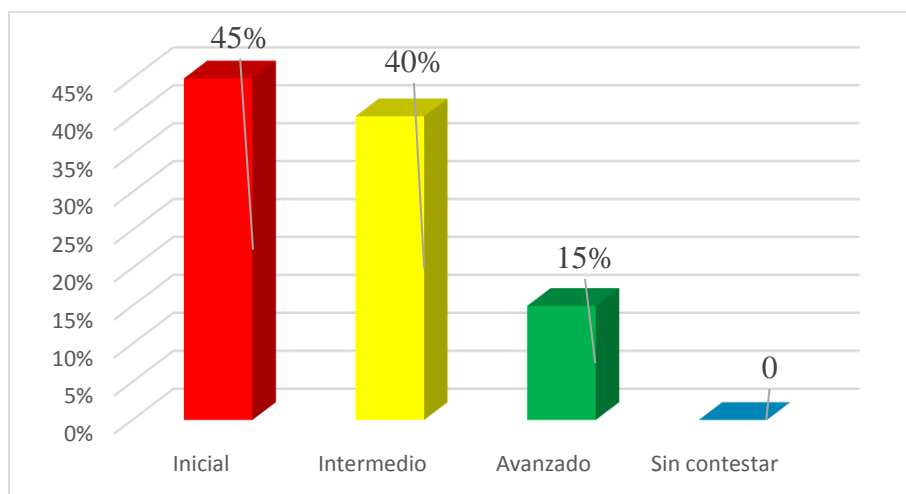


Figura 49 El docente colabora en el diseño de instrumentos de evaluación a otros docentes

En la figura 49, el colaborar en el diseño de instrumentos de evaluación a otros docentes, un 45% de los docentes se considera inicial, un 40% se considera intermedio y sólo un 15% avanzado. Esto denota la falta de tiempo para realizar reuniones de paralelos, intercambio de experiencias exitosas e instrumentos. Muchas veces se trabaja como isla y en camino se va viendo que resulta mejor con un curso y otro y se desconoce lo que hace el/la colega.

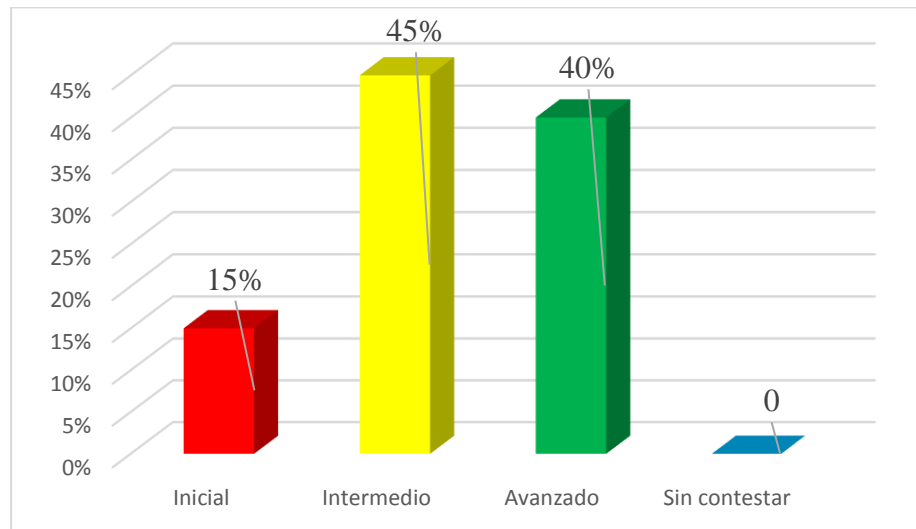


Figura 50 El docente comparte información, material evaluativo con colegas

En la figura 50, el compartir información, material evaluativo con colegas, el 45% se considera intermedio, un 40% avanzado y un 15% inicial. Este compartir se da más en las jornadas de reflexión que están calendarizadas por el ministerio de educación, cuando se realiza análisis de resultados SIMCE o resultados internos que tienen relación con el PME.

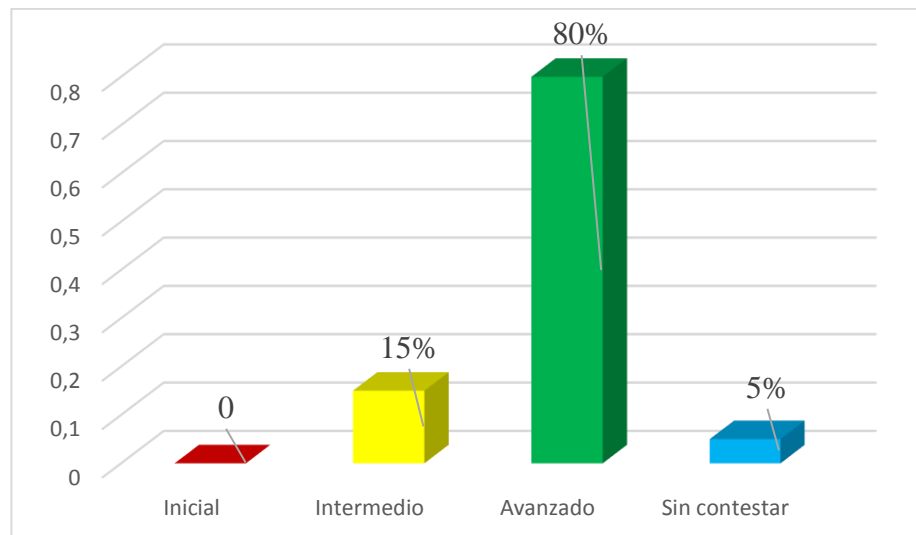


Figura 51 El docente da a conocer a los estudiantes lo que se espera de ellos

En la figura 51, tiene relación si el docente da a conocer a los estudiantes lo que se espera de ellos, el 80% de los docentes está en un nivel avanzado lo que es

muy bueno y sólo un 15% está en un nivel intermedio. Esto tiene relación con tener altas expectativas, ya que si el docente trasmite esto, los alumnos se deben sumar si o si, pero es importante que esto sea un criterio unificado y todos manifiesten las altas expectativas.

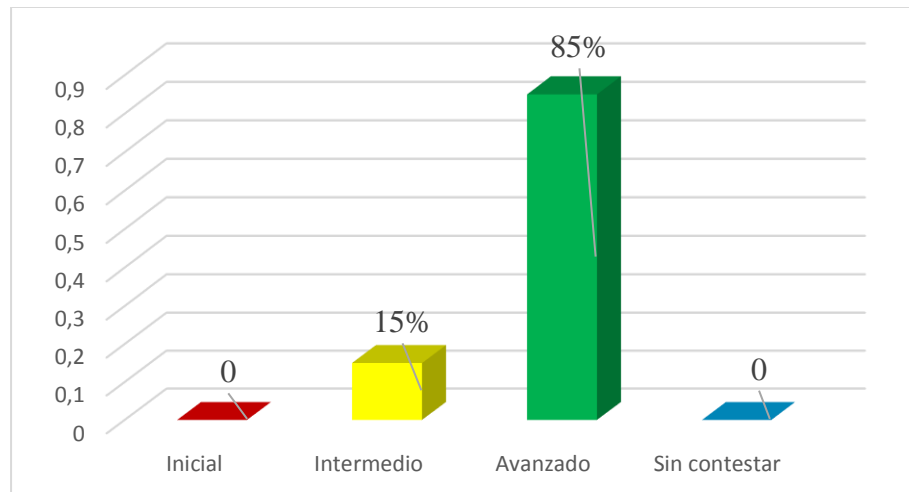


Figura 52 El docente informa a los estudiantes cómo serán evaluados.

En la figura 52, tiene relación con informar a los estudiantes de cómo serán evaluados, el 85% de los docentes está en un nivel avanzado lo que es importante como alumno saber cómo evaluará tal profesor, su énfasis en tal área, su sello, mientras más conozca el estudiante el cómo será evaluado mayor será su involucramiento, porque dependerá ahora de él cumplir con lo que le están solicitando para obtener la nota máxima.

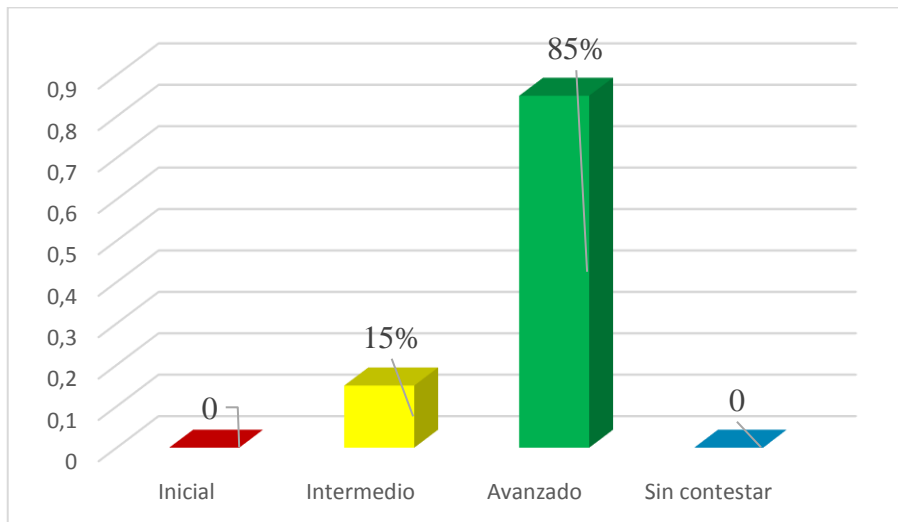


Figura 53 El Docente socializa con los estudiantes los procedimientos evaluativos de la asignatura

En la figura 53, tiene relación con si el docente socializa con los estudiantes los procedimientos evaluativos de la asignatura, es importante destacar que un 85% de los docentes tiene adquirida esta acción de socializar e involucrar a los alumnos en su proceso educativo. De los docentes encuestados ninguno manifiesta estar en el nivel inicial, quizás el 15% se debe a las encuestas de las educadoras, por serlos cursos más pequeños.

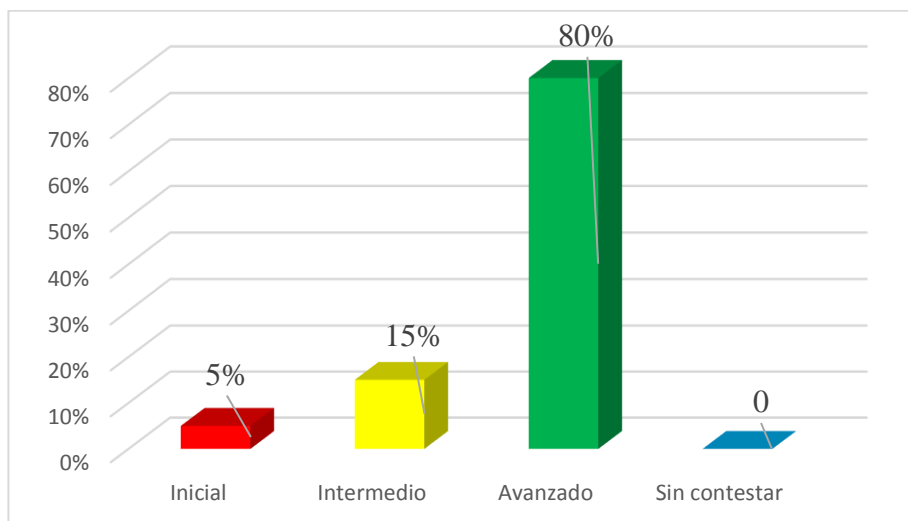


Figura 54 El docente registra los objetivos de evaluación en el instrumento a aplicar

En la figura 54, tiene relación con registrar los objetivos de la evaluación en el instrumento de evaluación, el 80% de los docentes se considera avanzado, es decir gran parte de los docentes se preocupa de declarar los objetivos en el instrumento evaluativo, el 5% de los docentes se encuentran en un nivel inicial puede deberse a las educadoras, que trabajan directamente con el libro de clases y las actividades son distintas a los niveles superiores como lo es básica y media.

