



FACULTAD DE EDUCACIÓN  
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA

**ARTICULACIÓN ENTRE EL PLAN DE ESTUDIO 2009 Y LAS COMPETENCIAS  
DECLARADAS EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL CPEIP**

Seminario para optar al Título de Profesor de Educación Básica con Mención en  
Trastornos del Aprendizaje y al grado académico de Licenciado en Educación

**ÁNGELA PAULINA LOYOLA REYES  
FRANCISCA MILLARAY TELLO ARÁNGUIZ**

**PROFESOR GUÍA  
Luis Alberto Rojas Robles**

**Santiago, Chile  
Enero 2012**

## DEDICATORIA

En un mundo donde la realidad es ilusión, hoy las ilusiones son reales, un largo viaje acompaña esta ardua tarea, sin embargo hoy sabemos que viajar con una mente sin límites vale más que llegar, cada paso, cada segundo único e irrepetible queda grabado en la memoria y el corazón.

Este, nuestro primer libro, está dedicado a cada una de las personas que formaron parte de este viaje, en el cual logramos contemplar lo simple y lo complejo, lo antagónico de la vida.

Fue un largo viaje, pero en el crecimos y nos formamos como lo que hoy somos, Mujeres profesionales. El paso del tiempo se encargó de enseñarnos a sonreír cuando no quedaban razones para hacerlo, y de sacar luz para iluminar cada paso en la oscuridad.

Con todo nuestro amor, dedicamos este libro a cada una de las personas que creyeron en nuestro trabajo, y que proyectaron en nosotros sus sueños, sueños que también son nuestros, sueños que comparto yo y tú que lees, ya que si llegaste hasta aquí también formas parte de este sueño.

Queremos dedicar, a ustedes nuestro esfuerzo, nuestras alegrías, nuestros miedos vencidos, nuestros pasos, nuestros errores y aciertos.

Cada centímetro sembrado, comienza a florecer, cada duda queda clara, y queda en el corazón la infinita satisfacción de estar aquí de la mano de todos ustedes que son, fueron y serán compañeros indispensables en esta travesía.

El futuro hoy es tangible, es el momento de sonreír, un eslabón infinito de causas y efectos nos acompañan y nos unen en un lazo firme.

Y hoy, llenas de ilusión y valor, sabemos que no hay nada en este mundo más bello que comenzar a ser lo que se es.

## **AGRADECIMIENTOS**

*Primero que todo quiero agradecer a Dios, el cual ha sido guía y compañero en cada proceso de mi vida, entregándome la fuerza y el respaldo para seguir adelante y llegar victoriosa al día de hoy.*

*Como eje fundamental, agradecer a mi madre, la cual dentro de todas sus preocupaciones me ha dado las oportunidades para dejarme brillar, creyendo siempre en mi, apoyándome en toda instancia de la vida. Mi abuela, pilar emocional, la cual con su amor y sabiduría no me ha dejado caer, motorpreciado de mi vida.*

*Muy de corazón a mi compañera de trabajo, con la cual hicimos un gran equipo, gracias amiga por confiar en mi, en nosotras.*

*A ti, por siempre creer en mi, y darme las instancias para seguir creciendo e ir adquiriendo cada vez mas convicción sobre lo que soy y lo que valgo. Gracias.*

*Finalmente, a la razón de cada paso que he dado, mi Tomas Salvador, por sobretodo hijo agradezco tu paciencia, amor infinito y esa inyección de energía que me entregas constantemente. Cada vez más cerca de nuestros sueños. Te amo hasta los meteoritos.*

### **Ángela Loyola Reyes**

*Hoy quiero agradecer a todos quienes fueron pilares en este proceso, la incondicional tolerancia de mis padres, la entrega desinteresada, y el constante esfuerzo que han hecho por mi.*

*A mis compañeros, los compañeros mas fieles del camino, juntos crecimos y nos formamos, gracias por todo lo entregado, los bellos momentos y también los momentos complejos.*

*Quiero agradecer a quienes me soportaron, a quienes me escucharon, a quienes me empujaron a continuar. Un abrazo fraterno de agradecimiento para cada uno de ustedes.*

### **Francisca Tello Aránguiz**

*P.S.: A Rienci, por Calera, Les Luthiers y por todo lo demás... mil gracias ... no, dos mil gracias.*

## ÍNDICE

• Dedicatoria	2
• Agradecimientos	3
• Índice	4 – 5
• Introducción	
• Planteamiento del Problema	7 - 8
• Objetivo General	9
• Objetivos Específicos	9 - 10
• Preguntas de Investigación	10
• Marco Teórico	
• Evaluación del Desempeño Docente	
• Hacia un concepto de evaluación	12
• Evaluación del Desempeño	13
• Definición EDD	14
• Contexto Histórico EDD	15 – 16
• Profesionalización docente	16 - 17
• Marco para la Buena Enseñanza	17 - 18
• Estructura EDD	19 – 28
• Pruebas aplicadas y especificaciones de la evaluación	28 - 32
• Hacia un concepto de plan de estudios	32 - 33
• Hacia un concepto de malla curricular	33 – 34
• Modelo educativo UCINF	34 - 35
• Principios modelo educativo UCINF	35 – 37
• Modelo por competencias	37 – 39
• Áreas de formación plan de estudios	39
• Área de formación específica	39
• Área de formación profesional	40
• Área de formación general o sello	40

• Área de formación práctica	40
• Marco Metodológico	
• Diseño	42 – 43
• Variables	
• Variables directas	43
• Variables indirectas	43
• Población	44
• Instrumentos de recolección de datos	44 - 45
• Procedimiento	45 - 47
• Datos y Análisis de Datos	
• Tabla comparativa I	49 - 51
• Tabla comparativa II	52 - 54
• Tabla comparativa III	55 - 65
• Análisis de Datos	66 - 71
• Conclusiones	
• Conclusiones	73 - 76
• Conclusión General	76 – 77
• Bibliografía	79
• Anexos y Apéndices	81

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Todo proceso educativo requiere contar con mecanismos de evaluación que le permitan determinar sus logros y contar con información para saber el por qué de su efectividad o su ineficacia

En la actualidad, la Evaluación del Desempeño Docente es una acción relevante que incide directamente en la mejora continua de la acción educativa o practica pedagógica.

Es relevante reconocer las ventajas que se pueden obtener de la evaluación considerando que esta herramienta nos permite revisar constantemente la formación académica. Proceso que debe estar en continua evolución, es decir, ser revisable, mejorable, criticable, perfectible, por lo tanto, sistemático y dinámico.

La evaluación de desempeño docente permite promover auto reflexión y crítica, además promueve innovación y cambios, en coherencia con los fines de la educación y con las funciones propias de la docencia y el aprendizaje de los alumnos.

En nuestro país, se considera, que para generar necesidades de auto perfeccionamiento, resulta imprescindible que los docentes se sometan conscientes y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño y con este fin se crea por parte del CPEIP<sup>1</sup>, el proceso de Evaluación Docente.

De acuerdo a los resultados publicados de la Evaluación Docente del año 2010, se desprenden los siguientes datos:

- ✚ 58.1% de los docentes fueron evaluados en categoría competente.
- ✚ 6% de los docentes fueron evaluados en categoría destacado.
- ✚ 35.9% de los docentes fueron evaluados con resultados básicos e insatisfactorios.

---

<sup>1</sup> CPEIP: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones pedagógicas.

De lo anterior se desprenden inquietudes vinculadas al proceso de formación de estudiantes de pre grado de pedagogía, considerando factores determinantes que cobran absoluta relevancia al momento de vivir el proceso de Evaluación Docente.

Es necesario considerar, si efectivamente los docentes en su formación inicial o bien en su práctica pedagógica reciben o cuentan con acciones o instancias de capacitación y/o perfeccionamiento que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Las inquietudes que movilizan esta investigación, nos llevan a indagar sobre la articulación entre los procesos de formación y los procesos de evaluación, para esto es necesario, direccionar con el fin de saber si en la actualidad, las casas de estudio consideran la Evaluación de Desempeño Docente como un factor relevante al momento de crear las mallas curriculares o planes y programas de estudio. ¿Qué pasaría si los resultados arrojados por la Evaluación de Desempeño Docente fueran considerados en las modificaciones que constantemente sufren los planes de estudio de Pedagogía Básica? ¿Incrementaría el porcentaje de profesores que son evaluados como destacados o competentes?

Saber además, los beneficios y consecuencias que pueden provocar los resultados otorgados mediante estos procesos de evaluación.

Junto con esto se torna relevante investigar qué tipo de información poseen los estudiantes de pregrado respecto de los instrumentos de evaluación aplicados, de los criterios de evaluación y las competencias a evaluar.

De lo anterior se desprende la siguiente interrogante:

**¿Existe articulación entre el plan de estudio 2009 y las competencias declaradas en la Evaluación de Desempeño Docente del CPEIP?**

## **1.2 OBJETIVO GENERAL**

Analizar cómo, cuánto, y en qué componentes se relacionan el plan de estudio 2009 de la carrera de pre grado Pedagogía en Educación Básica impartida por Ucinf, y la Evaluación de Desempeño Docente creada por CPEIP.

## **1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Comparar competencias de la Evaluación de Desempeño Docente del CPEIP, con las áreas del proceso de formación, cada una de esas áreas es un objetivo por si solo:
  - Comparar las Competencias Genéricas declaradas en el Plan de estudios 2009 de la carrera de Pedagogía en Educación Básica impartida por UCINF, con las habilidades medidas por la Evaluación de Desempeño Docente.
  - Comparar la relación que existe entre las Competencias Especificas declaradas en el Plan de estudios 2009 el área de la carrera de Pedagogía en Educación Básica impartida por UCINF, con las habilidades medidas por la Evaluación de Desempeño Docente.
  - Comparar la relación que existe entre los estándares de desempeño declarados en la Evaluación del Desempeño Docente, con las Competencias integradas en el Plan de estudios 2009 de Pedagogía Básica UCINF.
  - Determinar grado de conocimiento que poseen alumnos y alumnas de último año de Pedagogía en Educación Básica de UCINF respecto de la Evaluación del Desempeño Docente.

## 1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Qué competencias pertenecientes a la Evaluación del Desempeño Docente podemos encontrar dentro de las Competencias Genéricas declaradas en el Plan de estudios 2009 de Pedagogía Básica UCINF?
2. ¿Qué competencias pertenecientes a Evaluación del Desempeño Docente podemos encontrar dentro de las Competencias Específicas declaradas en el Plan de estudios 2009 de Pedagogía Básica UCINF?
3. ¿Qué estándares de desempeño integrados en la Evaluación del Desempeño Docente podemos encontrar dentro de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF?
4. ¿Qué grado de conocimiento tienen los alumnos y alumnas de último año de Pedagogía en Educación Básica, jornada vespertina, nivel 800 respecto de la Evaluación de Desempeño Docente?

