

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN EDUCACIONAL

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE  
INDUCCIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA  
DE DOCENTES EN EL INSTITUTO  
COMERCIAL PADRE ALBERTO  
HURTADO Y LICEO TÉCNICO  
CLOTARIO BLEST RIFFO**

---

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN  
EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL.**

Por: Carlos Ávalos Garrido  
Director de Tesis: DR. JORGE RADIC HENRICI



**UNIVERSIDAD  
ALBERTO HURTADO**  
LA UNIVERSIDAD JESUITA DE CHILE

**Facultad de Educación  
Magíster en Gestión y Dirección Educacional**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN  
CONTINUA DE DOCENTES EN EL INSTITUTO COMERCIAL PADRE  
ALBERTO HURTADO Y LICEO TÉCNICO CLOTARIO BLEST RIFFO**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN  
EDUCACION CON MENCION EN GESTION Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

**Por: CARLOS AVALOS GARRIDO  
Director de Tesis: DR. JORGE RADIC HENRICI**

**Santiago, Chile**

**2013**

*“Saber que enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción. Cuando entro en un salón de clases debo actuar como un ser abierto a indagaciones, a la curiosidad y a las preguntas de los alumnos, a sus inhibiciones; un ser crítico e indagador, inquieto ante la tarea que tengo –la de enseñar y no la de transferir conocimientos”*

*Paulo Freire, “Pedagogía de la Autonomía”.*

## AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que Dios me ha permitido conocer  
y recibir de cada uno de ellos algo de sabiduría,  
la que ha contribuido a darme cuenta  
cuan ignorante todavía soy.

## TABLA DE CONTENIDOS

|  | <b>Páginas</b> |
|--|----------------|
| <b>RESUMEN</b> .....                                   | 1              |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                              | 2              |
| <br><b>CAPÍTULO I</b>                                  |                |
| PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO              |                |
| 1.1. Problema a abordar.....                           | 6              |
| 1.2. Justificación del problema.....                   | 6              |
| 1.3. Objetivo general del proyecto.....                | 7              |
| 1.4. Objetivos específicos del proyecto.....           | 7              |
| <br><b>CAPÍTULO II</b>                                 |                |
| MARCO DE ANÁLISIS SITUACIONAL                          |                |
| 2.1 Marco situacional.....                             | 8              |
| <br><b>CAPÍTULO III</b>                                |                |
| MARCO TEÓRICO DEL PROYECTO                             |                |
| 3.1 Factores y variables claves para la propuesta..... | 22             |
| 3.1.1 Vulnerabilidad.....                              | 22             |
| 3.1.2 Diversidad.....                                  | 25             |
| 3.1.3 Gestión del Aprendizaje.....                     | 26             |
| 3.1.4 Competencias Docentes.....                       | 29             |
| 3.1.5 Acompañamiento en el aula.....                   | 35             |

## **CAPÍTULO IV**

### **DESARROLLO DEL ESTUDIO**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Metodología de la Investigación..... | 40 |
| 4.2 Presentación de resultados.....      | 44 |
| 4.3 Análisis de categorías.....          | 48 |

## **CAPÍTULO V**

|                   |    |
|-------------------|----|
| CONCLUSIONES..... | 67 |
|-------------------|----|

## **CAPÍTULO VI**

|   |    |
|---|----|
| PROPUESTA.....  | 71 |
| 6.1 Responsables.....   | 71 |
| 6.2 Análisis de la situación.....                             | 71 |
| 6.3 Brechas y acciones a considerar.....                      | 76 |
| 6.3.1 Mejorar los aprendizajes.....                           | 76 |
| 6.3.2 Perfeccionamiento e innovación docente.....             | 77 |
| 6.3.3 Contexto, diversidad y vulnerabilidad del discente..... | 78 |
| 6.4 Programa de acción.....                                   | 79 |
| 6.4.1 Mejorar los aprendizajes.....                           | 79 |
| 6.4.2 Perfeccionamiento e innovación docente.....             | 82 |
| 6.4.3 Contexto, diversidad y vulnerabilidad del discente..... | 83 |

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| <b>ANEXOS.....</b> | <b>88</b> |
|--------------------|-----------|

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b> | <b>115</b> |
|--------------------------|------------|

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar las competencias pedagógicas existentes en el equipo docente de dos establecimientos de educación técnico profesional de alta vulnerabilidad, ubicados en la comuna de Pedro Aguirre Cerda.