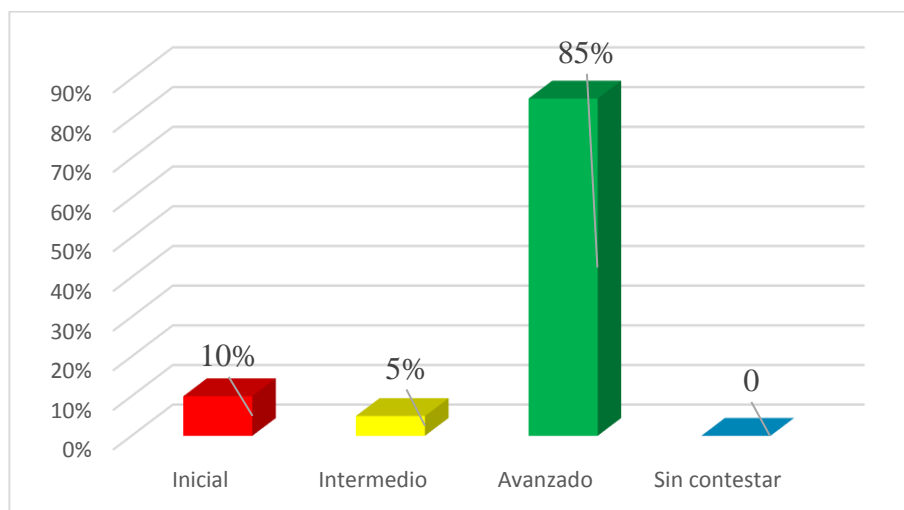


Figura 55 El docente informa el temario de la unidad a evaluar

En la figura 55, tienen relación con informar sobre el temario de la unidad a evaluar en su asignatura, el 85% de los docentes se encuentra en un nivel avanzado, lo cual es significativo y un 5% se considera en un nivel intermedio y un 10% en un nivel inicial, pero esta es una de las quejas que presentan los apoderados que el docente no envía el temario y es una habilidad que se debe reforzar constantemente.

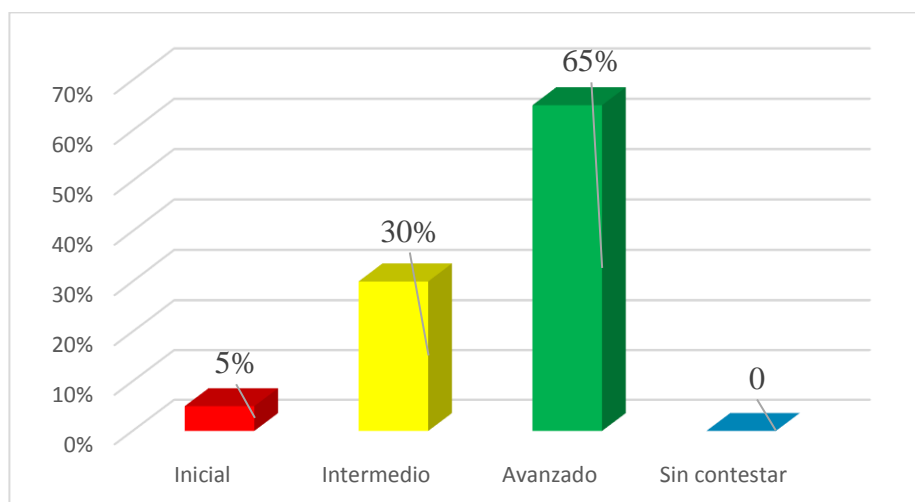


Figura 56 El docente propicia instancias de retroalimentación, reflexión sobre los aciertos y desaciertos en la evaluación

En la figura 56, el docente propicia en clases instancias de retroalimentación y reflexión para los estudiantes sobre sus aciertos y desaciertos en la evaluación, 65% de los docentes propicia instancias, es decir tiene adquirida esta habilidad y un 30% se encuentra en un nivel intermedio y 5% en un nivel inicial, estos resultados pueda deberse para los docentes que tienen pocas horas de clases como se da con química, física o artes, como también por actividades internas que cortan la continuidad de las clases.

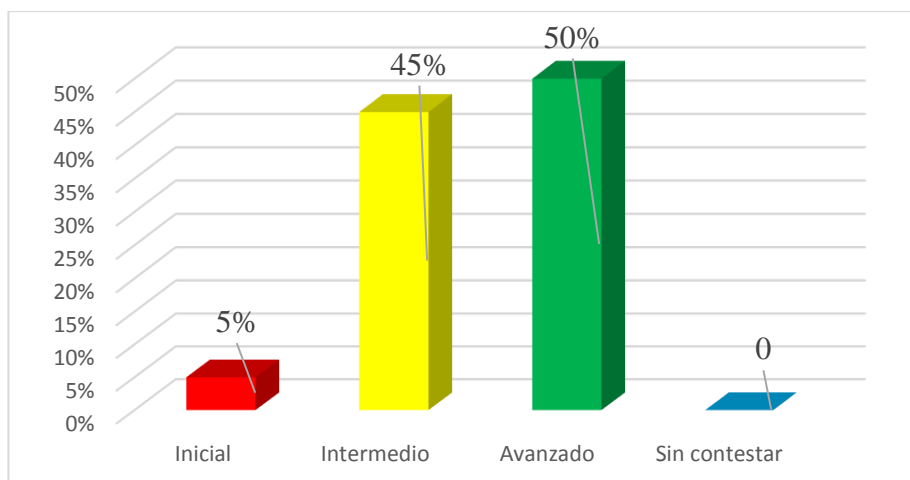


Figura 57 El docente informa a los estudiantes sobre contenidos, actitudes y competencias logradas y/o a desarrollar.

En la figura 57, tiene relación con que el docente informa a los estudiantes sobre los contenidos, actitudes y competencias que se encuentran logradas y las que se requieren desarrollar, sobre esto un 50% de los docentes se encuentra en un nivel avanzado, un 45% se considera intermedio y un 5% en un nivel inicial. Esta acción a veces se ve con la Jefa de Unidad Técnica o se entrega al apoderado en el informe semestral y con los alumnos se ve en forma general.

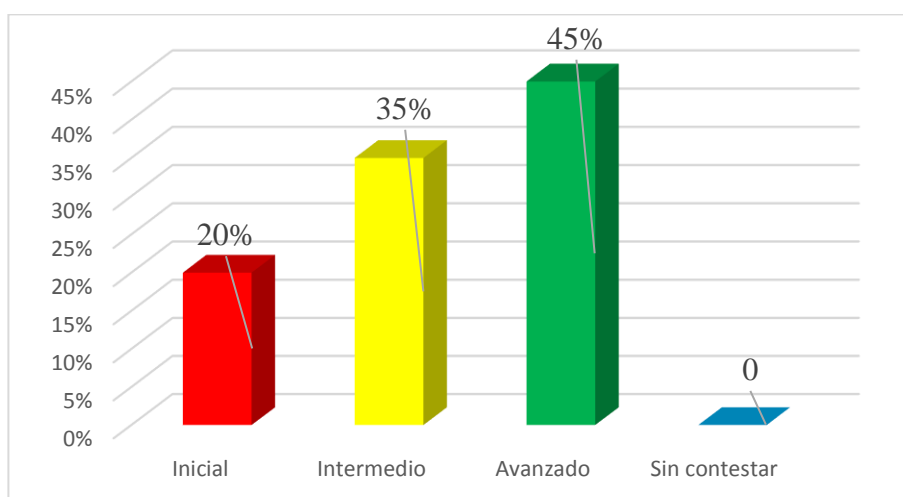


Figura 58 El docente informa a las familias sobre los resultados obtenidos por sus hijos/as

En la figura 58, el docente informa a las familias sobre los resultados obtenidos de sus hijos, el 45% de los docentes lo hace, un 35% se considera en proceso aún y 20% se considera inicial. Quizás se deba este 20% a que a veces no se hace en cada evaluación la entrega de información, pero si se hace en las reuniones de apoderados mediante informe de notas que son previos a la entrega de notas por semestre.

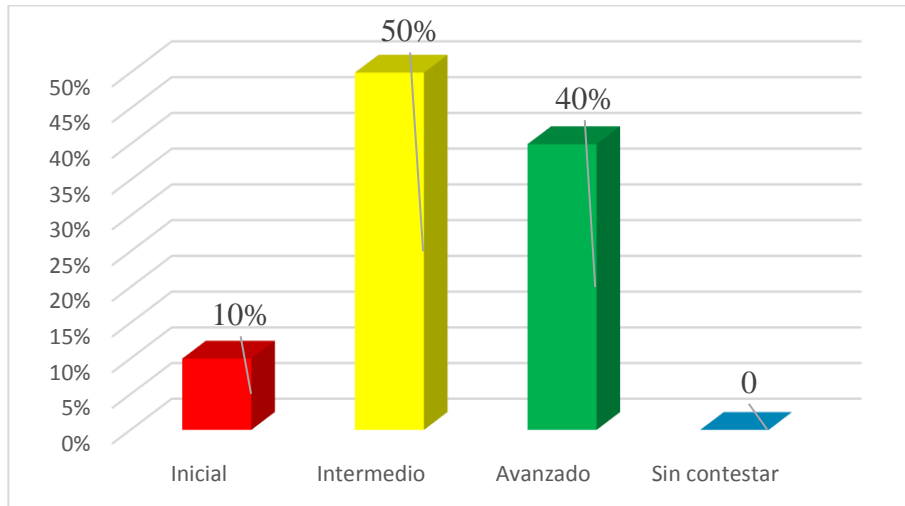


Figura 59 El docente informa al colegio sobre los procesos evaluativos implementados

En la figura 59, representa sobre si el docente informa al colegio sobre los procesos evaluativos implementados, sólo un 40% informa al colegio, un 50% todavía no lo tiene como un hábito y un 10% le falta mejorar. A pesar de que ha implementado evaluaciones institucionales para todas las asignaturas, hay instrumentos evaluativos que no son visados por la unidad técnica o evaluaciones que no son informadas y el docente las aplica sin previa comunicación.

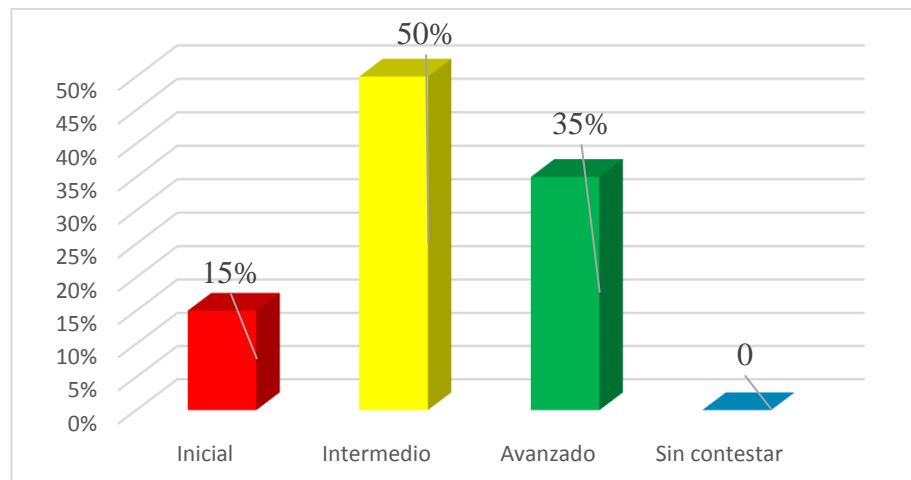


Figura 60 El docente entrega un informe de los resultados de la evaluaciones realizadas.

En la figura 60 tiene relación con que si el docente entrega un informe de los resultados de las evaluaciones realizadas, sólo un 35% de los docentes entrega un informe de los resultados de las evaluaciones, el 50% se considera en un nivel intermedio y un 15% nivel inicial. A veces se hace necesario detenerse en este aspecto e informar sobre los resultados para tomar las medidas a tiempo y/o buscar remediales.