## **II. MARCO TEÓRICO**

## **2.1.- Evaluación del desempeño docente**

### **2.1.1- Hacia un concepto de evaluación**

La evaluación es un proceso dinámico a través del cual es posible obtener datos respecto del rendimiento profesional, especialmente orientado a fortalezas y debilidades.

Por otra parte, es un proceso sistemático, que tiene por objeto la búsqueda y obtención de información relacionada con la calidad del desempeño profesional, la cual permite determinar el grado de importancia y pertinencia que existe entre la práctica profesional y los objetivos que se pretenden alcanzar.

Según Chiavenato (2000) “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

Es por este motivo que la evaluación del desempeño se torna de absoluta relevancia, ya que a través de este proceso es posible obtener información clasificada y de absoluta relevancia a la hora de medir efectividad o ineficacia.

Según Gibson (1997) “la evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro”.

Por otra parte, la evaluación constante del desempeño profesional, permite obtener información respecto del empleado o evaluado y proporciona al empleador o evaluador una visión global de las debilidades o fortalezas del trabajo realizado.

Según Baggini (1999) “la evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado”.

### **2.1.1.1. - Hacia un concepto de evaluación de desempeño**

Para Dessler (1996), toda evaluación es un “proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones”.

Mondy y Noé (1997) sostienen que “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

La evaluación del desempeño se entiende como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

La evaluación del desempeño tiene como finalidad potenciar la comunicación y cooperación entre las personas evaluadas y sus evaluadores, permite develar sus puntos fuertes, puntos débiles, así como las áreas que se debe mejorar. Otro de los objetivos fundamentales de la evaluación es potenciar la comunicación interna, ya que genera un proceso de retroalimentación entre responsable y trabajador, proceso en el cual existe un cambio de impresión entre formas de trabajar y resultados. Por su parte el reconocimiento puede ser utilizado como un mecanismo de motivación dentro de la organización para los trabajadores que obtienen resultados favorables, como también para aquellos con resultados desfavorables.

### **2.2.- Evaluación de Desempeño Docente**

La prueba de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, constituye en sí misma una importante innovación en el plano educacional. Su creación está enmarcada dentro de las políticas educacionales, orientadas al fortalecimiento de la profesionalización docente y de la calidad de la educación. Delineada mediante un

proceso de negociación tripartita, se definieron las características principales que posee la Evaluación del Desempeño Profesional Docente, que a contar de ahora llamaremos EDD.

### **2.2.1.- Definición EDD**

De acuerdo a lo descrito en el reglamento de Evaluación Docente Artículo N° 1 se entenderá por “evaluación docente: sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en labores de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo según lo establecido en el artículo 70 Del Decreto con fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, con niveles de desempeño que corresponden a destacado, competente, básico o insatisfactorio”.

Este nuevo instrumento de evaluación, tiene por objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente la labor pedagógica de los educadores.

Valdés (2000) señala que la Evaluación del Desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

La EDD será entonces un proceso de auto-reflexión, respecto del desempeño profesional, que permitirá a los docentes identificar sus fortalezas, potenciarlas y delinear un camino hacia el perfeccionamiento; Permitirá obtener una apreciación global, relativa al desempeño profesional. Por otra parte permite aportar información valiosa a todos los actores en el plano educativo, y constituye una oportunidad única y legítima para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, develando sus principales fortalezas y aspectos a mejorar.

### **2.2.2.- Contexto histórico EDD**

El Sistema de Evaluación de Desempeño Profesional Docente nació el 25 de junio del año 2003 a partir del Acuerdo Marco tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile. Posteriormente, este acuerdo se plasmó en las leyes 19.933 y 19.961.

El 30 de Enero de 2004 se promulga la Ley 19.933, planteando como objetivo central el mejoramiento profesional de la educación, lo que a posteriori constituyó el Estatuto de Profesionalización Docente, que tiene por objeto incentivar la profesionalización de la labor docente, haciendo reconocimiento legal del carácter profesional de la función, mejorar las condiciones de trabajo, remuneración y asegurar la calidad de los aprendizajes. Se logra establecer ajustes en cuanto al método de evaluación, reemplazando el sistema de calificación establecido en el estatuto docente, por su carácter punitivo, y su falta de orientación al desarrollo profesional.

A raíz de esto surge la primera propuesta de evaluación docente por parte del magisterio. En esta instancia el gremio docente planteó la derogación del sistema de calificación y en su reemplazo propone un sistema capaz de evaluar el desempeño docente.

Con este fin se establece la creación del comité técnico tripartito responsable de avanzar en la constitución de un nuevo sistema de evaluación que apuntara a la labor pedagógica. Es así como mediante este esfuerzo se logra establecer una óptica tridimensional respecto de las características centrales que deberá poseer este nuevo sistema de evaluación, que se centrará en evaluar la enseñanza estableciendo como eje fundamental los dominios y criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza. Este nuevo método de evaluación es de carácter explícito, ya que proporciona a los docentes, en forma previa, los indicadores mediante los cuales serán evaluados, considerando su contexto, y condiciones de trabajo en que el docente se desenvuelve.

De acuerdo al Proyecto de Ley 19.961 “Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP), la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación. La evaluación del desempeño profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP). Además, existirán Comisiones Comunales de Evaluación Docente con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación”.

Así mismo en el año 2002, se promulga la Ley 19.715, en la cual se aprueban estándares de desempeño profesional para una asignación por excelencia pedagógica. Dichos estándares son creados por el Ministerio de Educación, cimentados en los siguientes puntos:

- Formación inicial docente en Chile.
- Creación Marco para la Buena Enseñanza (desde ahora MBE).

#### **2.2.2.1.- Profesionalización docente**

“Una mentalidad profesionalizada comprende el conjunto de actitudes relativas a que la docencia es una actividad de valor y dignidad intrínseca, que para ser respetable debe incorporar ideologías definidas y metodologías científicas, y que para asegurar la competencia de sus practicantes, un aparato elaborado y dignificado debe gobernar la preparación, la certificación y la asociación” Cox y Gysling (1990, 50)

La profesionalización docente es el proceso socializador que permite la adquisición de las características, habilidades y competencias propias de esta profesión. El profesionalismo en la docencia implica una referencia técnica a una determinada organización de trabajo dentro del sistema educativo; por tanto, ser un profesional implica dominar una serie de capacidades y habilidades específicas que

permiten ser competentes en un determinado trabajo, su ingreso laboral y su vinculación a un grupo de iguales.

Para desarrollar la profesionalización de una ocupación es necesario incorporar una nueva cultura profesional que facilite espacios de reflexión, individual y colectiva, sobre las condiciones de la actividad laboral y sobre cómo se selecciona y produce el conocimiento en los centros educativos y en las aulas, en un contexto de democracia, control y autonomía.

Ser profesional implica compartir cierta cultura profesional que permita mejorar a los individuos y los procesos de práctica profesional.

El concepto de formación continua debe concebirse como una herramienta de ayuda para que los docentes puedan modificar la relación que establecen con su práctica, percibiéndose como profesionales de la educación; es decir, como un profesor que diagnostica y comprende los procesos pedagógicos, de por sí diversos y complejos, que elabora distintas estrategias de enseñanza, que posee más control y responsabilidad sobre su acto de enseñar (PIIE, 1984). Por otro lado, "la formación continua de carácter profesional debe favorecer la posibilidad de un aprendizaje colaborativo, en grupos que no se constituyen artificialmente como en un curso o en un seminario". Es la oportunidad de un aprendizaje cooperativo entre pares o colegas con los que se trabaja permanente y cotidianamente (Núñez, 1999).

#### **2.2.2.2.- Marco para la Buena Enseñanza**

El MBE es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente, incluye parámetros para un óptimo ejercicio pedagógico, ambos a partir de la experiencia práctica y el conocimiento científico.

El MBE posee como objetivo el fortalecimiento de la profesión docente, además de formar parte estructural de las mejoras en los planes curriculares de instituciones que se encargan de la formación inicial de docentes.

La creación de los dominios y criterios que forman parte del MBE nacen desde tres preguntas básicas que son:

- 1.- ¿Qué es necesario saber?
- 2.- ¿Qué es necesario saber hacer?
- 3.- ¿Cuán bien se debe hacer? ó ¿Cuán bien se está haciendo?

Es así como el MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes, por lo que está constituido por los siguientes dominios:

Dominio A.- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.

Dominio B.- Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.

Dominio C.- Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.

Dominio D.- Responsabilidades profesionales.

“Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta Paulo Freire. Incorporando asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje” (MINEDUC, 2001).

### 2.2.3.- Estructura de la EDD

La EDD se subdividirá en competencias y dominios a evaluar, a continuación se detallarán las competencias a evaluar:

Competencias funcionales para la evaluación del Desempeño Docente:

I Dominio A: Preparación de la enseñanza.

- Criterio A.1: Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.

Descriptores:

- Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.
  - Conoce diferentes perspectivas y nuevos desarrollos de su disciplina.
  - Comprende la relación de los contenidos que enseña con los de otras disciplinas.
  - Conoce la relación de los contenidos de los subsectores que enseña con la realidad.
  - Domina los principios del marco curricular y los énfasis de los subsectores que enseña.
- Criterio A.2: Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.

Descriptores:

- Conoce las características de desarrollo correspondientes a las edades de los estudiantes.

- Conoce las particularidades familiares y culturales de sus alumnos/as.
  - Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.
  - Conoce las diferentes maneras de aprender de los estudiantes.
- Criterio A.3: Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.

Descriptores:

- Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.
  - Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
  - Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos/as.
  - Conoce las dificultades más recurrentes en el aprendizaje de los contenidos que enseña.
- Criterio A.4: Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos/as.

Descriptores:

- Elabora secuencias de contenidos coherentes con los objetivos de aprendizaje del marco curricular nacional.
- Considera las necesidades e intereses educativos de sus alumnos/as.

- Las actividades de enseñanza son coherentes con el contenido y adecuadas al tiempo disponible.
  - Las actividades de enseñanza consideran variados espacios de expresión oral, lectura y escritura de los estudiantes, relacionados con los aprendizajes abordados en los distintos subsectores.
- Criterio A.5: Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permiten a todos los alumnos/as demostrar lo aprendido.