Para su análisis se establecieron tres ejes de acción en la práctica docente como son el aprendizaje, perfeccionamientos y el contexto, diversidad y cultura educativa.

Para este proyecto se investigó de la realidad contextual de cada establecimiento, considerando los resultados académicos, la formación inicial de cada docente, apreciación de los estudiantes, autopercepción del desempeño de los profesores y observación en aula. Así mismo se realizó un trabajo de respaldo teórico acerca de las competencias docentes y factores de vulnerabilidad.

Toda esta información se obtuvo a través de la aplicación de diversos instrumentos que permitieron establecer cruce de información, entre lo teórico y lo práctico, del quehacer docente en este tipo de establecimientos.

Finalmente, se concluyó que para desempeñar la función docente en estas comunidades educativas se requieren de competencias específicas que cada profesor debe desarrollar y poner en práctica, en el área personal, profesional y social.

## INTRODUCCIÓN

El proceso educativo posee en sí mismo un alto nivel de complejidad, debido a los diferentes actores involucrados en él y la diversidad de individualidades que debe lograr proyectar hacia el bien común, en cualquier institución. El centro del proceso educativo son los estudiantes, quienes tienen el derecho a una educación de calidad e integral, como reza la premisa en los tiempos que corren. Sin embargo, es imperativo sostener hoy que los docentes, quienes están en las aulas hoy, son un componente decisivo para que este proceso se logre de la forma esperada y dé finalmente el mejor resultado posible.

Esta investigación analiza la acción docente en dos instituciones Técnico Profesionales de un sector vulnerable en la Región Metropolitana, Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo, centros educativos de administración delegada, que atienden estudiantes provenientes de sectores desprovistos económica y culturalmente, en la comuna de Pedro Aguirre Cerda.

La realidad de estos establecimientos permite detectar a simple vista una muy baja motivación y responsabilidad de parte de los estudiantes, entendiendo que en estos sectores se encuentran importantes necesidades de subsistencia de grupos familiares que viven el día a día con sobresalto en lo económico, laboral y delictual. Por tanto, es en estos centros donde los docentes deben realizar su tarea de la mejor manera, ya que hay importantes necesidades, las que no serán todas suplidas desde la escuela, pero donde los docentes deben liderar procesos que permitan a estos jóvenes proyectar un futuro más exitoso y generar cierta movilidad social.

No obstante, existen docentes poco motivados y que no creen en las posibilidades de sus estudiantes, que hacen poco esfuerzo para que logren aprendizajes, una manera de leer este escenario hace referencia a que están instaladas ciertas representaciones sociales, que no permiten desarrollar una buena acción pedagógica. Como bien señala Román (2003) *“Ellos (los profesores) con total transparencia, señalan que hagan lo que hagan y se esfuercen al máximo, no lograrán mejores resultado escolares, porque el ‘obstáculo’ no son ellos ni sus prácticas, sino que los niños, sus familias y el entorno”*.<sup>1</sup>

Estos profesores no construyen puentes para el acceso de conocimientos desde la cultura familiar, que muchas veces se presenta muy empobrecida y la cultura de la escuela que está asociada, en este caso, con la sobreprotección, como una forma de suplir las necesidades que se evidencian en la comunidad escolar.

Surge la necesidad de generar un programa para regular las prácticas docentes que se llevan a cabo en las instituciones, que han sido analizadas y llegan a entregar información donde se advierte mucha debilidad e inconsistencia, como proceso formal de enseñanza y de aprendizaje. Se observan docentes con poco liderazgo al interior del aula y, con preocupaciones esencialmente referidas al control de los estudiantes al interior del sistema. Además, existe mínima autocrítica ante su desempeño docente, que carece de una real motivación e interés para que estos alumnos logren avanzar en su realidad social.

Se hace imprescindible una propuesta de formación dado los resultados que se ven tanto a nivel de metodologías y de logros que requieren otro tipo de trabajo en aula. Todo esto teniendo en cuenta que hay múltiples necesidades

---

<sup>1</sup> Román, M (2003): Pág.30

cuando se habla del proceso educativo sobre todo si éste se lleva a cabo en liceos técnicos profesionales, cuyas demandas son diferentes a un centro humanista- científico.

Por lo tanto, el problema a investigar surge de las débiles competencias profesionales mostradas por los docentes en sus prácticas educativas, tanto como profesor de asignatura como de profesor jefe, necesidades detectadas a través de observaciones de clases y resultados académicos.