4.3.2. Tabulación de Auditoría

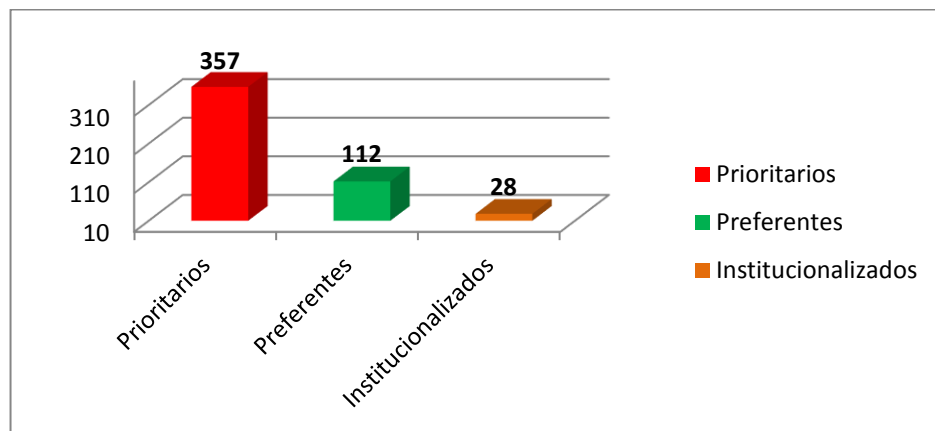


Figura 61 Contexto social de los alumnos

El 72% (357 personas) de alumnos son prioritarios, un 23% (112 personas) son preferentes, es decir un 95% de la población es catalogada por el Ministerio de Educación como población vulnerable y un 6% alumnos (28 personas) que están, siendo atendidos por distintas instituciones: SENAME, CORFAL, PIE (programa de intervención breve), por vulneración de derechos en forma grave y/o gravísimo.

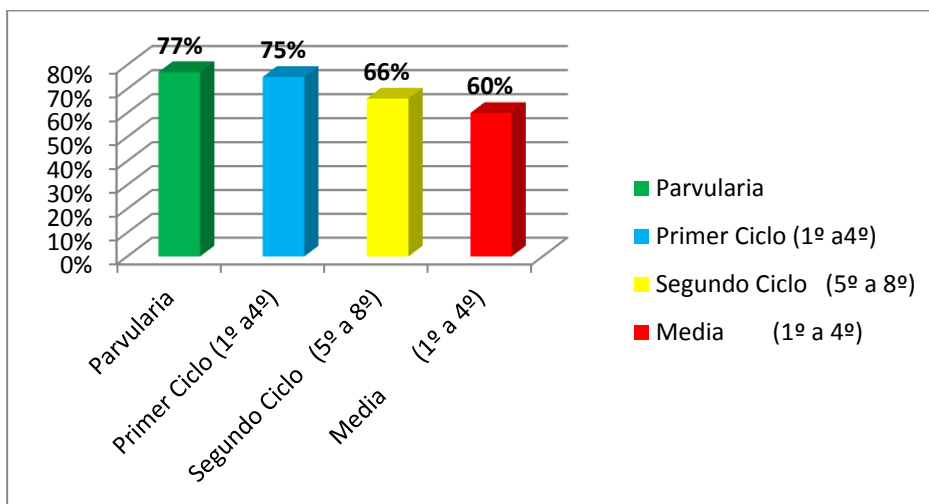


Figura 62 Porcentaje de asistencias de los apoderados a reuniones

Se observa que a medida que los alumnos y alumnas van creciendo baja la participación de los apoderados a las reuniones mensuales, 17 puntos de diferencia hay entre Educación Parvularia y Educación Media. A medida que los alumnos van creciendo, también decae la asistencia de apoderados a las reuniones.

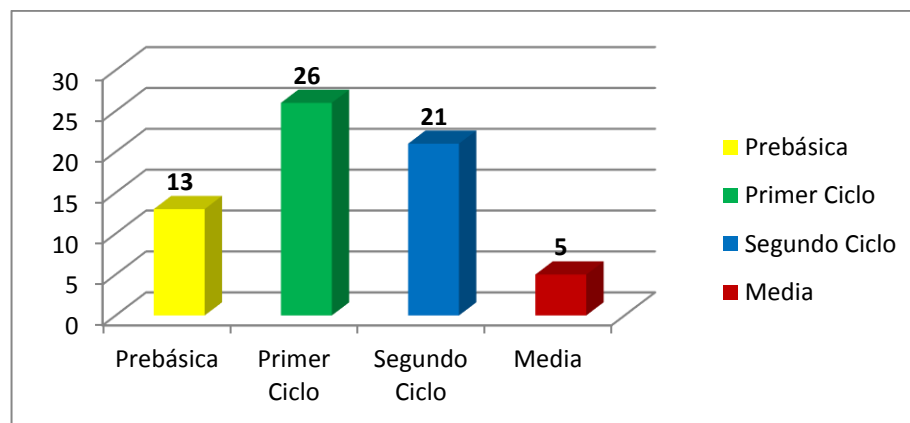


Figura 63 Número de alumnos en el PIE (proyecto de integración escolar)

Los alumnos que pertenecen al Programa de Integración Escolar (PIE), son 12% de la población y se centra en los alumnos de educación parvularia o prebásica con un 20%, básica primer ciclo con un 19% y en el segundo ciclo con un 17%, baja en la enseñanza media ya que el proyecto su foco se centra en el inicio al sistema

escolar y por la continuidad de los alumnos que aún permanecen en integración este año avanza hasta la enseñanza media.

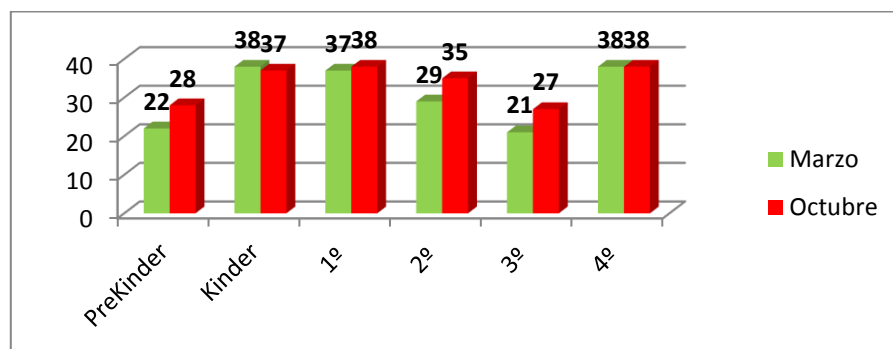


Figura 64 Matricula Inicial y Final Educación Parvularia y Primer Ciclo

La matrícula desde marzo a octubre en educación parvularia o prebásica y primer ciclo se aumentó en 19 alumnos, por lo tanto la rotación de los alumnos no es constante.

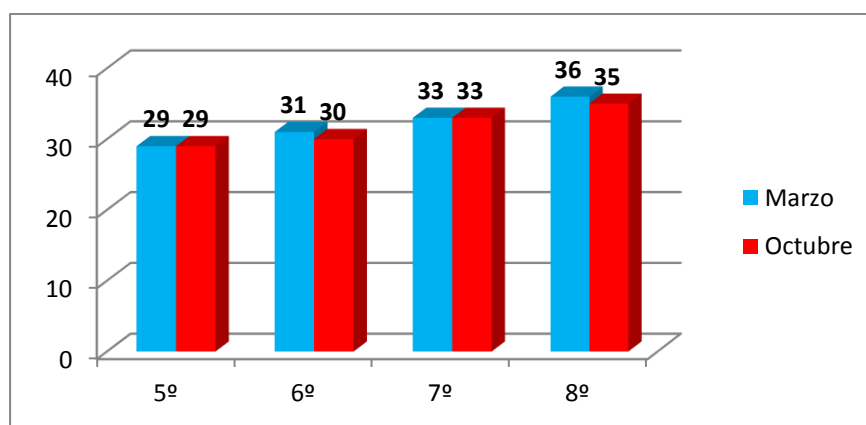


Figura 65 Matricula Inicial y Final Segundo Ciclo (5º a 8º básico)

La matrícula desde marzo a octubre en el segundo ciclo aumentó en 1 alumno, y se mantuvo en 5º y 7º y bajo en 1 alumno en 6º y 8º básico, por lo que no es significativo. En comparación con el figura 64 no varía tanto.

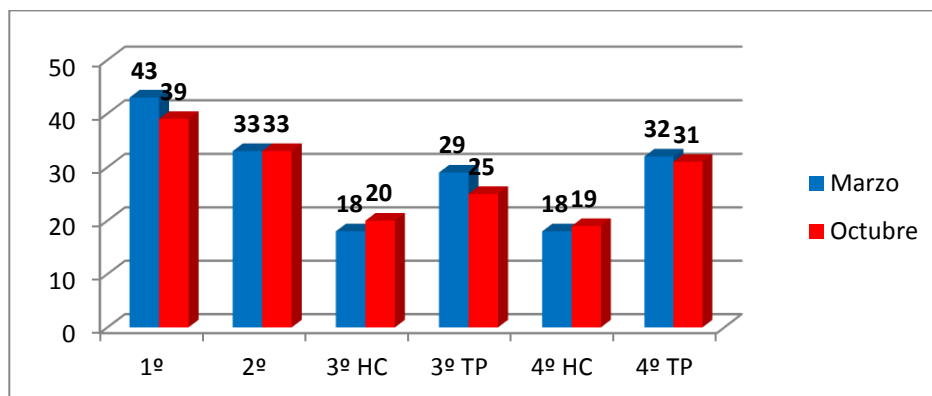


Figura 66 Matricula Inicial y Final Enseñanza Media

La matrícula desde marzo a octubre en la enseñanza media se aumentó en 3 alumnos y 9 alumnos se retiraron en 1º, 3ºTP y 4º TP, en el mes de octubre ya que es último mes que se pueden realizar retiros.

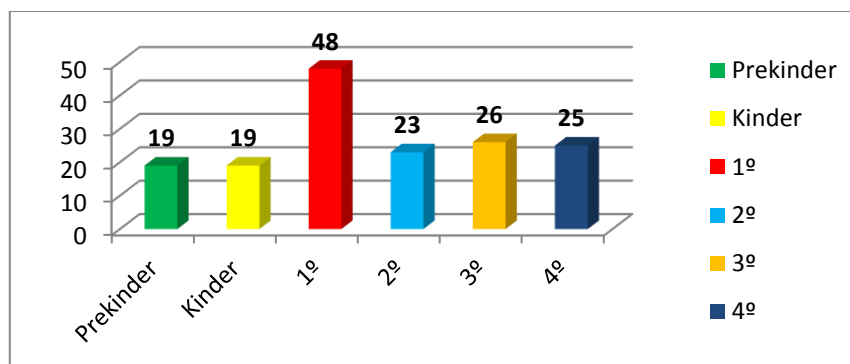


Figura 67 Licencias Médicas en Educación Parvularia y Primer Ciclo

La inasistencia de los alumnos justificados con certificado médicos son 160, pero el curso que lidera en 48 justificaciones es 1º básico y en 2º, 3º y 4º estas bajan manteniéndose un promedio 25 justificaciones.

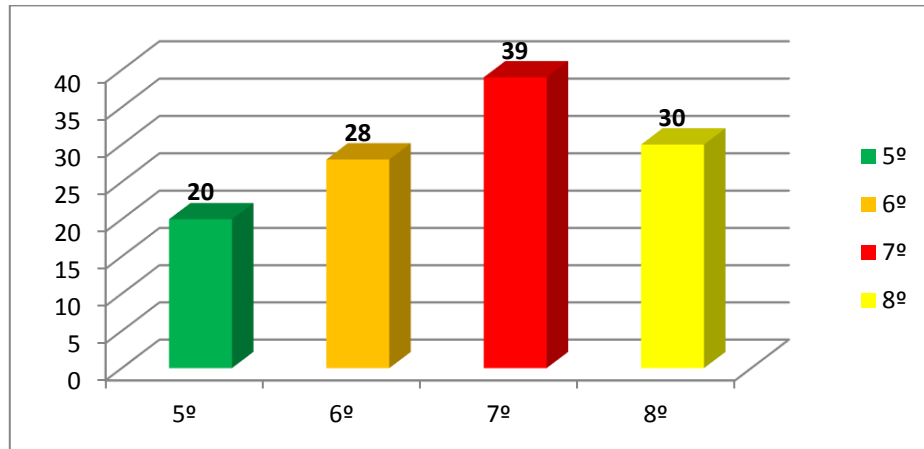


Figura 68 Licencias médicas del segundo ciclo (5º a 8º básico)

Las justificaciones de los alumnos en el segundo ciclo están lideradas por 7º básico con 39 justificaciones y de ahí va declinado en 8º 6º y 5º básico.