Descriptores:

- Los criterios de evaluación que utiliza son coherentes con los objetivos de aprendizaje.
- Las estrategias de evaluación son coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados.
- Conoce diversas estrategias y técnicas de evaluación acordes a la disciplina que enseña.
- Las estrategias de evaluación ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.

II Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

- Criterio B.1: Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.

Descriptores:

- Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus alumnos/as.

- Proporciona a todos sus alumnos/as oportunidades de participación.
  - Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre los alumnos/as.
  - Crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socio económicas.
- Criterio B.2: Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y el desarrollo de todos sus alumnos/as.

Descriptoros:

- Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus alumnos/as.
  - Transmite motivación positiva por el aprendizaje, la indagación y la búsqueda.
  - Favorece el desarrollo de la autonomía de los alumnos/as en situaciones de aprendizaje.
  - Promueve un clima de esfuerzo y perseverancia para realizar trabajos de calidad.
- Criterio B.3: Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.

Descriptoros:

- Establece normas de comportamiento que son conocidas y comprensibles para sus alumnos/as.
- Las normas de comportamiento son congruentes con las necesidades de la enseñanza y con una convivencia armónica.

- Utiliza estrategias para monitorear y abordar educativamente el cumplimiento de las normas de convivencia.
  - Genera respuestas asertivas y efectivas frente al quiebre de las normas de convivencia.
- Criterio B.4: Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

Descriptor:

- Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.
- Estructura el espacio de manera flexible y coherente con las actividades de aprendizaje.
- Utiliza recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos/as dispongan de ellos en forma oportuna.

III Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos/as.

- Criterio C.1: Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.

Descriptor:

- Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.
  - Explicita a los estudiantes los criterios que los orientaran tanto para autoevaluarse como para ser evaluados.
- Criterio C.2: Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.

Descriptores:

- Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.
  - Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.
  - Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido.
  - Propone actividades que involucran cognitiva y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos.
- Criterio C.3: El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.

Descriptores:

- Desarrolla los contenidos en forma clara, precisa y adecuada al nivel de los estudiantes.
  - Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.
  - Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.
  - Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus alumnos/as.
- Criterio C.4: Optimiza el uso del tiempo disponible para la enseñanza.

Descriptores:

- Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase.

- Organiza el tiempo de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.
- Criterio C.5: Promueve el desarrollo del pensamiento.

Descriptores:

- Incentiva a los estudiantes a establecer relaciones y ubicar en contextos el conocimiento de objetos, eventos y fenómenos, desde la perspectiva de los distintos subsectores.
  - Formula preguntas y problemas y concede el tiempo necesario para resolverlos.
  - Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje.
  - Orienta a sus estudiantes hacia temáticas ligadas a los objetivos transversales del currículum, con el fin de favorecer su proceso de construcción de valores.
  - Promueve la utilización de un lenguaje oral y escrito gradualmente más preciso y pertinente.
- Criterio C.6: Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y aprobación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Descriptores:

- Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una clase.
- Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.

- Reformula y adapta las actividades de enseñanza de acuerdo con las evidencias que recoge sobre los aprendizajes de sus estudiantes.

#### IV Dominio D: Responsabilidades profesionales.

- Criterio D.1: El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.

##### Descriptores:

- Evalúa el grado en que los alumnos/as alcanzaron los aprendizajes esperados.
  - Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos/as.
  - Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas.
- Criterio D.2: Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.

##### Descriptores:

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

- Criterio D.3: Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos/as.

Descriptoros:

- Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.
  - Identifica las necesidades de apoyo de los alumnos/as derivadas de su desarrollo personal y académico.
  - Propone formas de abordar estas necesidades tanto en el aula como fuera de ella.
- Criterio D.4: Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padre y apoderados.

Descriptoros:

- Informa a las familias sobre los procesos de aprendizaje que se abordarán en el curso.
  - Informa periódicamente a las familias los avances de los aprendizajes de sus hijos.
  - Contribuye a involucrar a las familias en actividades de aprendizaje, recreación y convivencia de sus alumnos/as.
- Criterio D.5: Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

Descriptoros:

- Conoce las políticas nacionales de educación relacionadas con el currículum, la gestión educativa y la profesión docente.

- Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.
- Analiza críticamente la realidad de su establecimiento a la luz de estas políticas.

#### **2.2.4.- Pruebas aplicadas y especificaciones en la evaluación**

Según lo descrito en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación **“Instrumentos de Evaluación”**: se entenderá por tales la Autoevaluación, el Portafolio de Desempeño Pedagógico, la Entrevista del docente evaluado el Informe de Referencia de Terceros, de acuerdo a lo señalado en el título segundo del presente reglamento.

**Autoevaluación:** La autoevaluación tendrá como principal función que el docente evalúe su propia práctica pedagógica a partir de una pauta previamente determinada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)” (Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación)

**Portafolio de Desempeño Pedagógico:** El portafolio tiene como función recoger, a través de productos estandarizados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), evidencia verificable respecto a las mejores prácticas de desempeño del docente evaluado. Deberá contemplar productos escritos, en los cuales el docente debe reportar distintos aspectos de su quehacer profesional, y un registro audiovisual de su desempeño, que corresponderá a una clase de 40 minutos. Este registro será realizado por un técnico entrenado y su oportunidad deberá ser concordada con el docente”. (Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación).

**Entrevista al docente evaluado:** La entrevista será aplicada y evaluada por el evaluador par en un ambiente que garantice el logro del objetivo, sobre la base de una

pauta especialmente diseñada para tal efecto por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)". (Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación).

**Informe de Referencia de Terceros:** Los informes de referencia de terceros serán emitidos por el Director y el Jefe Técnico Pedagógico del establecimiento, cuando corresponda. Para ello usarán una pauta estructurada especialmente diseñada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). En aquellos establecimientos en que no exista ninguno de dichos cargos, este informe será emitido por el superior jerárquico del profesor evaluado y por el Jefe Técnico Pedagógico comunal cuando exista". (Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación).

Los instrumentos de evaluación antes descritos, deberán ser pertinentes con los descriptores estipulados en el Marco Para la Buena Enseñanza (MBE)  
De acuerdo a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, los factores, criterios y encargados de la evaluación del desempeño docente serán:

**1.- Evaluadores Pares:** Los docentes de aula del mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente evaluado, a los que les corresponde la responsabilidad de aplicar la entrevista al docente, informarla y participar en la Comisión Comunal de Evaluación.

**2.- Comisión Comunal de Evaluación:** Entidad colegiada que funciona a nivel local, compuesta por el conjunto de los evaluadores pares de una comuna y el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación, o el Director de la Corporación de Educación Municipal en su caso, y que tiene la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación.

**3.- Dominios, Criterios y Descriptores de Evaluación:** Se entenderá por tales los contenidos en el documento denominado Marco para la Buena Enseñanza, elaborado y aprobado por el Ministerio de Educación.

**4.- Instrumentos de Evaluación:** Se entenderá por tales la Autoevaluación, el Portafolio de Desempeño Pedagógico, la Entrevista del docente evaluado el Informe de Referencia de Terceros, de acuerdo a lo señalado en el título segundo del presente reglamento.

**5.- Planes de Superación Profesional:** Conjunto de acciones de formación docente, diseñada y ejecutada de conformidad a este reglamento, dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño básico o insatisfactorio.

La evaluación de cada docente tendrá lugar cada cuatro años, exceptuando a aquellos profesionales de la educación que resulten evaluados con nivel de desempeño insatisfactorio, a quienes les será aplicable lo señalado en el artículo 10 de este Reglamento.

Serán evaluados todos los docentes que ejerzan el mínimo de horas establecido por el Marco Curricular para el sector y subsector o modalidad que corresponde evaluar en un determinado período.

En el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un sector y subsector o modalidad, y en uno de ellos cumpla un número de horas igual o superior al 60% del total de horas contratadas, deberán evaluarse en ese sector y subsector o modalidad.

De no ser así será decisión del docente indicar en cuál de los sectores, subsectores o modalidades desea ser evaluado en ese período. Esta decisión debe manifestarse por escrito ante el Jefe del Departamento de Administración Municipal de

Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo y en los plazos que corresponda, y en ningún caso puede significar quedar fuera del proceso de evaluación.

De acuerdo a lo estipulado en el ARTÍCULO 9º del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación. El resultado final de la evaluación de un docente corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño: Destacado, Competente, Básico o Insatisfactorio. Estos niveles se definen de la siguiente manera:

**A) Desempeño Destacado:** Indica un desempeño profesional que es claro, consistente y sobresale con respecto a lo que se espera para el conjunto de los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento de los indicadores.

**B) Desempeño Competente:** Indica un desempeño profesional que cumple con regularidad el conjunto de los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aún cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

**C) Desempeño Básico:** Indica un desempeño profesional que cumple con cierta irregularidad el conjunto de los indicadores evaluados o con regularidad la mayoría de éstos.

**D) Desempeño Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores evaluados y que afectan significativamente el que hacer docentes.

Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño insatisfactorio, deberán someterse a nueva evaluación al año siguiente conforme a Los planes de superación profesional que determine el reglamento. Si en la segunda evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación

profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula. Dicho docente será sometido al año siguiente a una tercera evaluación. Si el desempeño en un nivel insatisfactorio se mantuviera en la tercera evaluación anual consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente.

### **2.3.- Hacia un concepto de Plan de estudio**

Se define por Plan de estudio “el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de las áreas optativas con sus respectivas asignaturas y proyectos pedagógicos. El mismo debe establecer los objetivos por niveles, grados y áreas, la metodología, la distribución del tiempo y los criterios de evaluación y administración de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional y las disposiciones legales vigentes”. (Artículo 79 de la Ley 115/94).

Un plan de estudio deberá integrar o poseer ciertas características como, lineamientos curriculares, Marco conceptual de cada área de aprendizaje, identificación de los contenidos y problemáticas de cada área, además considerando las actividades pedagógicas pertinentes, delinear la intención e identificación de los contenidos, El plan de estudio debe establecer la distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, además definir los logros, competencias y conocimientos que los estudiantes deben alcanzar, es decir establecer los objetivos que se deben cumplir al finalizar cada periodo.

Deberá incluir además los criterios y procedimientos para evaluar el aprendizaje, el rendimiento y el desarrollo de capacidades de los estudiantes. El plan de estudio además debe integrar o diseñar planes para aquellos estudiantes que requieran de apoyo o que presenten dificultades en su proceso de aprendizaje.

El plan de estudio debe estipular las metodologías aplicables a cada una de las áreas, además establecer indicadores de desempeño y metas de para autoevaluar las metas institucionales.