El capítulo I plantea el problema a abordar, que pretende determinar las competencias básicas que debe poseer un docente que se desempeña en contextos de vulnerabilidad, con énfasis en profesores principiantes. Además se justifica la problemática considerando aprendizajes, perfeccionamientos y el contexto, diversidad y cultura educativa. Por lo anterior, se plantea un objetivo general, que para lograr su cumplimiento se desarrollan objetivos específicos de manera secuencial, que culminan con la finalidad de este estudio, que es diseñar un programa de inducción y formación continua para docentes en ambos establecimientos.

En el capítulo II se entrega el marco situacional que es el escenario donde se desarrolla la propuesta, con algunos datos relevantes para la investigación acerca de las instituciones escolares e información pertinente a partir de investigaciones, que han abordado la misma problemática.

El capítulo III está referido al marco teórico, donde se abordan los conceptos de vulnerabilidad, diversidad, aprendizaje, competencias docentes y acompañamiento en el aula.

El capítulo IV establece desarrollo del proyecto, explicitando la metodología aplicada y el universo tomado para la aplicación de instrumentos, además de

los tipos de instrumentos aplicados y el análisis de ellos con los datos obtenidos.

El capítulo V entrega las conclusiones y proyecciones del estudio, dejando abierta la posibilidad para que se realicen otras investigaciones con esta temática, sabiendo que la educación como proceso básico para las mejoras sociales de nuestro país es una preocupación constante y que abre brechas cada vez más desafiantes en esta sociedad en constante cambio.

Finalmente el Capítulo VI plantea una propuesta de inducción docente par profesores principiantes y docentes con competencias débiles para desempeñarse en establecimientos educacionales con alta vulnerabilidad y diversidad educacional.

## **I. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1 Problema a abordar**

Los docentes que trabajan en contextos vulnerables no implementan estrategias y técnicas de aprendizaje pertinentes, a estudiantes con recursos cognitivos débiles y socialmente desfavorecidos, ya que actúan intuitivamente y no poseen competencias para enfrentar el proceso con este tipo de estudiantes.

¿Qué estructura, metodologías y contenidos debiera considerar un programa de inducción y formación continua de docentes en contextos vulnerables?

### **1.2 Justificación del problema**

La alta vulnerabilidad de los estudiantes que atienden ambos establecimientos educacionales requiere de una intervención profunda de su quehacer docente, dado los magros resultados académicos, alta deserción escolar y poco compromiso de los padres y apoderados, entendemos que el contexto, cultura social y vulnerabilidad hace difícil el quehacer docente y es por esto que se requieren de profesores con ciertas competencias tanto técnicas, sociales, metodológicas como personales que pudiesen mejorar la integración de los alumnos en esta sociedad actual. Por tal razón, el presente estudio pretende determinar y confirmar el tipo de profesor con los que contamos de manera de intervenir sus desempeños con el apoyo de un programa de inducción permanente focalizado principalmente en aquellos de menor experiencia educativa.

### **1.3 Objetivo General del Proyecto**

Elaborar un Programa de Inducción y Formación para docentes que se desempeñan en contextos vulnerables, generando las competencias básicas necesarias para mejorar el proceso curricular y pedagógico.

### **1.4 Objetivos Específicos del Proyecto**

1.4.1 Identificar las características pedagógicas, administrativas y actitudinales del cuerpo docente que se desempeña en los establecimientos educacionales Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo.

1.4.2 Examinar las prácticas docentes a través de la observación de clases, revisión del libro de clases, utilizando pautas y protocolos consensuados con el cuerpo docente.

1.4.3. Contrastar el referente obtenido desde los instrumentos y el marco teórico con las características de los docentes de ambos establecimientos.

1.4.4 Diseñar un Programa de Inducción Docente para el desarrollo de competencias pedagógicas en los liceos Clotario Blest Riffo e Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado.

## II. MARCO DE ANÁLISIS SITUACIONAL

### 2.1 Marco Situacional

Los establecimientos educativos donde se lleva a cabo este proyecto son el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo, ambos ubicados en la comuna de Pedro Aguirre Cerda, centros administrados por la Fundación Nacional del Comercio para la Educación (COMEDUC).

Ambos establecimientos están bajo la administración de la Fundación COMEDUC, entidad sin fines de lucro cuya finalidad es un fuerte compromiso con la Formación Humana y Profesionales de Calidad.

Actualmente la fundación posee la administración delegada bajo el decreto 3166 de 17 establecimientos educacionales de la modalidad ETP, área Comercio y Técnica.