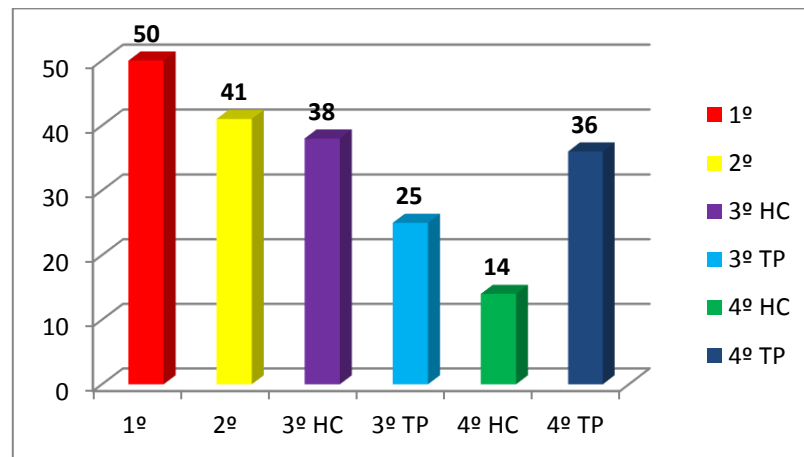


Figura 69 Licencias médicas de enseñanza media

Se observa que en 1º medio presenta el mayor número (50) de justificaciones y en los otros niveles bajan y/o no logran superar a 1º medio.

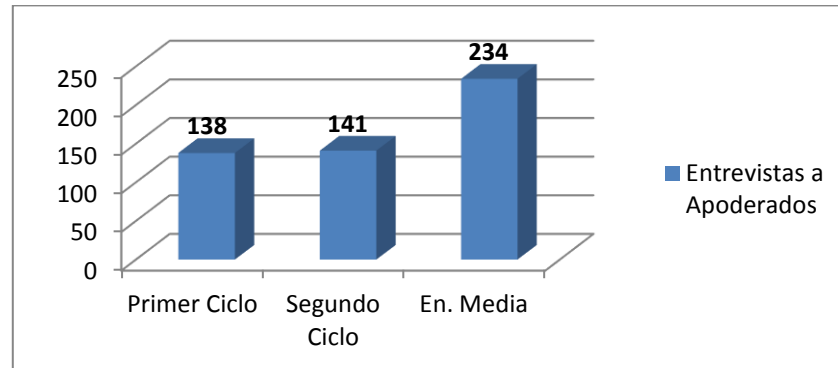


Figura 70 Número de entrevistas realizadas a los apoderados.

Las entrevistas realizadas a los apoderados son mayores en la enseñanza media, pero este aumento se dio en gran parte por el 2° medio que lidera con 109 entrevistas a los apoderados. Esto dificulta llevar un seguimiento y comunicación continua con los apoderados.

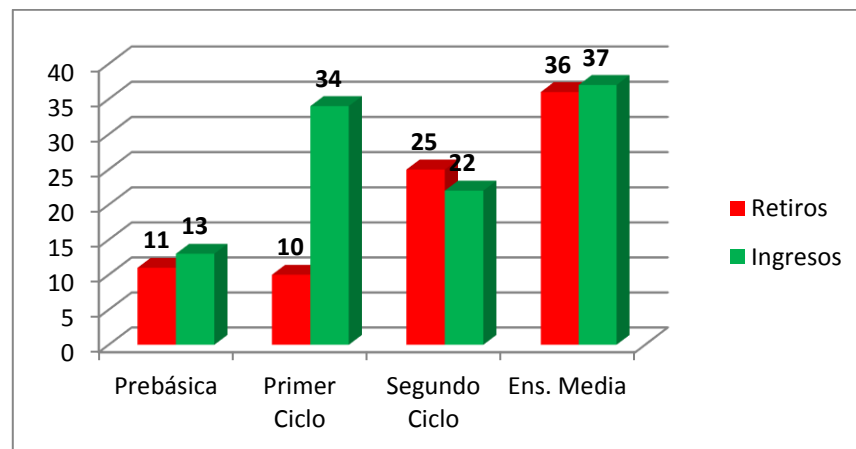


Figura 71 Retiros e ingresos de alumnos

El retiro e ingresos de los alumnos presenta una diferencia significativa de 24 alumnos en el primer ciclo (1° a 4° básico), donde se presenta un mayor ingreso de alumnos en estos niveles y en las demás modalidades de enseñanza fluctúan entre 1-3 alumnos.

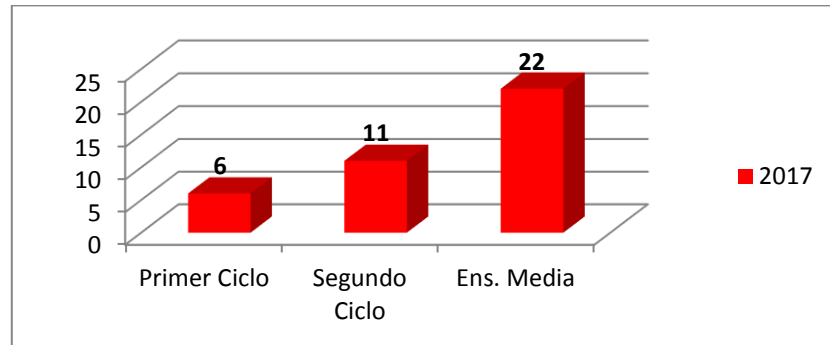


Figura 72 Alumnos reprobados el 2017

El nivel de repitencia es mayor en enseñanza media, ya que la deserción escolar es un factor que está ligado al apoyo familiar constante. Por algo es que el gobierno ha implementado la subvención proretención para los alumnos desde 8° a 4° medio.

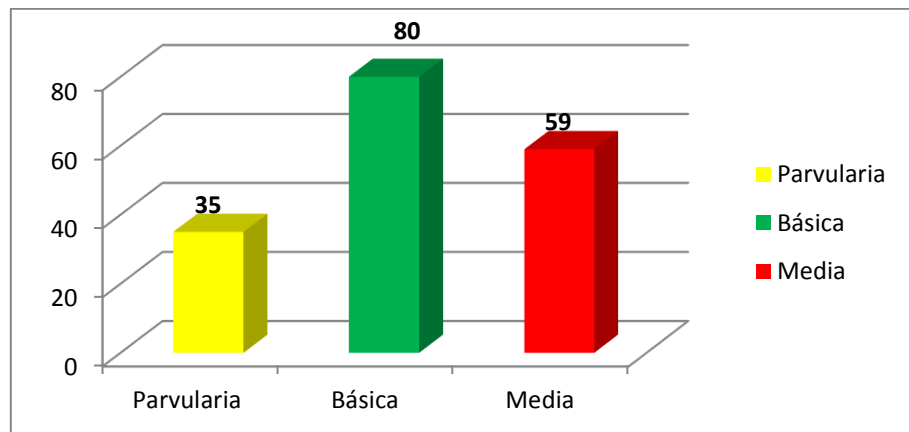


Figura 73 Alumnos de pueblos originarios

Se observa gran parte de los alumnos con descendencia de pueblos originarios se presentan en básica, luego media y al final Educación Parvularia. Es decir, un 35% de la población de alumnos pertenece a los pueblos: aymara, mapuche, quechua, diaguita, atacameña y yagán.

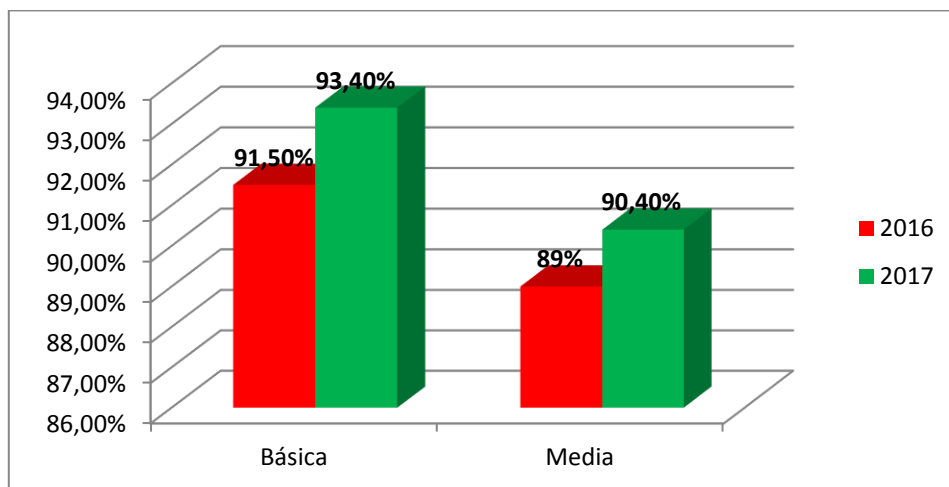


Figura 74 Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) 2016-2017, por JUNAEB

Se observa que el IVE entregado por Junaeb entre 2016 y 2017 ha aumentado en básica en 1.9% y en media 1.4%, por lo tanto, un 90% y más el colegio es catalogado como vulnerable por Junaeb, recibiendo con ellos beneficios de útiles escolares, almuerzo, desayunos, 3° colación y atención en programa de salud.

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

4.4.1. Correlación según Karl Pearson

I. Competencias Técnicas (Saber) y Años de experiencia en aula.

N° ENCUESTA	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	0	5	4	9
2	0	5	5	5
3	1	8	1	9
4	4	6	0	3
5	0	2	8	20
6	2	7	1	2
7	2	3	4	21
8	1	2	7	8
9	7	1	2	5
10	1	5	4	15
11	0	3	7	8
12	1	1	8	8
13	0	10	0	9
14	0	4	6	10
15	0	6	4	4
16	2	8	0	7
17	0	2	7	4
18	0	5	5	5
19	0	6	4	9
20	1	3	6	12
L	TOTA	22	92	83
		22	83	173

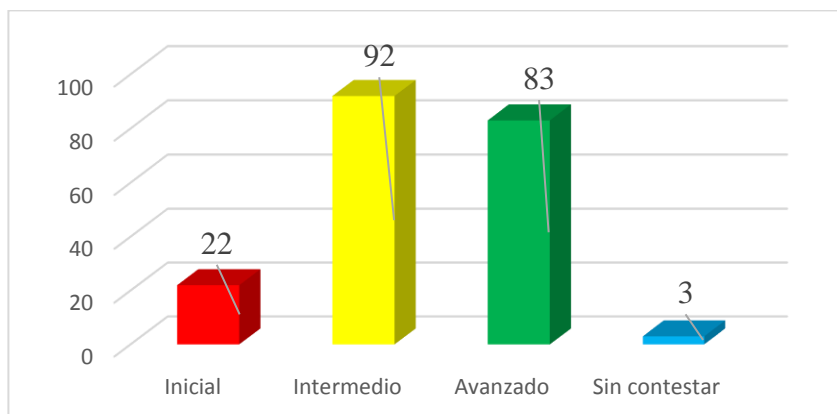


Figura 75 Competencias Técnicas a nivel grupal

En la figura 75, representa las competencias técnicas de los docentes en forma grupal, estos se encuentran en gran parte en un nivel intermedio, lo cual esta competencia se debe reforzar, ya que es la base teórica que debe poseer y manejar el docente.

	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA
INICIAL	1			
INTERMEDIO	0,92234121	1		
AVANZADO	0,90239201	0.96556038	1	
AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA	0.92003746	0,9782652	0.98546282	1

Tabla 9
Tabla Estadísticas de Competencias Técnicas por Nivel de Desempeño.