Un plan de estudios debe ser:

- Abierto, es decir facilita el análisis de la problemática local, nacional y global.
- Flexible, con el fin de adaptarse con facilidad a la realidad institucional.
- Integral, atender las diferentes dimensiones del ser humano y de la sociedad
- Secuencial, es decir que complejiza los conceptos a medida que se avanza en el proceso educativo, teniendo en cuenta el grado de maduración y de adquisición de conocimientos de los estudiantes.
- Participativo en su elaboración, implementación y revisión debe tener en cuenta los aportes de los integrantes de la comunidad educativa.

### **2.3.1.- Hacia un concepto de malla curricular**

El concepto de malla curricular está asociado a un entrelazado de competencias y/o actividades que se deben seguir en estricto orden para la consecución de un objetivo final académico, en este caso un grado de licenciado o un título profesional de pregrado.

La malla curricular deberá responder a preguntas estructurales como ¿qué deben saber los estudiantes?, ¿Qué deben hacer los estudiantes?, ¿cómo van a adquirir el conocimiento los estudiantes? ¿Cómo aplicarán este conocimiento los estudiantes?

El concepto de “malla” es creado ya que es un tejido estructurado tanto vertical como horizontalmente de los contenidos, las metodologías, los procedimientos y los criterios de evaluación utilizado en la sala de clases. Por otra parte, la Malla curricular da cuenta de cómo los maestros abordan los contenidos, permite a los maestros

integrar las áreas de diferentes formas, enfoques, es decir que facilitará el dialogo entre saberes, con el fin de lograr que su práctica pedagógica sea articulada e integrada.

La Malla curricular debe integrar los lineamientos curriculares publicados por el ministerio de educación.

Será necesario precisar la metodología a utilizar en las distintas áreas de formación, donde quede definido métodos de enseñanza, métodos didácticos, técnicas y estrategias a incorporar, además de lograr articular la función educativa con el sector productivo.

La malla curricular deberá integrar contenidos conceptuales, procedimentales, actitudinales, debe integrar competencias básicas, laborales y ciudadanas, además integrar estrategias de evaluación, coevaluación y heteroevaluación con el fin de determinar la efectividad o la ineficacia de los objetivos de la Malla curricular.

#### **2.4.- Modelo Educativo Ucinf**

Desde sus comienzos, en la década de los 90, la Universidad de Ciencias de la Informática, desde ahora UCINF, ha ido forjando un modelo educativo que, centrado en los constantes y continuos avances de una sociedad dinámica, considera progresos dentro de la educación superior como también las particularidades de cada estudiante que ingresa a la entidad, muchos con evidentes carencias en materia de conocimientos, métodos de estudio y habilidades generales. Es por esto, que UCINF asume el desafío de estimular un proceso de formación integral, abriendo un nuevo mundo de oportunidades para sortear con éxito los desafíos del nuevo mundo.

El modelo educativo de la UCINF “basa su diseño en un enfoque curricular con elementos constructivistas y cognitivistas para la organización del proceso formativo, considerando que el alumno es un participante activo de su propio proceso de

aprendizaje y que el profesor es un mediador y facilitador de dicho proceso, que debe proveer las instancias que promuevan un aprendizaje significativo y colaborativo. En tal sentido, el objetivo es que, finalmente, los estudiantes aprendan a aprender. Asumiendo estos postulados, la Ucinf aspira a integrar en su modelo educativo algunos elementos propios de un currículo centrado en el estudiante” (Primera Jornada de Docencia Universitaria – 2009).

#### **2.4.1.- Principios modelo educativo UCINF**

Los cimientos que arman la estructura del mapa curricular de UCINF adquieren fuerza bajo el alero de cuatro pilares fundamentales:

- 1.- Propósitos formativos definidos en la misión de la Universidad.
- 2.- Perfil del estudiante UCINF.
- 3.- La convicción de que es posible superar las carencias educacionales.
- 4.- Adscripción a las principales tendencias en educación superior, entre las que destacan la Declaración de Bolonia y el Proyecto Tuning europeo y latinoamericano.

Tomando en cuenta estas cuatro ideas fuerza se pretende avanzar hacia un esquema curricular basado en ciclos y sistemas de créditos, buscando optimizar los procesos de formación inicial en UCINF.

De acuerdo al punto número 1, los propósitos más importantes dentro de la misión de la Universidad se agrupan de la siguiente forma:

1.1.- Educación de calidad: entregar competencias dentro del proceso formativo que destaquen a un egresado de la UCINF para así lograr una adecuada inserción dentro del ámbito laboral.

La educación es de calidad cuando “está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida” (Muñoz – 2003).

1.2.- Desarrollo de la capacidad emprendedora: formar profesionales que trabajen en pro de la innovación y de la creación de nuevos proyectos en base a ideas personales y/o grupales.

Emprendimiento proviene de un término francés “entrepreneur” que quiere decir pionero, es así como se constituye que un emprendedor es aquel que genera ideas y/o proyectos para llegar a un fin último por medio de la implementación de recursos en pro de obtención de nuevas metas.

1.3.- Conocimiento y manejo de ambientes informáticos: se busca trabajar acorde a los requerimientos de una sociedad envuelta por la tecnología y hacer uso de ella como una ventaja competitiva. Esto complementado con la adquisición de conductas de aprendizaje independientes.

En la actualidad nos desenvolvemos dentro de una sociedad que ha sido llamada como “del conocimiento”, esta estructura es la resultante de los efectos y consecuencias de la globalización. Esta estructura dinámica surge de la creación de un sistema de comunicación diverso que se ha construido desde la

tecnología, formando diferentes instancias de comunicación y de traspaso de información.

- 1.4.- Formación personal en valores de la tradición judeo cristiana occidental: formar profesionales con un sentimiento de servicio a la sociedad en que vivimos, sólidos valores morales y las relaciones interpersonales dentro de una comunidad.

#### **2.4.1.1.- Modelo por competencias**

La formación por competencia, se caracteriza por movilizar el conocimiento, la gestión de la información que se aprende y la combinación de criterios y valores que promueven en el estudiante, la capacidad de responder a problemas y situaciones de las distintas áreas del conocimiento, la cultura, la sociedad, los recursos naturales, el lenguaje, entre otros.

Por otra parte se destaca que “ninguna competencia puede ser enseñada *Per se* o por sí misma” (Drummond, 1988), Es decir que la transferencia de las competencias, depende directamente de las posibilidades que existan de aplicar estas en los diferentes contextos, por lo que, cualquiera sea la metodología que se lleve a la práctica, requiere para ser efectiva, el diseño de un programa estructurado y coherente. Por otra parte, es de absoluta relevancia comprometer a los estudiantes e involucralos en la progresión gradual de aprehensión de las habilidades a desarrollar en los distintos niveles o cursos.

“Lo importante es que el valor que se atribuye a los conocimientos, no es poseerlos sino hacer uso de ello” (CIDEA, 2004; p.26), es decir, que su efectividad radica en la aplicación práctica de las competencias aprehendidas.

Podría entonces definirse el Modelo por competencias como la “expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que

sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante". (Malpica, 2000; p. 133)

Estas citas ejemplifican con claridad como el enfoque de formación por competencias se mueve esencialmente, no exclusivamente, en lo práctico, lo utilitario y lo inmediato, esto es que, posee un carácter empírico, el cual favorece la *praxis* sin olvidar lo racional.

La formación por competencias, constituye en sí, un modelo que permite incorporar las actuales demandas para educar a los futuros profesionales en cuanto al ámbito laboral respecta, sin descuidar la formación integral de los estudiantes en los ámbitos humano, profesional y disciplinar. En ese sentido, la educación basada en competencias es una propuesta de formación profesional más actualizada y posiblemente de mayor calidad.

El modelo por competencia, busca mejoras en cuanto a pertinencia y relevancia en el plano educacional, propone un cambio en el énfasis direccionado del aprendizaje, es decir que busca centrar la formación en el aprendizaje y no en la enseñanza. Por otra parte se orienta hacia la búsqueda de una educación más significativa, vinculada a lo práctico, o bien constructivo.

En resumen, el modelo de formación por competencia tiene por objeto, proporcionar al estudiante una formación que favorezca su desarrollo integral, haciendo posible su incorporación a la sociedad, Promover una formación de calidad, expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad, Promover la autonomía del individuo, expresada en su capacidad para utilizar estas competencia para resolver problemas de la realidad, además de promover el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones.

En cuanto a los Programas de estudio/unidades de aprendizaje, vinculadas al modelo por competencia deben enfatizar en la implementación de contenidos relevantes y significativos, incorporar elementos de la competencia: saberes teóricos, práctico/técnico, metodológicos y sociales, direccionar los contenidos con referencia a

condiciones que operan en la realidad, es decir que, deben cumplir una función integradora entre la teoría y la práctica.

Además la evaluación por competencia debe poseer una concepción de evaluación integral que considera elementos generales y particulares considerando que las competencias se desglosan en indicadores o criterios de desempeño, es decir que se modifican las prácticas de evaluación considerando además el desempeño práctico

## **2.5.- Áreas de formación plan de estudios**

El mapa curricular UCINF “está determinado por los propósitos formativos y el perfil de los estudiantes que ingresan a la Universidad. En tal sentido, se han establecido líneas curriculares que responden, por una parte, a los objetivos institucionales en materia de formación y, por la otra, a un conjunto de actividades enfocadas a la superación de carencias de ingreso” (Primera Jornada de Docencia Universitaria – 2009). Desde aquí se desprenden las distintas líneas curriculares que componen el modelo educativo UCINF.

### **2.5.1.- Área de formación en la especialidad o disciplina**

“Orientada al desarrollo de capacidades crítico-reflexivas, y al manejo de herramientas de metodología de la investigación, que contribuyan a la problematización, sistematización, análisis y conocimiento de la disciplina (Primera Jornada de Docencia Universitaria, 2009).

### **2.5.2.- Área profesional**

“Esta línea curricular está enfocada a la formación de conocimientos, habilidades y actitudes que fortalezcan las competencias profesionales. Esta formación enfatiza en el “saber hacer”, según lo defina la propia carrera, en función en función a su misión

y las necesidades del campo profesional” (Primera Jornada de Docencia Universitaria, 2009).