Estadística	Inicial	Intermedio	Avanzado	Sin Responder
Media	1,157894737	4,578947368	4,157894737	0,105263158
Error típico	0,406548429	0,588961766	0,636433584	0,072335186
Mediana	1	5	4	0
Moda	0	5	4	0
Desviación estándar	1,772103518	2,56722482	2,774149677	0,315301768
Varianza de la muestra	3,140350877	6,590643275	7,695906433	0,099415205
Curtosis	6,246960237	-0,60044285	-1,250339639	6,508650519
Coefficiente de asimetría	2,344733277	0,393652918	-0,269579708	2,798439564
Rango	7	9	8	1
Mínimo	0	1	0	0
Máximo	7	10	8	1
Suma	22	87	79	2
Cuenta	19	19	19	19
Nivel de confianza (95,0%)	0,854126555	1,237362755	1,337097344	0,151970587

Elaboración Propia.

II. Competencias Metodológicas (Saber Hacer) y Años de experiencia en aula.

N° ENCUESTA	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	0	1	19	9
2	0	13	7	5
3	0	1	19	9
4	6	12	2	3
5	2	0	18	20
6	6	9	4	2
7	5	4	10	21
8	1	6	9	8
9	2	15	3	5
10	4	6	10	15
11	0	3	17	8
12	3	1	16	8
13	0	7	13	9
14	0	4	6	10
15	0	17	3	4
16	11	9	0	7
17	0	7	13	4
18	0	4	16	5
19	0	4	15	9
20	1	3	16	12
TOTAL	41	131	221	173

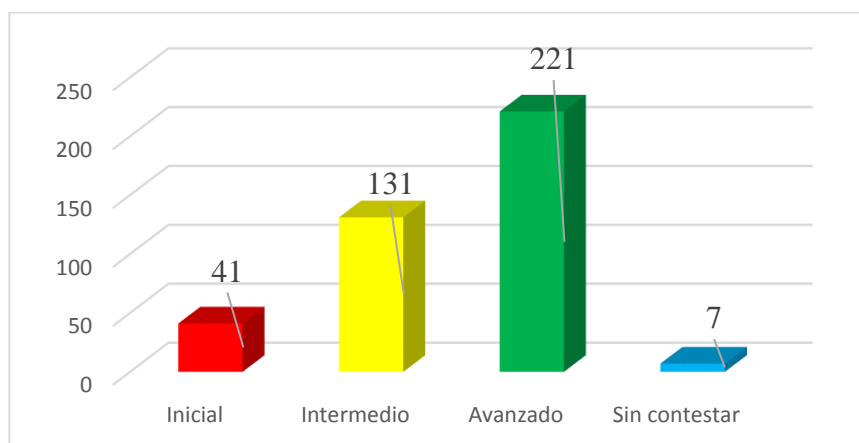


Figura 76 Competencias Metodológicas en forma grupal

En la figura 76, representa las competencias metodológicas grupales de los docentes encuestados, los cuales se encuentran en gran parte en un nivel avanzado, es decir el docente conoce, diseña e utiliza los tipos de evaluación.

	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA
INICIAL	1			
INTERMEDIO	0,15685336	1		
AVANZADO	-0,5559992	-0,81415109	1	
AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA	0,04227254	-0,58519468	0,41396114	1

Tabla 10
Tabla Estadísticas de Competencias Metodológicas por Nivel de Desempeño.

Estadística	Inicial	Intermedio	Avanzado
Media	6,57894737	10,3684211	8,63157895
Error típico	1,10901618	1,39592248	1,20721643
Mediana	6	10	8
Moda	4	16	5
Desviación estándar	4,83408948	6,08468502	5,2621344
Varianza de la muestra	23,3684211	37,0233918	27,6900585
Curtosis	-0,19498841	-1,36814799	1,11044349
Coefficiente de asimetría	0,76332557	-0,22946315	1,21142981
Rango	17	19	19
Mínimo	0	0	2
Máximo	17	19	21
Suma	125	197	164
Cuenta	19	19	19
Nivel de confianza (95,0%)	2,32995655	2,9327243	2,5362676

Elaboración Propia

III. Competencias Personales (ser) y Años de experiencia en aula.

N° ENCUESTA	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	0	1	9	9
2	0	1	9	5
3	0	4	6	9
4	0	5	5	3
5	0	0	10	20
6	1	6	3	2
7	1	5	3	21
8	0	0	10	8
9	0	7	3	5
10	0	7	3	15
11	0	3	7	8
12	0	1	9	8
13	0	5	5	9
14	0	3	7	10
15	0	3	7	4
16	1	9	0	7
17	0	0	10	4
18	0	6	4	5
19	0	0	10	9
20	0	2	8	12
TOTAL	3	72	124	173

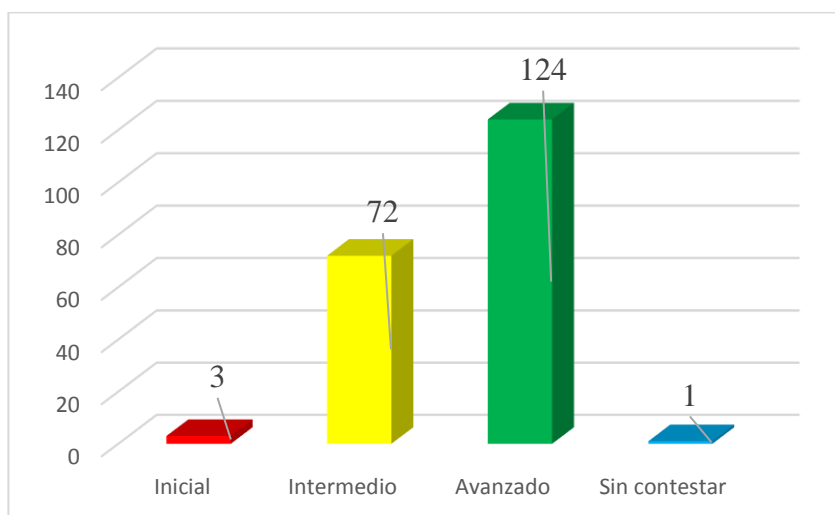


Figura 77 Competencias Personales a nivel grupal

En la figura 77, representa las competencias personales de los docentes en forma grupal, en relación a reflexionar, identificar sus fortalezas y debilidades, aceptar críticas y buscar remediales los cuales se encuentran en un nivel avanzado.

	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA
INICIAL	1			
INTERMEDIO	0,5032221	1		
AVANZADO	-0,62512705	-0,98693101	1	
AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA	0,11569085	-0,11148271	0,04468867	1

Tabla 11.
Tabla Estadísticas de Competencias Personales por Nivel de Desempeño

Estadística	Inicial	Intermedio	Avanzado
Media	0,15789474	3,52631579	6,26315789
Error típico	0,08594701	0,63691701	0,69602928
Mediana	0	3	7
Moda	0	0	10
Desviación estándar	0,37463432	2,77625689	3,03392128
Varianza de la muestra	0,14035088	7,70760234	9,20467836
Curtosis	2,40992647	-0,982	-0,89331338
Coefficiente de asimetría	2,04120614	0,22102792	-0,3205034
Rango	1	9	10
Mínimo	0	0	0
Máximo	1	9	10
Suma	3	67	119
Cuenta	19	19	19
Nivel de confianza (95,0%)	0,18056796	1,33811299	1,46230325

Elaboración Propia

IV Competencias Participativas (Saber Estar) y Años de experiencia en aula.

N° ENCUESTA	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	0	1	11	9
2	0	5	7	5
3	0	1	11	9
4	1	7	4	3
5	2	0	10	20
6	2	2	2	2
7	4	6	2	21
8	2	0	10	8
9	3	2	7	5
10	2	5	5	15
11	2	3	7	8
12	3	2	7	8
13	0	0	12	9
14	0	4	8	10
15	0	11	1	4
16	4	6	2	7
17	0	3	8	4
18	0	3	9	5
19	0	5	7	9
20	1	3	8	12
TOTAL	26	72	141	173

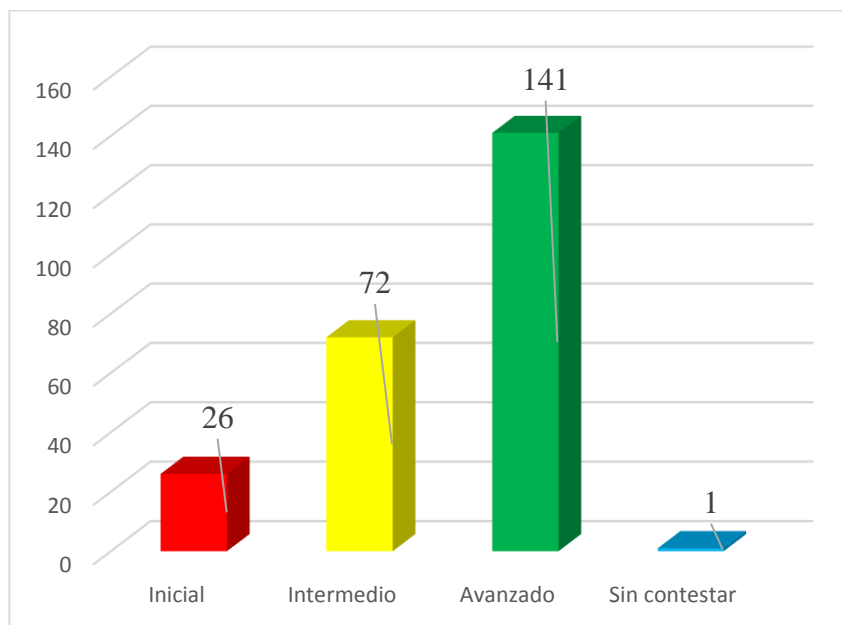


Figura 78 Competencia Participativas a nivel grupal

La figura 78, representa las competencias participativas de los docentes en forma grupal, en relación a colaborar, socializar, propiciar e informar a los alumnos, familias y colegio sobre los instrumentos evaluativos, los cuales se encuentran en un nivel avanzado.

	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA
INICIAL	1			
INTERMEDIO	-0,04296028	1		
AVANZADO	-0,43239294	-0,77732605	1	
AÑOS EXPERIENCIA EN EL AULA	0,36047688	0,07593132	-0,147754	1

Tabla 12.
Tabla Estadísticas de Competencias Participativas por Nivel de Desempeño

Estadística	Inicial	Intermedio	Avanzado
Media	1,36842105	3,57894737	6,68421053
Error típico	0,32633465	0,63667534	0,74163022
Mediana	1	3	7
Moda	0	3	7
Desviación estándar	1,42245978	2,77520349	3,2326912
Varianza de la muestra	2,02339181	7,70175439	10,4502924
Curtosis	-0,93890811	1,40703797	-0,74976667
Coefficiente de asimetría	0,55647795	0,92533832	-0,35509059
Rango	4	11	11
Mínimo	0	0	1
Máximo	4	11	12
Suma	26	68	127
Cuenta	19	19	19
Nivel de confianza (95,0%)	0,68560367	1,33760526	1,55810728

Elaboración Propia.

Tabla 13.
Tabla Correlación entre Competencias Evaluativas y Nivel de Experiencias.

	TÉCNICAS			METODOL			PERSONAL			PARTICIP			AULA
	Inicial	Interm.	Avanz.	Inicial	Interm.	Avanz.	Inicial	Interm.	Avanz.	Inicial	Interm.	Avanz.	Exper.
In	1												
Int	-0,17996122	1											
Av	-0,46868509	-0,77801741	1										
In	0,45134526	0,1951454	-0,47343716	1									
Int	0,44918579	0,18636819	-0,45046353	0,15685336	1								
Av	-0,52092364	-0,19579589	0,50650446	-0,5559992	-0,81415109	1							
In	0,21140657	0,24625635	-0,39950736	0,76156488	0,06942567	-0,41688051	1						
Int	0,51290384	0,44594355	-0,72551274	0,61172654	0,3154773	-0,49227268	0,5032221	1					
Av	-0,50415053	-0,42721643	0,71427065	-0,6710274	-0,28748829	0,50305095	-0,62512705	-0,98693101	1				
In	0,50458469	-0,33549343	-0,02963903	0,72206614	-0,06505949	-0,24762801	0,61453179	0,38427454	-0,46139906	1			
Int	0,02556574	0,18427291	-0,20015193	0,24011365	0,55752573	-0,53644151	0,17436655	0,2106262	-0,23024398	-0,04296028	1		
Av	-0,28174724	-0,09054801	0,28463875	-0,64263225	-0,50313646	0,66997582	-0,64463424	-0,41995518	0,49042349	-0,43239294	-0,77732605	1	
E.A	-0,11494854	-0,25172044	0,21268847	0,17889732	-0,30514001	0,17662325	0,39373705	-0,05313176	-0,05556502	0,36047688	0,07593132	-0,147754	1

Tabla 13.
Tabla Correlación entre las Competencias Evaluativas.