### **2.5.3.- Área formación general y sello**

“Comprende elementos de formación personal y de conocimiento de las bases de la disciplina y profesión en un sentido amplio. Se orienta también a la formación de habilidades generales y competencias instrumentales que permitan al futuro profesional un desempeño exitoso en el transcurso de su carrera y una inserción laboral eficaz. Finalmente, comprende aquella formación complementaria que permite una aproximación a una visión interdisciplinaria. Promueve también, el Sello Institucional de la UCINF, en el ámbito del emprendimiento, del manejo de la información y de valores como la veracidad, compromiso, perseverancia, solidaridad y optimismo” (Primera Jornada de Docencia Universitaria, 2009).

### **2.5.4.- Área de formación práctica**

“Comprende un grupo de actividades en terreno, que permiten una relación más estrecha del estudiante con el medio laboral y posibilitar la aplicación de los aprendizajes a la realidad concreta” (Primera Jornada de Docencia Universitaria, 2009).

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1 Diseño

Este estudio es de tipo cuantitativo con técnicas cualitativas dentro de los procesos llevados a cabo dentro de esta investigación. Dentro del área cuantitativa se especifica que este estudio es de tipo documental informativo, puesto que entrega una panorámica acerca de la información relevante de diferentes fuentes confiables sobre la estructura del plan de estudios de Pedagogía Básica 2009 de UCINF y sobre la Evaluación del Desempeño Docente creada por el CPEIP, ambas tratándose de manera objetiva y amplia. Se analizarán variadas fuentes bibliográficas con el fin de organizar la información para cubrir todo el tema, sintetizar las ideas y lograr representarlas en conclusiones de manera fluida y clara.

Cabe mencionar, dentro de los términos antes expuestos, que esta investigación al ser de tipo documental, se caracteriza por los siguientes puntos:

- Recolección y análisis de información, para lograr una presentación de resultados coherentes.
- La recopilación de datos permitirá redescubrir hechos y evidenciar debilidades y fortalezas dentro de los documentos revisados.
- La investigación se realiza de forma ordenada y con objetivos precisos, de forma sistemática y prolija.
- Se basa en la utilización de diversas técnicas de: localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos.

En sentido restringido a este estudio, se entenderá como investigación documental al proceso de búsqueda en fuentes impresas, se realizará un estudio bibliográfico especializado con el fin de crear nuevos asientos bibliográficos sobre el tema en particular.

El diseño es no experimental transeccional, pues para la investigación no se requerirá de sujetos de investigación acompañado de la no manipulación de las

diversas variables que conforman este estudio. El hecho de que sea transeccional hace referencia a que el estudio se realizará en un momento determinado con documentos bibliográficos inamovibles.

## **3.2 Variables**

### **3.2.1 Variables Directas**

A modo conceptual se entiende por variable directa aquella que incide directamente en el fenómeno que se estudia. A modo operacional, y al ser una investigación de tipo documental se comprenden como variables directas aquellos documentos que contienen las competencias pedagógicas que conforman el Plan de estudios de Pedagogía Básica 2009 de UCINF y los descriptores de evaluación pertenecientes a la EDD.

### **3.2.2 Variables Indirectas**

A modo conceptual se entenderá como variable indirecta aquella que puede influir en los resultados pero que no se ha estudiado en la investigación. A modo operacional se comprenderá como variables indirectas aquellas que tengan relación con el objetivo específico que habla sobre el grado de percepción que poseen los alumnos/as de nivel 800 jornada vespertina de Pedagogía Básica UCINF con Plan de estudios 2009, entre las cuales podemos encontrar:

- \* Compromiso de alumno/a dentro del proceso académico con responsabilidades académicas.
- \* Interés sobre procesos educativos.

### **3.3 Unidad de Análisis**

#### **3.3.1 Población**

El presente estudio no presenta una población determinada dado a que éste es de carácter documental – bibliográfico, y el análisis se realizará en base a documentos de carácter fidedigno, los cuales proporcionan información relevante para el desarrollo de esta investigación.

No obstante, para el objetivo específico número cuatro, el cual alude al grado de conocimiento de alumnos/as de Pedagogía Básica, jornada vespertina, nivel 800 UCINF en relación a la Evaluación del Desempeño Docente, las características de la población escogida son las siguientes:

- Alumnos de Pedagogía en Educación Básica, nivel 800 jornada vespertina UCINF; la población antes señalada posee un perfil común de estudiantes de ambos sexos, con un rango etario que fluctúa entre 23 y 40 años.
- Gran porcentaje de la población a estudiar realiza actividades laborales.
- No es posible determinar un sector de residencia ya que la gran mayoría de los estudiantes de jornada vespertina proviene de distintos lugares de la ciudad de Santiago y además sectores periféricos a la Región Metropolitana.

#### **3.4.- Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos**

La técnica a través de la cual se realizará la recolección de datos será la entrevista, práctica que permite obtener información relacionada a uno de los objetivos específicos, el cual alude al grado de percepción que poseen los alumnos/as de Pedagogía Básica sobre la EDD. La entrevista a realizar será de carácter personal o “cara a cara”, esto permitirá que el entrevistador reciba del entrevistado las respuestas vinculadas a la investigación.

La entrevista diseñada tiene por objeto medir el grado de conocimiento que poseen los alumnos vespertino nivel 800 respecto de la EDD, su estructura, pruebas aplicadas y competencias medidas por este instrumento de evaluación.

La siguiente entrevista medirá el grado de conocimiento mediante una escala que fluctuara entre 1 y 5, donde 1 determinará que no posee grado de conocimiento y 5 que determinara alto grado de conocimiento.

A continuación se procede a detallar los indicadores a utilizar:

<b>1</b>	<b>No Posee</b> Conocimiento	El estudiante desconoce por completo el tema
<b>2</b>	<b>Escaso</b> grado de conocimiento	El estudiante ha escuchado del tema pero no puede explicarlo con claridad.
<b>3</b>	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento	El estudiante ha escuchado del tema, y puede explicar aspectos básicos o características generales del tema.
<b>4</b>	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento	El estudiante ha escuchado hablar del tema, puede explicar aspectos básicos y características generales, además, conoce algunas particularidades del tema.
<b>5</b>	<b>Alto</b> grado de conocimiento	El estudiante posee alto grado de conocimiento, domina aspectos relevantes, y puede explicar áreas particulares y relevantes del tema.

### 3.5.- Procedimiento

La presente investigación, nace producto de inquietudes vinculadas a la importancia de la evaluación en los procesos educativos en relación a las competencias entregadas en la formación inicial docente de pre-grado.

En primera instancia, surge la interrogante que moviliza esta investigación, que se vincula a la información que nos puede proporcionar la evaluación del desempeño profesional en el área de educación y como la información rescatada incide directamente en la mejora continua de la práctica pedagógica. Así, paulatinamente, comenzaron a vislumbrarse las ventajas que es posible obtener de la evaluación, considerando que esta herramienta nos permite revisar la formación académica, ya que este proceso debe ser revisable, mejorable y además perfectible. Este factor es determinante ya que en nuestro país, se considera que para generar instancias de auto perfeccionamiento, los profesionales de la educación deben someterse de forma periódica y consiente a instancias que evalúen su desempeño profesional.

Ya establecida la relevancia de la evaluación en los procesos pedagógicos, la investigación se direccionó con el fin de encontrar el instrumento e institución encargados de la Evaluación del Desempeño Docente, es así como se llega al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP, que propone la Evaluación del Desempeño Docente.

Ya identificado el proceso encargado de la Evaluación del Desempeño Docente, nace una segunda interrogante, que se vincula con los procesos de formación de estudiantes de pre grado de Pedagogía con el fin de establecer si efectivamente los docentes en su formación inicial o bien en su práctica pedagógica reciben o cuentan con acciones o instancias de capacitación y/o perfeccionamiento que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Ambas interrogantes, direccionan esta investigación a un último punto, determinar si los centros de formación consideran en sus planes de estudio competencias vinculadas a la Evaluación del Desempeño Docente. De este último punto se desprenderá la pregunta central de esta investigación, ¿existe articulación entre el plan de estudio 2009 de UCINF y las competencias declaradas en la Evaluación del Desempeño Docente del CPEIP?

Una vez propuesta esta pregunta de investigación, comienza el desarrollo de esta misma, en primera instancia se elabora una definición o concepto de evaluación,

luego de esto se torna necesario desarrollar una definición o concepto de evaluación del desempeño profesional, para llegar a evaluación del desempeño docente, el contexto histórico de este instrumento de evaluación, la institución encargada de este, el comité encargado de su creación, el proyecto de Ley que sustenta esta instancia de evaluación, y como punto de absoluta relevancia, los estándares de desempeño que serán el eje central de la Evaluación del Desempeño Docente, así llegamos al Marco para la Buena Enseñanza, que es el instrumento que establece estos estándares de desempeño y competencias que nos permitirán comparar la Evaluación del Desempeño Docente y el plan de estudio 2009 UCINF. Para esto fue necesario investigar la estructura de la Evaluación del Desempeño Docente, las pruebas aplicadas y las especificaciones en la evaluación.

Como segunda variable se considera el Modelo educativo UCINF, los principios y sus bases teóricas, en este caso el modelo por competencia. Además, fue necesario desarrollar un concepto de plan de estudio y de malla curricular, y las particularidades del Plan de estudio de UCINF; de este último punto se desprenderán las competencias que nos permitirán establecer la articulación.

En cuanto al diseño de esta investigación, se determinó el tipo de estudio, las características centrales de este, las variables inherentes a esta investigación, la población a estudiar, siendo este atribuible sólo a uno de los objetivos específicos de la investigación, además las técnicas utilizadas para la recolección de datos para finalmente realizar el análisis de los datos y las variables presentes en la investigación.