	TÉCNICAS			METODOL.			PERSONAL			PARTICIPAT		
	IN	INT	AV	IN	INT	AV	IN	INT	AV	IN	INT	AV
IN	1											
INT	-0,18343046	1										
AV	-0,46151186	0,77789155	1									
IN	0,46448283	0,18634451	0,46504239	1								
INT	0,46741719	0,17036691	0,43203152	0,19108596	1							
AV	-0,53579486	0,17436079	0,47748376	0,57180691	0,82763879	1						
IN	0,22239743	0,24130759	-0,3963537	0,76362489	0,09149321	0,42438016	1					
INT	0,52686438	0,42849308	0,70742463	0,62400266	0,35093039	0,52154603	0,51000179	1				
AV	-0,51831523	0,41039044	0,6966965	0,68124294	0,32411103	0,53121925	-0,62882815	-0,9874722	1			
IN	0,51927119	0,33548147	0,02611672	0,73068017	0,00610036	0,29675975	0,61805634	0,41143901	-0,48494521	1		
INT	0,05571821	0,17222298	0,19299451	0,26551118	0,58053619	0,56349213	0,18985134	0,24434861	-0,26285265	0,00403163	1	
AV	-0,30990608	0,07546596	0,26827009	0,65373528	0,54010274	0,69985892	-0,64168895	0,45300165	0,51861408	-0,46692376	-0,7880002	1

Tabla 14.

Tabla Correlación entre Competencias Evaluativas y edad, experiencia laboral, experiencia en aula y perfeccionamiento.

	Técnicas	Metodológicas	Personal	Participativas	Edad	Experiencia	Experiencia	Perfecc.
	Intermedio	Avanzado	Avanzado	Avanzado		Laboral	En Aula	
INT	1							
AV	-0,19579589	1						
AV	-0,42721643	0,50305095	1					
AV	-0,09054801	0,66997582	0,49042349	1				
Edad	0,06047006	0,32725683	-0,02678676	0,13544663	1			
Exper.	-0,25172044	0,17662325	-0,05556502	-0,147754	0,80880752	1		
Aula	-0,23830622	0,41396114	0,04468867	0,12994798	0,75341997	0,68210859	1	
Perf	-0,02270135	-0,11163394	0,03245708	0,0839242	-0,18854185	-0,26069463	0,02749718	1

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Interrogante Principal:

1. ¿Existe relación entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?

Si, existe relación la práctica docente y las competencias evaluativas, en forma positiva con las competencias técnicas y débiles con respecto a las demás competencias.

Interrogantes Secundarias:

1. ¿Identificar el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?

El nivel de experiencia laboral el promedio es 12 años y el nivel de experiencia en el aula es de 9 años. Lo cual es un grupo que ha aprendido a valorar la experiencia y a guiar al más joven.

2. ¿Identificar el nivel de conocimiento sobre sus competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?

Si, la encuesta permite identificar al docente el nivel de desempeño en las competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias personales y competencias participativas.

Desde un punto de vista grupal se puede decir que las:

➤ **Competencias Técnicas:** gran parte de los docentes tienen los conocimientos especializados con su quehacer profesional sobre la pedagogía y la evaluación, ubicándose en un *Nivel Intermedio*. Pero a pesar de experiencia laboral aún hay docentes en un nivel inicial.

➤ **Competencias Metodológicas:** gran parte de los docentes aplican los conocimientos a las tareas propias de la evaluación y la transfieren a las situaciones nuevas, quedando en un *Nivel Avanzado*. Pero esta situación difiere con las entrevistas personales, ya que manifiestan falta de conocimientos técnicos en el área de evaluación y que este conocimiento se dio en talleres realizado el 2016 por mi parte.

➤ **Competencias Personales:** gran parte de los docentes tiene una imagen realista de sí mismo, con capacidad reflexiva y alternativas adecuadas para mejorar su práctica evaluativa, quedando en un *Nivel Avanzado* y un grupo de docentes se considera estar en un nivel intermedio.

➤ **Competencias Participativas:** el docente está predispuesto al entendimiento interpersonal, se comunica asertivamente, cooperador con los estudiantes, familias y colegas para guiar e informar sobre la evaluación, siendo ubicados en un *Nivel Avanzado*. De acuerdo a las entrevistas personales los docentes manifiestan estar débil en lo relacionado a compartir con sus colegas para diseñar, reflexionar sobre los instrumentos evaluativos y la falta de tiempo para analizar e informar a las familias de los resultados obtenidos por sus hijos/as.

3. ¿Establecer la relación que existe entre los niveles de experiencia en la práctica docentes y el nivel de competencias de evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?

Si, existe relación, es positiva en las competencias técnicas pero débiles en las demás competencias.

El nivel de experiencia permite la relación entre las competencias técnicas y metodológicas.

Las competencias metodológicas se relacionan con las competencias técnicas.

Las competencias personales se relacionan con las competencias técnicas y metodológicas.

Las competencias participativas se relacionan con las competencias técnicas, metodológicas y personal.

4. ¿Establecer la relación que existe entre los niveles de experiencia en la práctica docentes y el nivel de competencias de evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco, según el sexo?

Si, existe relación positiva.

ASPECTO	MUJERES	HOMBRES
MUJERES	1	
HOMBRES	0,865112386	1

Además en los resultados de los gráficos se observa que gran parte de las mujeres son las que tienen más experiencia en el aula y lidera en las tres competencias metodológicas, personales y participativas en comparación con los hombres.

Aspectos	Mujeres	Hombres
1.Presencia en área de educación	60%	40%
2.Edad en que fluctúan la mayoría	83% están entre 25 y 45 años	100% están entre 25 y 45 años
3.Experiencia laboral	11 años	12 años
4.Experiencia en el aula	9 años	7 años
5.Cursos realizados en el área de evaluación	58%	25%
6.Posgrados realizados	58%	50%
7.Competencias Técnicas	41,66% se encuentra en un nivel intermedio y 41,66% en un nivel avanzado	50% se encuentra en un nivel intermedio y 37,5% en un nivel avanzado
8.Competencias Metodológicas	75% se encuentra en un nivel avanzado	62,5% se encuentra en un nivel avanzado
9.Competencias Personales	66,66% se encuentra en un nivel avanzado	50% se encuentra en un nivel avanzado
10.Competencias Participativas	75% se encuentra en un nivel avanzado	62,5% se encuentra en un nivel avanzado

5.2. CONCLUSIONES

Esta investigación se realiza por la necesidad de indagar un poco más allá, sobre la relación entre las prácticas docentes y las competencias evaluativas de los docentes, en relación a las distintas competencias necesarias para el buen trabajo docente que está al servicio de los aprendizajes de los alumnos y alumnas.

Y según lo que afirma *Barber y Mourshed (2008)*, hay tres aspectos importantes para el éxito de sistemas educativos que son:

1. Personas más aptas para ejercer la docencia: es decir, docentes con competencias personales y participativas
2. Convertirlas en instructores eficientes: es decir, docentes con competencias técnicas y metodológicas.
3. Que el sistema brinde la mejor instrucción a todos los niños: es decir, entregar una formación integral a todos los alumnos, mediante un docente con las competencias y habilidades de acuerdo al contexto, características de los alumnos y alumnas.

Y acorde a los cuatro pilares de la educación ayudar a los alumnos/as: aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir y aprender a ser. Pero para ello se hace necesario hacer un análisis del docente de acuerdo a las distintas dimensiones:

- *Personal*: realizar un FODA que permita detectar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, de los docentes, teniendo un panorama general ir a lo más específico que se debe desarrollar y/o potenciar.
- *Institucional*: tener claro las funciones, deberes o responsabilidades, protocolos internos, acciones administrativas que sean necesario

conocer para que no entorpezcan la práctica docente. Realizar un trabajo colaborativo.

- *Interpersonal:* Tener espacios de reflexión, autoanálisis, autocuidado, ser autocríticos, que favorezcan las relaciones con los demás actores educativos.
- *Social:* es importante que el docente se sienta tranquilo trabajando y su preocupación este enfocada en las buenas practicas, que el sistema valore y reconozca al docente, en forma económica y en forma pública delante sus pares. Lograr la equidad y oportunidad para todos.
- *Didáctica:* que el conjunto de acciones profesionales mejoradas o potenciadas favorezcan el proceso de aprendizaje de los alumnos y alumnas. Siendo el docente un facilitador de los aprendizajes.
- *Valórico:* orientar hacia los valores universales y no personales y según establezca el PEI del establecimiento.

Se hace necesario que el docente se involucre leyendo, analizando el **Marco para la Buena Enseñanza**, y de acuerdo a un análisis, reflexione sobre sus prácticas pedagógicas y pueda autoevaluarse de acuerdo a los 4 dominios y pueda observar en cuál dominio aún le falta por potenciar :

1. Preparación de la Enseñanza.
2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.
3. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
4. Responsabilidades profesionales.

Y en relación a los **tipos de evaluación**, los docentes lo identifican, pero sus puntos débiles son:

- ❖ Agente Evaluador (heteroevaluación, coevaluación, autoevaluación)
- ❖ Intencionalidad (diagnostica, formativa, sumativa)

❖ Instrumento de evaluación (rúbricas, listas de cotejo)

Y según el **Modelo de Robert Hammond**: como sistema el colegio sigue los pasos que plantea que este modelo plantea, pero existe una resistencia de parte de los docentes incluir la evaluación que permitan interpretar de manera correcta las mediciones sobre el rendimiento académico de los alumnos y alumnas.

Esta investigación arroja los siguientes datos:

Competencias Técnicas:

- A los docentes les falta dominio técnico en lo que respecta a los programas de estudio y los mapas de progreso de su área. Un 70% de los docentes manifiestan estar en un nivel avanzado con respecto al dominio de los programas de estudio y 55% se encuentra en un nivel avanzado en relación a los mapas de progreso.
- Sólo un 65% de los docentes manifiestan conocer las características, contexto de los alumnos y alumnas, para luego considerar en las planificaciones y evaluaciones.
- Un 35% de los docentes no ha participado de cursos específicos de evaluación, sólo se ha quedado con lo que la universidad les dio en su época universitaria, porcentaje que coincide con el gráfico 8. Y gran parte de los docentes 55% se encuentra en un nivel intermedio.
- Un 55% de los docentes ha participado en cursos específicos de evaluación y un porcentaje similar de 55% en relación al nivel de conocimiento de evaluación.

- Un 95% de los docentes manifiesta conocer las modalidades de Evaluación, de este porcentaje un 65% está en un nivel intermedio y 30% en un nivel avanzado.
- Sólo un 40% de los docentes selecciona instrumentos de evaluativos adecuados para evaluar los aprendizajes y un 5% está en un nivel inicial.
- Así como un 40% de los docentes modifica la evaluación planificada según las necesidades detectadas y un 5% de los docentes no lo hace.
- El colegio cuenta con Programa de Integración Escolar (PIE), con horas asignadas para reunión con los docentes con alumnos de integración, pero a pesar de ello sólo el 25% se encuentra en un nivel avanzado, es decir tiene las condiciones para hacer adecuaciones a las evaluaciones de los alumnos/as con NEE.
- Un 10% de los docentes no considera los resultados de las evaluaciones para modificar sus planificaciones.