#### **IV. DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS**

## 4.1 Análisis de datos

### 4.1.1.- Tablas Comparativas de Competencias

Tabla I: Comparación de competencias presentes en el Plan de estudios 2k – 9

AREAS DE FORMACION Formación competencias 2009	Evaluación del desempeño docente
Competencias Genéricas	
Relacionadas con una educación universitaria general. <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li><li>• Capacidad de organizar y planificar.</li><li>• Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita, en la propia lengua.</li><li>• Capacidad de trabajar en equipo.</li><li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.</li><li>• Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.</li></ul>	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Relacionadas con el emprendimiento. <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad para tomar decisiones.</li><li>• Capacidad para diseñar y gestiona proyectos.</li><li>• Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).</li><li>• Motivación de logro (orientación a resultados).</li><li>• Capacidad para motivar y conducir a metas comunes (liderazgo).</li></ul>	✓ x ✓ ✓ ✓
Relacionadas con la gestión de la información. <ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).</li><li>• Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.</li><li>• Capacidad de investigación.</li><li>• Habilidades básicas de manejo informático.</li></ul>	✓ ✓ ✓ ✓

Relacionadas con valores.	✓ ✓ ✓
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso ético.</li> <li>• Apreciación de la tolerancia, diversidad y multi culturalidad.</li> <li>• Capacidad crítica y autocrítica.</li> </ul>	
<b>Competencias Especificas</b>	
1.- Domina los saberes de la disciplina del área de su conocimiento de su especificidad.	✓
2.- Integra conocimiento disciplinar para fortalecer el desarrollo de los aprendizajes significativos en niños/as de los distintos ciclos de la Educación Básica.	✓
3.- Busca información pertinente que le permita ampliar y profundizar los conocimientos.	✓
4.- Potencia el pensamiento lógico crítico y creativo en los niños/as de la Educación Básica.	✓
5.- Manifiesta conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.	✓
6.- Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.	✓
7.- Reflexiona y profundiza acerca del desarrollo de competencias de la lecto – escritura.	✓
8.- Analizar unidades de lenguaje para comprender su lógica y	✓

visualizar la integración de los cuatro ejes del lenguaje.	
9.- Domina las etapas del desarrollo cognitivo del niño, conoce los fundamentos teórico práctico de la didáctica de las matemáticas, planifica clases, diseña materiales didácticos, reflexiona sobre el quehacer educativo y lo aplica en clases simuladas.	✓
10.- Domina la teoría y diseña estrategias metodológicas pertinentes y relevantes para el logro de aprendizajes significativos en NB1 y NB2 de educación básica.	✓
11.- Produce materiales educativos acordes con diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje, concibe el proceso evaluativo como parte integral de la enseñanza aprendizaje de las matemáticas.	✓
12.- Capacidad para desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo en los estudiantes de NB1 y NB2, aplicar técnicas y métodos didácticos utilizando diversos recursos tecnológicos y fuentes de información.	✓
13.- Capacidad para contextualizar el currículo en función del aprendizaje de los niños y niñas.	✓
14.- Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.	✓
15.- Capacidad de establecer relaciones profesionales efectivas, propiciando un quehacer colaborativo, interdisciplinario e institucional.	✓

Tabla II: Comparación de competencias insertas en el Marco para la Buena Enseñanza

ESTANDARES DE DESEMPEÑO Marco para la Buena Enseñanza	Plan de estudios 2009
<b>Dominios</b>	
<p><u>Dominio A:</u> Preparación de la Enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio A.1: domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional. <span style="float: right;">✓</span></li> <li>• Criterio A.2: conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes. <span style="float: right;">X</span></li> <li>• Criterio A.3: domina la didáctica de las disciplinas que enseña. <span style="float: right;">✓</span></li> <li>• Criterio A.4: organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos. <span style="float: right;">✓</span></li> <li>• Criterio A.5: las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permiten a todos los alumnos demostrar lo aprendido. <span style="float: right;">X</span></li> </ul>	
<p><u>Dominio B:</u> Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio B.1: establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto. <span style="float: right;">X</span></li> <li>• Criterio B.2: manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos. <span style="float: right;">X</span></li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio B.3: establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.</li> <li>• Criterio B.4: establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">X</p> <p style="text-align: center;">X</p>
<p><u>Dominio C:</u> Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio C.1: comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.</li> <li>• Criterio C.2: las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.</li> <li>• Criterio C.3: el contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.</li> <li>• Criterio C.4: optimiza el uso del tiempo disponible para la enseñanza.</li> <li>• Criterio C.5: Promueve el desarrollo del pensamiento.</li> <li>• Criterio C.6: evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">X</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">X</p> <p style="text-align: center;">X</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">X</p>
<p><u>Dominio D:</u> Responsabilidades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio D.1: el profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.</li> <li>• Criterio D.2: construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.</li> <li>• Criterio D.3: asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Criterio D.4: propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.</li><li>• Criterio D.5: maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.</li></ul>	<p>X</p> <p>✓</p>
--	-------------------

Tabla III: Interpretación de datos Entrevista sobre Evaluación del Desempeño Docente

1.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la EDD	
No posee conocimiento	10%
Escaso grado de conocimiento	50%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	15%
Alto grado de conocimiento	0%
2.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de quienes son evaluados en la EDD	
No posee conocimiento	15%
Escaso grado de conocimiento	40%
Mínimo grado de conocimiento	35%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%

3.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de cómo se es evaluado en la EDD	
No posee conocimiento	30%
Escaso grado de conocimiento	40%
Mínimo grado de conocimiento	20%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%
4.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de las consecuencias que puede traer una mala evaluación en la EDD	
No posee conocimiento	30%
Escaso grado de conocimiento	40%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	5%
Alto grado de conocimiento	0%

5.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de los beneficios de una buena evaluación en la EDD	
No posee conocimiento	25%
Escaso grado de conocimiento	25%
Mínimo grado de conocimiento	40%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%
6.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la articulación existente entre el MBE y la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	35%
Mínimo grado de conocimiento	15%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%

7.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO A de la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	25%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%
8.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO B de la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	25%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%

9.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO C de la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	25%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%
10.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO D de la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	25%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%

11.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de quiénes integran la Comisión Comunal de Evaluación y qué rol cumplen en la EDD	
No posee conocimiento	60%
Escaso grado de conocimiento	30%
Mínimo grado de conocimiento	10%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%
12.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de qué se entenderá por Dominios, criterios y descriptores de la EDD	
No posee conocimiento	60%
Escaso grado de conocimiento	25%
Mínimo grado de conocimiento	15%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%

13.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de los Planes superación profesional de la EDD	
No posee conocimiento	55%
Escaso grado de conocimiento	35%
Mínimo grado de conocimiento	10%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%
14.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la obtención de Desempeño Destacado en la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	30%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	5%
Alto grado de conocimiento	0%

15.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la obtención de Desempeño Competente en la EDD	
No posee conocimiento	35%
Escaso grado de conocimiento	30%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%
16.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la obtención de Desempeño Básico en la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	40%
Mínimo grado de conocimiento	20%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%

17.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la obtención de Desempeño Insatisfactorio en la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	40%
Mínimo grado de conocimiento	20%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%
18.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de las pruebas aplicadas en la EDD	
No posee conocimiento	40%
Escaso grado de conocimiento	30%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	5%
Alto grado de conocimiento	0%

19.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la auto-evaluación de la EDD	
No posee conocimiento	45%
Escaso grado de conocimiento	35%
Mínimo grado de conocimiento	20%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%
20.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto del Portafolio de Desempeño Pedagógico de la EDD	
No posee conocimiento	25%
Escaso grado de conocimiento	35%
Mínimo grado de conocimiento	30%
Suficiente grado de conocimiento	10%
Alto grado de conocimiento	0%

21.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto de la Entrevista al docente de la EDD	
No posee conocimiento	45%
Escaso grado de conocimiento	30%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%
22.- Grado de conocimiento que poseen los alumnos/as respecto del Informe de Terceros de la EDD	
No posee conocimiento	45%
Escaso grado de conocimiento	30%
Mínimo grado de conocimiento	25%
Suficiente grado de conocimiento	0%
Alto grado de conocimiento	0%

#### 4.1.2 Análisis de datos

El presente análisis tiene por objeto establecer el grado de articulación que existe entre el plan de estudio 2009 de UCINF y las competencias declaradas en la Evaluación de Desempeño Docente del CPEIP, para llevar a cabo este procedimiento, se establecerá un código que permitirá optimizar el análisis de los datos, a continuación se procederá a detallar el código a utilizar:

Marco para la Buena Enseñanza	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dominio A: DA</li><li>• Criterio A.1: CA1</li><li>• Criterio A.2: CA2</li><li>• Criterio A.3: CA3</li><li>• Criterio A.4: CA4</li><li>• Criterio A.5: CA5</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dominio B: DB</li><li>• Criterio B.1: CB1</li><li>• Criterio B.2: CB2</li><li>• Criterio B.3: CB3</li><li>• Criterio B.4: CB4</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dominio C: DC</li><li>• Criterio C.1: CC1</li><li>• Criterio C.2: CC2</li><li>• Criterio C.3: CC3</li><li>• Criterio C.4: CC4</li><li>• Criterio C.5: CC5</li><li>• Criterio C.6: CC6</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dominio D: DD</li><li>• Criterio D.1: CD1</li><li>• Criterio D.2: CD2</li><li>• Criterio D.3: CD3</li><li>• Criterio D.4: CD4</li><li>• Criterio D.5: CD5</li></ul>

El análisis de los datos se desarrollará en función de dos tablas; la primera permitirá establecer si las competencias insertas en el plan de estudios 2009 se encuentran integradas en la Evaluación del Desempeño Docente. La segunda tabla permitirá establecer si las competencias y estándares de desempeño insertos en la

prueba de Evaluación del Desempeño Docente del CPEIP se encuentran integradas en el plan de estudios 2009 UCINF.

Para establecer si las competencias del plan de estudios 2009 UCINF se encuentran integradas debe presentarse la competencia como mínimo en un 70%, así como también las competencias e indicadores de desempeño que componen el Marco para la Buena Enseñanza deben presentarse en un 70% dentro de las competencias del Plan de estudios 2009 UCINF.

A continuación se desarrolla el análisis de datos obtenidos por la tabla I:

#### 1.1.- Respecto de las Competencias Genéricas:

- Relacionadas con una educación universitaria general: es posible establecer que el 100% de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF se encuentran integradas dentro de la EDD.
- Relacionadas con el emprendimiento: se establece que la competencia que alude a la capacidad para diseñar y gestionar proyectos no se encuentra integrada dentro de las competencias evaluadas por la EDD. Sin embargo, las cuatro competencias restantes, que corresponden a un 80% del área, se encuentran integradas dentro de las competencias evaluadas en la EDD.
- Relacionadas con la gestión de la información: es posible establecer que el 100% de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF se encuentran integradas dentro de la EDD.
- Relacionadas con valores: es posible establecer que el 100% de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF se encuentran integradas dentro de la EDD.

#### 1.2.- Respecto de las Competencias Específicas:

Las competencias declaradas dentro de este ítem se encuentran presentes en un 100% dentro de los estándares de desempeño evaluados por la EDD.

Análisis de datos obtenidos por tabla II:

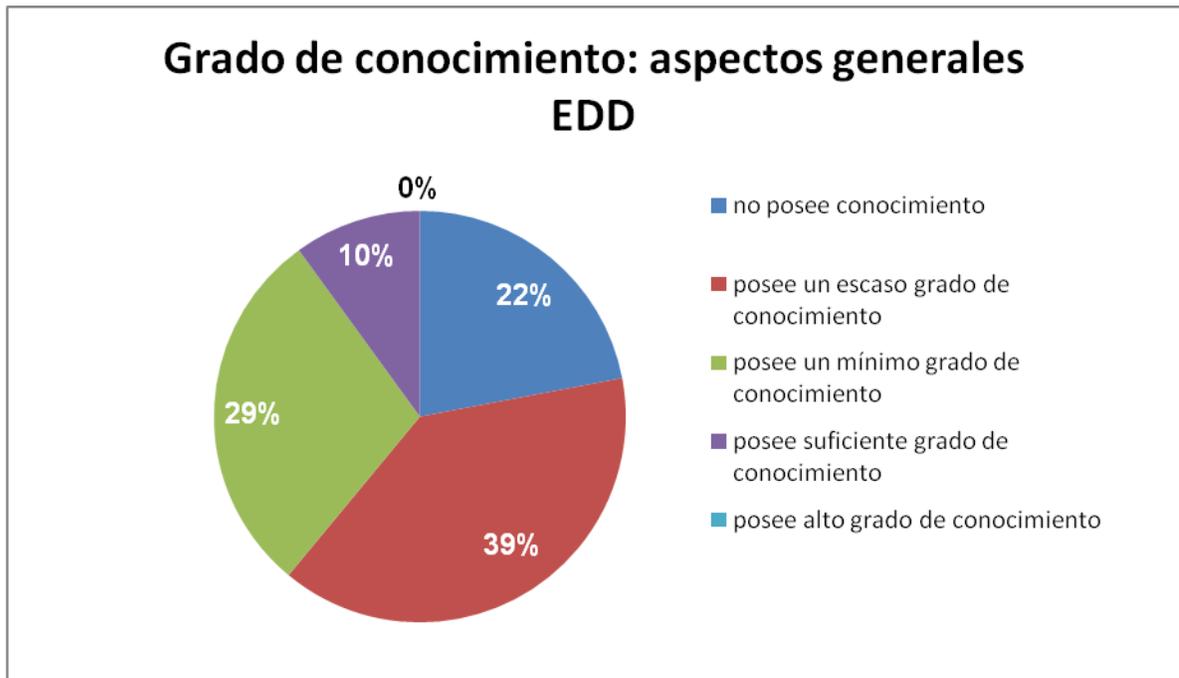
- Respecto del DA, CA2 y CA5 no se encuentran integrados dentro de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF. Sin embargo, CA1, CA3 y CA4 si están presentes dentro del Plan de estudios 2009 UCINF.
- Respecto del DB, es posible establecer que el 100% de las competencias declaradas en la EDD no están integradas dentro del Plan de estudios 2009 UCINF.
- Respecto del DC, CC1, CC3, CC4 y CC6 no se encuentran integradas dentro de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF. Sin embargo, CC2 y CC5 si están presentes dentro del Plan de estudios 2009 UCINF.
- Respecto del DD, CD3 y CD4 no se encuentran integradas dentro de las competencias declaradas en el Plan de estudios 2k – 9 UCINF. Sin embargo, CD1, CD2 y CD5 si están presentes dentro del Plan de estudios 2009 UCINF.

Análisis de datos obtenidos por tabla III:

**1.1.- Respecto de conocimientos generales es posible establecer que:**

- Un 22% de los alumnos/as entrevistados no posee conocimiento en relación al área.
- Un 39% de los alumnos/as entrevistados posee un escaso grado de conocimiento en relación al área.
- Un 29% de los alumnos/as entrevistados posee un mínimo grado de conocimiento en relación al área.

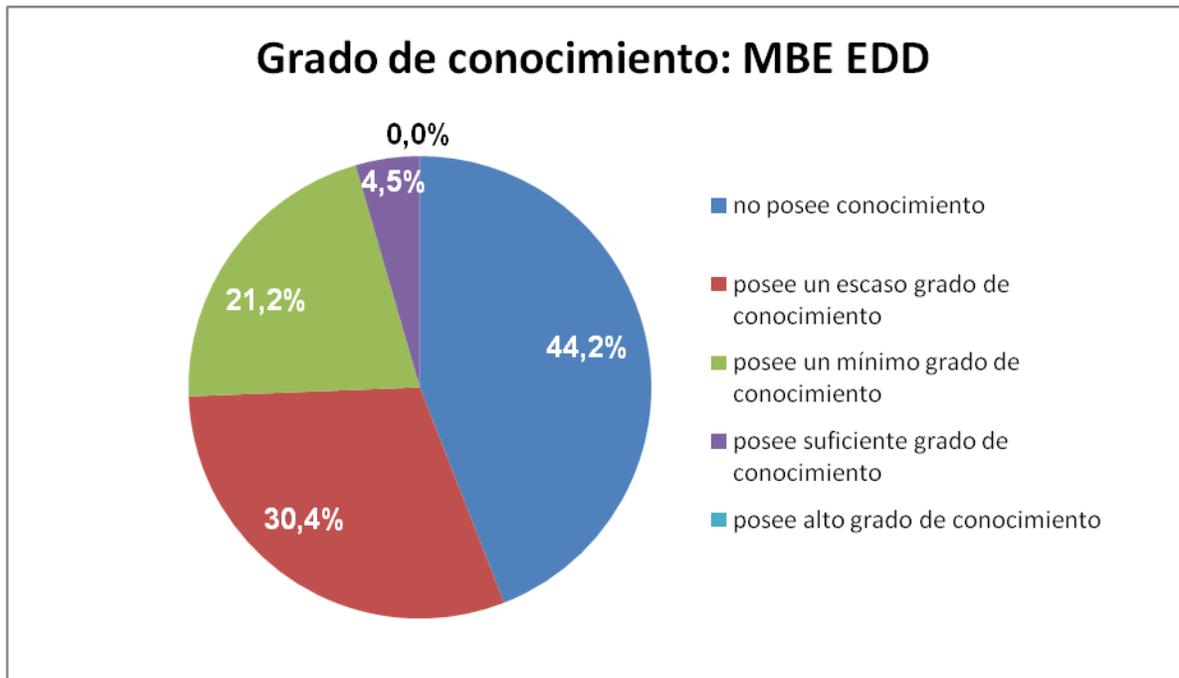
- Un 10% de los alumno/as entrevistados posee suficiente grado de conocimiento en relación al área.
- Un 0% de los alumnos entrevistados posee alto grado de conocimiento en relación al área.



**1.2 Respecto del Marco para la Buena Enseñanza es posible establecer que:**

- Un 44,2% de los alumnos/as entrevistados no posee conocimiento en relación al área.
- Un 30,4% de los alumnos/as entrevistados posee un escaso grado de conocimiento en relación al área.
- Un 21,2% de los alumnos/as entrevistados posee un mínimo grado de conocimiento en relación al área.

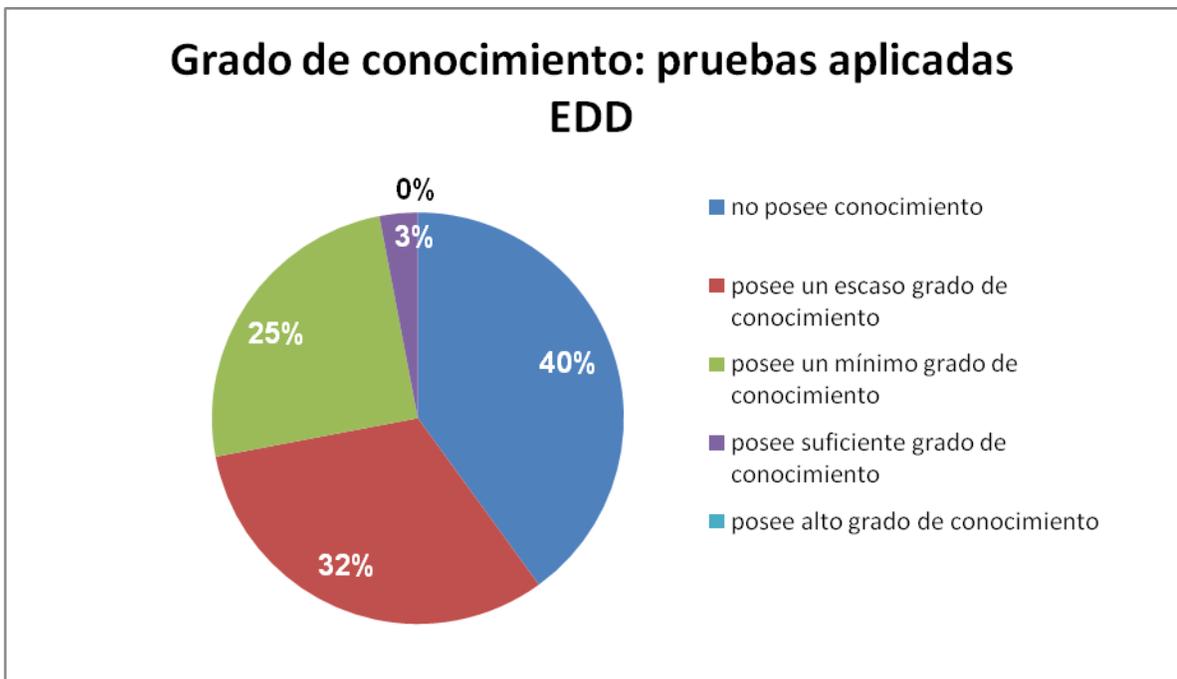
- Un 4,5% de los alumno/as entrevistados posee suficiente grado de conocimiento en relación al área.
- Un 0% de los alumnos entrevistados posee alto grado de conocimiento en relación al área.



**1.3 Respecto de las pruebas aplicadas en la Evaluación del Desempeño Docente es posible establecer que:**

- Un 40% de los alumnos/as entrevistados no posee conocimiento en relación al área.
- Un 32% de los alumnos/as entrevistados posee un escaso grado de conocimiento en relación al área.
- Un 25% de los alumnos/as entrevistados posee un mínimo grado de conocimiento en relación al área.

- Un 3% de los alumno/as entrevistados posee suficiente grado de conocimiento en relación al área.
- Un 0% de los alumnos entrevistados posee alto grado de conocimiento en relación al área.



## **V. CONCLUSIONES**

## **5.1 Conclusiones**

### **5.1.1 Competencias declaradas en Plan de estudio 2K9 UCINF**

Respecto de las competencias genéricas insertas en el plan de estudio 2009 UCINF, es posible concluir que poseen un alto grado de articulación. De un total de 18 competencias declaradas, aquella que hace referencia a la capacidad de articular y gestionar proyectos, es la única que no se encuentra declarada en la EDD.