Competencias Metodológicas

- Sólo un 55% de los docentes considera en sus prácticas en forma constante las características del contexto a hora de diseñar instrumentos evaluativos. Otros a veces (40%) y un 5% de los docentes aún no tienen esta competencia adquirida.
- El 70% de los docentes diseña evaluaciones diagnósticas al inicio del año escolar o de cada unidad, pero en realidad esta debería ser un 100%, ya que las evaluaciones diagnósticas al inicio escolar es una

exigencia a nivel institucional y el 70% sea el reflejo de la evaluaciones al inicio de cada unidad, los cuales los docentes en las entrevistas manifestaron no aplicar esto en el inicio de la unidad.

- Es preocupante que un 35% de los docentes a veces diseñe evaluaciones formativas y esta no sea una práctica ya adquirida, a esta altura del año. (agosto 2017)
- El 40% de los docentes está en un nivel intermedio en relación a diseñar evaluaciones sumativas que evidencien resultados.
- El 25% de los docentes se considera inicial en relación a utilizar procedimientos de autoevaluación con los alumnos y este porcentaje sube a un 35% cuando se trata de coevaluaciones entre los alumnos. No permitiendo una participación más activa de alumnos en su proceso evaluativo.
- El 80% de los docentes procura tener coherencia entre las prácticas pedagógicas y las prácticas evaluativas, un 5% no tiene adquirida esta práctica y 15% está en proceso.

Competencias Personales:

- El 50% de los docentes reflexiona sobre sus prácticas evaluativas y un 5% se encuentra en un nivel inicial, se hace necesario una autocrítica y tiempo para reflexionar y compartir experiencias exitosas entre sus pares.
- Un 30% de los docentes no tiene altas expectativas sobre los estudiantes para que puedan lograr los objetivos de la asignatura.

- El 85% de los docentes acepta críticas de sus pares pero cuando se trata de los alumnos baja a un 65%.
- El 55% de los docentes evalúa sin pensar en las evaluaciones anteriores de los alumnos.
- Sólo un 55% de los docentes busca situaciones remediales para cada alumno, a pesar de estar en un sector vulnerable, con docentes que ya tienen 3 años de experiencia laboral, es preocupante.

Competencias Participativas

- El 45% se considera inicial en relación a colaborar en el diseño de instrumentos de evaluación a otros docentes, por lo que se hace necesario el intercambio de experiencias, diseñar instrumentos entre docentes.
- El 85% de los docentes socializa con los estudiantes los procedimientos evaluativos de su asignatura, mismo porcentaje de los docentes informa en cómo serán evaluados.
- Aún un 30% de los docentes falta propiciar instancias de retroalimentación y reflexión sobre la evaluación, y un 5% no propicia instancias.
- Sólo un 45% informa a las familias de los resultados obtenidos en las evaluaciones, lo cual es bajo si partimos que la familia es un factor importante en el proceso educativo. Y un 50% de los docentes

informa a los alumnos/as sobre las competencias logradas o que requieren desarrollar.

- Sólo un 40% de los docentes informa al colegio sobre sus procesos evaluativos implementados, una situación preocupante que la UTP no esté en conocimiento de los instrumentos evaluativos que el docente ha diseñado e implementado a los alumnos/as.
- Un 35% de los docentes entrega un informe de los resultados a de las evaluaciones realizadas a los estudiantes.

5.3. SUGERENCIAS

Esta investigación entrega las siguientes sugerencias:

- ❖ Es importante realizar al inicio escolar un taller informativo, lineamientos y contexto del establecimiento desde el punto de vista de los distintos estamentos del colegio, a todos los funcionarios, para coordinar de manera efectiva las necesidades y/o requerimientos que se vayan dando en el transcurso del año.
- ❖ Es importante realizar consejos técnicos con enfoque a las necesidades de los docentes.
- ❖ Es importante realizar consejos técnicos para reforzar aspectos técnicos, metodológicos y participativos, que fortalezcan las prácticas docentes y competencias evaluativas de los docentes.
- ❖ Es importante evaluar los consejos técnicos para ver de qué manera aporta a la práctica docentes y/o competencias evaluativas.
- ❖ Realizar Talleres de Evaluación en forma mensual para familiarizarse con los aspectos técnicos e instrumentos de evaluación.
- ❖ Es relevante incentivar el perfeccionamiento continuo, mediante una bonificación económica al docente y reconocer en forma pública sus logros profesionales.
- ❖ Es importante realizar un diagnóstico de las competencias evaluativas: técnicas, metodológicas, personales y participativas del docente durante el inicio, mitad y final del año, para ir evaluando el avance del

docente y/o detectar a tiempo las necesidades o debilidades de los docentes.

- ❖ Contratar a un evaluador que revise los instrumentos evaluativos y entregue los lineamientos para diseñar, elaborar, adaptar, considerar aspectos formales, entre otros que ayuden a fortalecer las competencias evaluativas del docente.
- ❖ Es importante que la Unidad Técnica Pedagógica, sea un profesional capacitado en el área, con conocimiento y de un nivel avanzado, que permita orientar, guiar y/o capacitar al docente en la práctica, en las metodologías, técnicas, instrumentos, entre otros, que incentive la motivación, las altas expectativas y la superación profesional mediante un perfeccionamiento continuo, en pro de sus buenas prácticas docentes y competencias evaluativas.
- ❖ Realizar esta encuesta es un insumo que aporta información relevante para la toma de decisiones con respecto a lo que se debe fortalecer en los docentes y facilitar los aprendizajes para los alumnos/as.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Apuntes Inacap (2016) *“Curso de aplicación de Modelos y estrategias de evaluación por competencias”*.

Barber & Mourched (2008). *“Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos”* recuperado de [file:///C:/Users/juegos/Downloads/docum ento preal41%20.pdf](file:///C:/Users/juegos/Downloads/docum%20ento%20preal41%20.pdf)

Bodrova E., Leong D. (2004) La teoría de Vygotsky, Recuperado de http://www.zona-bajio.com/DPyS_Anexo1.pdf.

Buscar en Google “Enfoque Interpretativo”, recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos97/paradigma-interpretativo/paradigma-interpretativo.shtml>

Domínguez Garrido, C., Leví Orta, G., Medina Rivilla, A., & Ramos Méndez, E. (2014). Las competencias docentes: diagnóstico y actividades innovadoras para su desarrollo en un modelo de educación a distancia. REDU. Revista de

Docencia Universitaria, 12(1), 239-267. Recuperado de:
<https://doi.org/10.4995/redu.2014.6431>.

Echeverría Samanes, B. (2002). Gestión de la competencia de Acción Profesional. Revista De Investigación Educativa, 20(1), 7-43. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/97411>

Fierro, J. Contreras, (2003) La Práctica docente y sus dimensiones. Recuperado de http://www.ies9018malargue.edu.ar/documentos/biblioteca/practica-profesional-docente/practica_docente-La-practica-docente-y-sus-dimensiones.pdf.

Fonseca, José Gregorio. (2007). Modelos cualitativos de evaluación. Educere, 11(38), 427-432. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000300007&lng=es&tlng=es.

García, Castiblanco & Vergel (2005) Prácticas de evaluación en las clases de matemáticas en educación Básica. Recuperado de <https://books.google.cl/books?id=BgX6cQT008EC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

IRIDEC (2005), Material de Apoyo Magister en Educación:” Política Educativa, Innovación Educativa, Métodos de Investigación Cuantitativa en Educación” Tomo I.

IRIDEC (2005), Material de Apoyo Magister en Educación Mención Orientación Educativa y Consejería Vocacional: “Técnicas Cualitativas de Investigación

Educacional, Orientación Educacional Teorías y Enfoques, Consejería y Orientación”; Tomo II

Material de Apoyo Magister en Educación:” *Política Educativa, Innovación Educativa, Métodos de Investigación Cuantitativa en Educación*” Tomo I, IRIDEC 2005.

Mecker, L. (2007). Evaluación y Estándares. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 40(1), 351-371. Recuperado, [file:///C:/Users/sandra/Downloads/411-920-1-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/sandra/Downloads/411-920-1-PB%20(4).pdf).

Ministerio de Educación, (1997). “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican”. Recuperado de http://www.comunidadescolar.cl/marco_legal/Normativas/DFL%201%20Estatuto%20Docente.pdf.

Ministerio de Educación de Chile (2006) “*Evaluación para el aprendizaje*” Enfoques y materiales prácticos para lograr que sus estudiantes aprendan más y mejor”. Recuperado de <http://portales.mineduc.cl/usuarios/cpeip/File/2013materialespsp/mediaepa.pdf>

Ministerio de Educación (2008), Establece ley de subvención escolar preferencial Ley SEP. Recuperado de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269001>.

Ministerio de Educación, (2008). Marco para Buena Enseñanza, Recuperado de <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>.

Ministerio de Educación de Chile (2010) Evaluación de aprendizajes desde el enfoque de competencias. Recuperado de <http://portales.mineduc.cl/usuarios/adultos/File/2011/ENERO%202011/EvaluaciOndeaprendizajesdesdeelenfoquedecompetencias2010.pdf>

Ministerio de Educación, (2011). Ley SAC “Sistemas Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización”. <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1028635>.

Monedero J. (1998) Modelos representativos de la evaluación educativa. Recuperado <https://edgargomezbonilla.files.wordpress.com/2012/06/capc3adtulo-4-modelos-representativos-de-la-evaluac3b3n-educativa.pdf>.

Moya, E. C. (2010) Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 14(2), 301-303. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56717074023.pdf>

Pereira, M. T. (2006). Competencias didácticas, evaluativas y metacognitivas. Revista de Orientación Educacional V20, (38), 105-116. Recuperado de [file:///C:/Users/sandra/Downloads/Competenc..%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/sandra/Downloads/Competenc..%20(2).pdf)

Pereira Pérez, Zulay, “Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. Revista Electrónica Educare (en línea) 2011, XV (enero-junio): recuperado de en:<http://www.uacm.kirj.redalyc.org/articulo.os?id=194118804003ISSN>

RED – CGC TARAPACA 1 (2016) La mejora de las competencias evaluativas del profesorado universitario. Recuperado de http://cidd.uta.cl/index.php?option=com_attachments&task=download&id=10

:

Universidad Privada de Tacna (2015). Material de Apoyo segundo semestre “Doctorado en Educación con mención en Gestión educativa”

Universidad Privada de Tacna (2015). Material de Apoyo tercer semestre “Doctorado en Educación con mención en Gestión educativa”.

Zepeda, S. (2011). Relaciones entre evaluación de aprendizajes y práctica pedagógica: explorando la estrategia de acompañamiento pedagógico. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 43(2), 243-258. Recuperado <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/440>.

ANEXOS

ANEXO A Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA EL INFORME FINAL DE TESIS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>Interrogante Principal ¿Existe relación entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?</p> <p>Interrogantes Secundarias 1. ¿Identificar el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?</p>	<p>Objetivo General “Determinar la relación que existe entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Identificar el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la práctica docente y las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica.</p> <p>Hipótesis Específica 1. Identifica el nivel de experiencia en la práctica docente de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica,</p>	<p>Variable Dependiente: Práctica Docente</p> <p>Indicadores: Título docente Años de experiencia laboral y aula Edad Sexo Perfeccionamiento</p> <p>Variable Independiente: Competencias Evaluativas</p> <p>Indicadores: Competencias</p>	<p>Tipo de Investigación: Correlacional Explicativa</p> <p>Diseño de Investigación: Enfoque mixto Método Inductivo Paradigma Interpretativo</p> <p>Ámbito de estudio: Microcomunal Microsocial</p> <p>Población: 67 Funcionarios 24 Docentes de Aula</p> <p>Muestra</p>	<p>❖ Es importante realizar al inicio escolar un taller informativo, lineamientos y contexto del establecimiento desde el punto de vista de los distintos estamentos del colegio, a todos los funcionarios, para coordinar de manera efectiva las necesidades y/o requerimientos que se vayan dando en el transcurso del año.</p> <p>❖ Realizar y evaluar los consejos técnicos, con enfoque a las necesidades</p>

<p>2.¿Identificar el nivel de conocimiento sobre sus competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?</p> <p>3.¿Establecer la relación que existe entre los niveles de experiencia en la práctica docentes y el nivel de competencias de evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017?</p> <p>4. ¿Establecer la relación que existe entre los niveles de experiencia en</p>	<p>Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.</p> <p>2. Identificar los niveles de conocimiento sobre las competencias evaluativas los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante el año 2017.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre el nivel de experiencia en la práctica docente y el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico</p>	<p>durante año 2017.</p> <p>2. Identifica el nivel de conocimientos de las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, durante año 2017</p> <p>3. Existe relación entre nivel de experiencia en la práctica docente y el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico de Arica, durante el año 2017.</p> <p>4. Existe relación</p>	<p>Técnicas Competencias Metodológicas Competencias Personal Competencias Participativas</p>	<p>Estratificada: 20 Docentes de Aula</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos: Primarias Secundarias</p> <p>Instrumentos: Entrevistas Encuesta Auditoría Observación</p>	<p>de los docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Es importante realizar consejos técnicos para reforzar aspectos técnicos, metodológicos y participativos, que fortalezcan las prácticas docentes y competencias evaluativas de los docentes. ❖ Es importante evaluar los consejos técnicos para ver de qué manera aporta a la práctica docentes y/o competencias evaluativas. ❖ Realizar Talleres de Evaluación en forma mensual para familiarizarse con los aspectos técnicos e instrumentos de evaluación.
---	---	---	--	---	--

<p>la práctica docentes y el nivel de competencias de evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco, según el sexo?</p>	<p>Don Bosco de Arica, durante el año 2017..</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre el nivel de experiencia en la práctica docente y los niveles de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, según el sexo.</p>	<p>entre nivel de experiencia en la práctica docente y el nivel de conocimiento sobre las competencias evaluativas de los profesores del Colegio Tecnológico Don Bosco de Arica, según el sexo.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ❖ Es relevante incentivar el perfeccionamiento continuo, mediante una bonificación económica al docente y reconocer en forma pública sus logros profesionales. ❖ Es importante realizar un diagnóstico de las competencias evaluativas: técnicas, metodológicas, personales y participativas del docente durante el inicio, mitad y final del año, para ir evaluando el avance del docente y/o detectar a tiempo las necesidades o debilidades de los docentes. ❖ Contratar a un evaluador que revise los
---	---	---	--	--	---

					<p>instrumentos evaluativos y entregue los lineamientos para diseñar, elaborar, adaptar, considerar aspectos formales, entre otros que ayuden a fortalecer las competencias evaluativas del docente.</p> <p>❖ Es importante que la Unidad Técnica Pedagógica, sea un profesional capacitado en el área, con conocimiento y de un nivel avanzado, que permita orientar, guiar y/o capacitar al docente en la práctica, en las metodologías, técnicas, instrumentos, entre otros, que incentive la motivación, las altas expectativas y la</p>
--	--	--	--	--	--

					superación profesional mediante un perfeccionamiento continuo, en pro de sus buenas prácticas docentes y competencias evaluativas.
--	--	--	--	--	--

Anexo B Entrevista al Docente

COLEGIO TECNOLOGICO DON BOSCO
DEPTO DE ORIENTACION

ENTREVISTA DOCENTE

NOMBRE : _____
FECHA: _____ HORA: _____

1. ¿PUEDE DEFINIR QUE SON LAS COMPETENCIAS EVALUATIVAS?

--

2. EN RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS EVALUATIVAS CUALES SON SUS:

FORTALEZAS	DEBILIDADES

3. ¿DESEA PARTICIPAR EN UN TALLER SOBRE COMPETENCIAS EVALUATIVAS?
¿POR QUÉ?

--

MUCHAS GRACIAS!!!!!!

Anexo C Encuesta de Competencias Evaluativas

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

**ENCUESTA DE COMPETENCIAS EVALUATIVAS**

INTRODUCCIÓN: Lo invitamos a participar en una investigación relacionada con aspectos relevantes que se deben considerar en su establecimiento y la importancia de las competencias evaluativas en su labor docente. La información que usted nos entregue será confidencial.

INSTRUCCIONES

- Se solicita contestar **TODAS** las preguntas de esta encuesta.
- Lea atentamente cada pregunta y marque con una equis (X) o escriba en forma clara.

SE AGRADECE SU TIEMPO Y COLABORACIÓN

ANTECEDENTES GENERALES

a) Femenino:	b) Masculino:	Edad:	
Año de Titulación:	a) Parvularia:	b) Básica:	c) Media:
d) Habilitado:	e) Habilitado Técnico Profesional:		
Años de Experiencia Laboral:		Años como Docente en Aula:	
Experiencia en años:			
a) Municipal:	b) Partic. Subven.:	c) Particular:	
Perfeccionamiento Finalizado (marcar con X y la cantidad por cada uno.			
a) Licenciatura:	b) Diplomado:	c) Postítulo:	d) Magister: f) Doctorado:
Cursos y/o taller en certificados:			
Evaluación SI:	NO:	Competencias y/o Habilidades SI:	NO:
Metodologías Pedagógicas SI:	NO:		

Marque con una X los siguientes indicadores de acuerdo a los parámetros:
Inicial, Intermedio y Avanzado.

INICIAL: en este nivel el docente, considera las competencias evaluativas, en base a la información entregada en la universidad, faltando aún instancias para compartir y/o participar en talleres.

INTERMEDIO: en este nivel el docente, considera las competencias evaluativas, como un área que ha evolucionado, ha logrado valorar su importancia en el proceso educativo, ha participado de algún taller, pero aún falta mayor conocimiento y dominio

AVANZADO: en este nivel el docente, considera las competencias evaluativas como parte fundamental de sus prácticas pedagógicas y esencial para el logro de aprendizajes, participando de talleres y/o perfeccionamiento en forma colaborativa con sus colegas.

COMPETENCIAS TÉCNICAS (SABER)

I: inicial INT: intermedio AV: avanzado NR: no responde

INDICADOR	I	INT	AV	NR
1. Conoce los Programas de Estudio del nivel en el cual me desempeño				
2. Conoce los Mapas de Progreso del Aprendizaje y su nivel de desempeño				
3. Conoce las características de los alumnos y alumnas con los cuales trabajo.				
4. Participa en cursos específicos de Evaluación.				
5. Tiene conocimiento sobre Evaluación.				
6. Conoce las distintas modalidades de Evaluación.				
7. Selecciona los instrumentos evaluativos adecuados para evaluar los				

aprendizajes esperados				
8. Modifica la evaluación planificada según las necesidades detectadas en el desarrollo de las clases.				
9. Adapta la evaluación según alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales				
10. Considera los resultados de las evaluaciones para modificar su planificación				

COMPETENCIAS METODOLOGICAS (SABER HACER)

I: inicial INT: intermedio AV: avanzado NR: no responde

INDICADOR	I	INT	AV	NR
1. Diseña instrumentos evaluativos teniendo en cuenta las características del contexto.				
2. Diseña evaluaciones diagnosticas al inicio escolar o unidad.				
3. Diseña evaluaciones formativas que indiquen sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes.				
4. Diseña evaluaciones sumativas que evidencian los resultados de aprendizaje de los estudiantes				
5. Utiliza distintos instrumentos de evaluación de acuerdo a las características de estudiantes				
6. Diseña instrumentos de evaluación considerando aspectos formales: nombre, asignatura, puntaje total, puntaje por cada ítem, orden de ítem, etc.				
7. Diseña rúbricas de evaluación con criterios de desempeño definidos.				
8. Elabora Lista de Cotejo				
9. Elabora Pauta de Observación				

10. Elabora pruebas escritas para evaluar los aprendizajes.				
11. Elabora pruebas que midan distintas habilidades de aprendizaje en los estudiantes.				
12. Redacta instrucciones claras en los instrumentos evaluativos.				
13. Redacta preguntas de respuesta fija: V ó F, selección múltiple, términos pareados, completación.				
14. Redacta preguntas abiertas o de desarrollo.				
15. Utiliza procedimientos de Autoevaluación de los alumnos.				
16. Utiliza procedimientos de Coevaluación entre los alumnos.				
17. Utiliza procedimientos de Heteroevaluación.				
18. Verifica el progreso de los estudiantes clase a clase.				
19. Muestra coherencia entre las actividades de las clases y los instrumentos evaluativos				
20. Compatibiliza las prácticas pedagógicas con las prácticas evaluativas.				

COMPETENCIAS PERSONAL (SER)

I: inicial INT: intermedio AV: avanzado NR: no responde

INDICADOR	I	INT	AV	NR
1. Reflexiona constantemente sobre su práctica evaluativa.				
2. Reconoce las fortalezas y debilidades en área de evaluación.				
3. Identifica las causas del éxito o fracaso en los procesos evaluativos.				
4. Piensa que todos los estudiantes pueden lograr los objetivos de la asignatura.				
5. Acepta las críticas de sus colegas sobre sus prácticas evaluativas y sus sugerencias.				
6. Acepta las críticas de los estudiantes sobre sus prácticas evaluativas y considera sus comentarios.				

7. Evalúa a sus estudiantes sin pensar en sus calificaciones anteriores.				
8. Orienta la práctica evaluativa al servicio del aprendizaje del estudiante.				
9. Valora y emite juicios en relación al aprendizaje y a la acción evaluativa.				
10. Busca situaciones remediales particulares para cada alumno/a.				

COMPETENCIAS PARTICIPATIVA (SABER ESTAR)

I: inicial INT: intermedio AV: avanzado NR: no responde

INDICADOR	I	INT	AV	NR
1. Diseña instrumentos evaluativos en forma colaborativa				
2. Comparte información, material evaluativo con colegas				
3. Da a conocer a los estudiantes lo que espera de ellos.				
4. Informa a los estudiantes cómo serán evaluados.				
5. Socializa con los estudiantes los procedimientos evaluativos de su asignatura.				
6. Declara los objetivos de la evaluación en el instrumento de evaluación que aplicará.				
7. Informa del temario de la unidad a evaluar en su asignatura.				
8. Genera instancias de retroalimentación y reflexión para los estudiantes sobre sus aciertos y desaciertos en la evaluación.				
9. Informa a los estudiantes sobre los contenidos, actitudes y competencias que se encuentran logradas y las que se requieren desarrollar.				
10. Informa a las familias sobre los resultados obtenidos por sus hijos/as.				
11. Informa al colegio sobre los procesos evaluativos implementados.				
12. Entrega un informe de los resultados de las evaluaciones realizadas.				

ANEXO D: Auditoría de Cursos

AUDITORÍA AL PLAN GERENCIAL DE AULA 2017

Nombre del Profesor Jefe:

Curso:

Matrícula Inicial:

Matrícula Actual:

Gestión 2017 AsignaturaA. A Nivel de Alumnos

1. Desempeño Académico:

Promedio General del Curso:

	Cantidad	%	Nivel de logro (I – INT - A)
Sobre el Promedio			
Bajo el promedio			

2. Problemas de asistencia (menos del 85%) que afectaron el rendimiento escolar:

Nº	Apellidos y Nombres	Días	%

3. Alumnos del Proyecto de Integración

N°	Apellidos y Nombres	Dificultad

4. Alumnos Prioritarios

N°	Cursos	Cantidad

5. Alumnos incorporados durante el transcurso del año:

N°	Apellidos y Nombres	Fecha

6. Alumnos retirados durante el transcurso del año:

N°	Apellidos y Nombres	Fecha

7. Alumnos repitentes el año 2016:

N°	Apellidos y Nombres	Cursos

8. Tasa de Eficiencia:

A nivel de Curso	Cantidad	%
Matrícula General		
Alumnos Repitentes años anteriores		
Alumnos Incorporados		
Alumnos Retirados		
Alumnos Diferencial		
Alumnos PIE		
Alumnos Prioritarios		
Alumnos C.A.P.		

9.- Total de observaciones registradas en el libro de clases:

N°	Subsector	Positivas	Negativas
	Total		

10. Entrevistas y/o citaciones: Consigne los datos solicitados y que consten en la carpeta de entrevista.

Subsector	Pro fesor	N° Entrev.	Semestre	
			I – II	