Respecto de las competencias específicas insertas en el plan de estudio 2009 UCINF, es posible establecer, que existe total articulación entre estas y los estándares de desempeño evaluados en la EDD.

### **5.1.2 Estándares de desempeño EDD**

Respecto de los estándares de desempeño propuestos por la EDD, es posible establecer lo siguiente de acuerdo a dominios:

**DOMINO A: Preparación de la Enseñanza.**

Es posible concluir que los criterios A.2 y A.5, relacionados con conocer las características y experiencias personales de los estudiantes, además de utilizar estrategias de evaluación coherentes y pertinentes, no se encuentran presentes en las áreas de formación insertas en el Plan de estudio 2009 UCINF.

**DOMINIO B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.**

Es posible concluir que la totalidad de los criterios presentes en este dominio se encuentran ausentes en el Plan de estudio 2009 UCINF. Los criterios antes mencionados se relacionan con la capacidad de crear un clima de aula en base a

las relaciones de respeto, aceptación y solidaridad; crear normas claras de convivencia; establecer un ambiente organizado de trabajo; por último, manifestar altas expectativas sobre el rendimiento de los alumnos/as y las capacidades de aprendizaje de estos. Cabe destacar que la totalidad de los indicadores insertos en el DOMINIO B hacen referencia al quehacer pedagógico práctico, no incluido en la formación inicial docente entregada por UCINF.

DOMINIO C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

Es posible concluir que los criterios C.1, C.3, C.4 y C.6, relacionados con:

- Entrega clara y precisa de los objetivos de aprendizaje a los alumnos.
- Tratar cada contenido con rigurosidad conceptual y procurar la comprensión para los estudiantes.
- Optimiza el uso del tiempo disponible para cada clase.
- Evalúa y monitorea el proceso de aprendizaje de todos los alumnos.

Todos estos criterios no se encuentran presentes en las áreas de formación insertas en el Plan de estudios 2009 UCINF, pues aluden al quehacer pedagógico práctico, no incluido en la formación inicial docente entregada por UCINF.

DOMINIO D: Responsabilidades profesionales.

Es posible concluir que el criterio D.4, relacionado con la creación de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la colaboración con padres y/o apoderados, no se encuentra presente en las áreas de formación incluidas en el Plan de estudio 2009 UCINF, este criterio alude a un área específica del ejercicio de la práctica docente.

### **5.1.3 Grado de conocimiento alumnos/as sobre Evaluación del Desempeño Docente**

Respecto de los datos analizados de la entrevista aplicada a alumnos/as de Pedagogía Básica Nivel 800, jornada vespertina UCINF, es posible concluir que de un total de 20 estudiantes entrevistados los porcentajes vinculados al grado de conocimiento son los siguientes:

- Un 38,2% de los alumnos/as no posee conocimiento sobre la Evaluación del Desempeño Docente, incluyendo aspectos generales, Marco para la Buena Enseñanza y las pruebas aplicadas dentro de dicha evaluación.
- Un 32,7% de los alumnos/as posee un escaso grado de conocimiento sobre la Evaluación del Desempeño Docente, incluyendo aspectos generales, Marco para la Buena Enseñanza y las pruebas aplicadas dentro de dicha evaluación.
- Un 23,1% de los alumnos/as posee un mínimo grado de conocimiento sobre la Evaluación del Desempeño Docente, incluyendo aspectos generales, Marco para la Buena Enseñanza y las pruebas aplicadas dentro de dicha evaluación.
- Un 5,7% de los alumnos/as posee suficiente grado de conocimiento sobre la Evaluación del Desempeño Docente, incluyendo aspectos generales, Marco para la Buena Enseñanza y las pruebas aplicadas dentro de dicha evaluación.
- Un 0% de los alumnos/as posee alto grado de conocimiento sobre la Evaluación del Desempeño Docente, incluyendo aspectos

generales, Marco para la Buena Enseñanza y las pruebas aplicadas dentro de dicha evaluación.

## **5.2 Conclusiones Generales**

Respecto de las Competencias insertas en el Plan de estudios 2009 UCINF, es posible concluir que existe un 97,2% de articulación con los estándares de desempeño incluidos en la EDD, este porcentaje permite evidenciar que gran parte de las competencias diseñadas e insertas en el plan de estudio, están en estrecha relación con el Marco para la buena enseñanza que es el eje fundamental de la EDD.

En cuanto a la EDD respecta, es posible concluir que existe un 40% de articulación entre los estándares de desempeños y las competencias declaradas en el Plan de estudios 2009 UCINF, este bajo porcentaje, que no supera el 50%, deja en evidencia una gran disimilitud, que podría explicarse, debido a que en el diseño del plan de estudio, no se encuentran integradas competencias que apunten al aprendizaje y posterior desarrollo de habilidades y capacidades que permitan la mejora continua de la acción educativa o practica pedagógica, el diseño de este plan de estudio privilegia las competencias que apuntan a la formación teórica y al desarrollo de habilidades genéricas.

Otra de las variables que proporciona información relevante, es la obtenida de la entrevista que logró medir grado de conocimiento que poseen los alumnos jornada Vespertina Nivel 800 UCINF, respecto de la EDD. Los alumnos antes señalados fueron formados, bajo la línea metodológica de este plan de estudio.

La información obtenida permite concluir que más de un 70% de los alumnos entrevistados no posee o bien posee un escaso grado de conocimiento respecto de la EDD cifra alarmante considerando la relevancia que posee la EDD en el ejercicio pedagógico.

Los datos obtenidos permiten visualizar ausencias en el diseño de las áreas de formación UCINF, ya que el Plan de estudio 2009, no integra información vinculada a las instancias de evaluación del desempeño docente existentes en la actualidad.

Por otra parte, es posible advertir, carencia de investigación autónoma por parte de los estudiantes vespertinos, en cuanto a los mecanismos de evaluación de Desempeño profesional, en particular conceptos básicos y aspectos generales de la EDD.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

## 6.1 Bibliografía

- Baggini, P. (1999). "Evaluación del Desempeño". 3ª edición. McGraw Hill. Santa Fé de Bogotá – Colombia.
- Chiavenato, Idalberto (2000). "Administración de recursos humanos". McGraw Hill. Quinta Edición. Santa Fé de Bogotá – Colombia.
- Dessler, G.(1996). "Administración de Personal". Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª edición. México.
- Facultad de Educación (2009). Plan de Estudios 2009. UCINF.
- Gibson, Jennifer (1997). "Las Organizaciones: comportamientos, estructura, procesos". Colombia. McGraw Hill.
- Jorge Manzi, Roberto Flores y Yulan Sun (abril 2011). "La Evaluación Docente en Chile". Santiago de Chile. Centro de Medición MIDE UC.
- Ley 19.961 sobre Evaluación Docente
- Ley 19.997 – modificación Ley 19.961
- Ley 20.158 – ADVI
- Marco Legal, Protocolo e Informes de resultado Evaluación del Desempeño Docente (2003)
- Mondy, R. y Noe, R. (1997). "Administración de recursos humanos". Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. 6ª edición. México.

- [http: www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl) (actualizada a diciembre 2011).
- Primera Jornada de Docencia Universitaria UCINF (2009). Santiago de Chile.
- [www.pie.cl](http://www.pie.cl). Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación.
- Valdés V., H. (2000). "Evaluación del Desempeño Docente". Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo.

## **VII. ANEXOS Y APÉNDICES**

## Entrevista Evaluación del Desempeño Docente

### Presentación

Todo proceso educativo requiere contar con mecanismos de evaluación que le permitan determinar sus logros y no solo eso, además contar con información para saber el por qué de su efectividad o su ineficacia

A continuación se presenta la siguiente entrevista que tiene por objeto medir el grado de conocimiento que poseen los alumnos vespertino nivel 800 respecto de la Evaluación del desempeño docente, su estructura, pruebas aplicadas y competencias medidas por este instrumento de evaluación.

La siguiente entrevista medirá el grado de conocimiento mediante una escala que fluctuara entre 1 y 5, donde 1 determinará que no posee grado de conocimiento y 5 que determinara alto grado de conocimiento.

A continuación se procede a detalla los indicadores a utilizar.

1	<b>No Posee</b> Conocimiento	El estudiante desconoce por completo el tema
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento	El estudiante ha escuchado del tema pero no puede explicarlo con claridad.
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento	El estudiante ha escuchado del tema, y puede explicar aspectos básicos o características generales del tema.
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento	El estudiante ha escuchado hablar del tema, puede explicar aspectos básicos y características generales, además, conoce algunas particularidades del tema.
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento	El estudiante posee alto grado de conocimiento, domina aspectos relevantes, y puede explicar áreas particulares y relevantes del tema.

En una escala de 1 a 5 donde 1 indica que no posee conocimiento y 5 indica alto grado de conocimiento, responda, marcando con una **X** las siguientes preguntas:

1- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

2- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de quiénes son evaluados en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

3.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de cómo se es evaluado, en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

4.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de las consecuencias que puede traer una mala evaluación en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

5.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de Los beneficios que puede traer una buena evaluación en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

#### **Respecto del Marco para la buena Enseñanza MBE**

6.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la articulación que existe entre el Marco para la buena enseñanza y la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

7.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de las competencias evaluadas en el DOMIMIO A: Preparación de la Enseñanza?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

8.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

9.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

10.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de las competencias evaluadas en el DOMINIO D: Responsabilidades profesionales?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

11.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de quiénes integran la Comisión comunal de Evaluación y qué rol cumplen en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

12.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de que se entenderá por Dominios, Criterios y Descriptores de Evaluación en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

13.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de los Planes de superación profesional vinculados a la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

14.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la obtención de: **Desempeño destacado** en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

15.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la obtención de: **Desempeño Competente** en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

16.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la obtención de: **Desempeño Básico** en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

17.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la obtención de: **Desempeño Insatisfactorio** en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

**Respecto de las pruebas aplicadas:**

18.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de las pruebas aplicadas en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

19.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la Auto-evaluación de en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

20.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto del Portafolio de desempeño pedagógico en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

21.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto de la Entrevista al docente en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

22.- ¿Qué grado de conocimiento posee respecto del Informe de terceros en la Evaluación del Desempeño Docente?

1	<b>No posee</b> conocimiento
2	<b>Escaso</b> grado de conocimiento
3	<b>Mínimo</b> grado de conocimiento
4	<b>Suficiente</b> grado de conocimiento
5	<b>Alto</b> grado de conocimiento