**2.1.1. Visión.** “Entregar un servicio educativo de calidad basada en el saber, el saber hacer, el saber convivir y el ser, a los jóvenes de la comuna de Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo de preferencia, como una muestra de confianza y respaldo a sus expectativas de vida, para que sus características sociales, económicas difíciles, no sean un impedimento para mejorar su condición futura”.

**2.1.2.-Misión.** “Formar técnicos de nivel medio con una sólida formación valórica y profesional que les permita insertarse exitosamente en la sociedad y el mundo laboral”

### **2.1.3.-Lema:** “Formando ciudadanos profesionales emprendedores”<sup>2</sup>

**2.1.4.-Características del Entorno:** Los Liceos Técnico Clotario Blest Riffo (IVE=88,7%) y el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado (IVE=89,31%), están emplazados en la comuna de Pedro Aguirre Cerda, en el sector Villa Sur.

La superficie comunal es de 8,7 Km cuadrados y su población asciende a 114.560, según el censo del 2002. El 15,6% de su población está bajo la línea de pobreza. La fuerza de trabajo es de 44.986 personas, de los cuales el 8,14% están desempleados. El 38% de las mujeres participan en la fuerza laboral.

Ésta es una comuna que envejece paulatinamente, ya que disminuye la población menor de 15 años (22,9%) y aumenta la población de personas mayores de 65 años (12%).

Los establecimientos acogen a una población de reconocida vulnerabilidad social, tal como lo avalan los antecedentes que cada año se recogen de los padres y apoderados, mediante la aplicación de la ficha RAPSA (Registro de Antecedentes Personales y Sociales del Alumno). Lo que también es confirmado por los montos que se distribuyen en distintas ayudas sociales otorgadas a los liceos, por ejemplo el programa SIDDE (Sistema de Información De Deserción Escolar).

Las comunas a las que se atienden, P.A.C. y Lo Espejo, tiene un alto índice de privación socio-económica y cultural, especialmente en poblaciones como José María Caro, La Victoria, Santa Adriana, Lo Valledor, donde vive un alto porcentaje de los alumnos.

---

<sup>2</sup> PEI, 2003

Los establecimientos cuentan con una infraestructura sólida, buena iluminación, áreas verdes y espacios educativos adecuados. El Instituto Comercial tiene 15 salas de clases con capacidad para 45 alumnos cada una, dos laboratorios de informática, sala de enlaces, biblioteca, sala temática de Historia, Inglés y Lenguaje, oficina de centro de alumnos y centro de padres. Por su parte, el Liceo Técnico cuenta con 13 salas de clases, 04 talleres, biblioteca y 02 salas de informática.

Los estudiantes provienen de sectores altamente vulnerables y con un alto riesgo social, por lo cual se plantea el desafío de recibir y formar un tipo de estudiante para el cual la escolarización tradicional, no es una práctica familiar y evidencia no ser una respuesta adecuada a dichos contextos. Un porcentaje importante de los hogares de los alumnos son encabezados por una mujer jefa de hogar, ello se adiciona a que un grupo importante de estudiantes ya están en la fuerza laboral, para aportar económicamente con su trabajo. Esto conlleva a padres sin responsabilidad con el centro educativo, ya que en sólo en algunas ocasiones asisten a reuniones de apoderados.

Algunos de los principales problemas identificados en la comuna P.A.C. son el consumo de drogas, alcoholismo precoz, alta delincuencia, débil resguardo policial, insuficiencia de médicos especialistas en consultorios, baja calidad para la atención del adulto mayor, insuficiencia de locomoción colectiva hacia Gran Avenida, malas condiciones de calles y pasajes, escasez de áreas verdes, de espacios deportivos y para la cultura, existencia de micro basurales y de perros callejeros.

### **2.1.5.- Descripción del Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado:**

El Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado, se encuentra ubicado en Avda. Clotario Blest N° 6055, Comuna de Pedro Aguirre Cerda.

Desde el 30 de junio de 1994 es administrado por la Fundación Nacional del Comercio para la Educación (COMEDUC), según el Decreto Ley N° 3.166 de 1980. Las primeras promociones de titulados corresponden a Contabilidad en 1972, Secretariado en abril de 1973 y Ventas en enero de 1974. Desde el 07 de agosto de 2010 adopta oficialmente la actual denominación de Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado. El Instituto funciona con Jornada Extendida, desde las 08:00 a las 17:10 horas y atiende a una población de reconocida vulnerabilidad social, ya que viven alumnos con un alto índice de deprivación económica y cultural, cuyo índice de vulnerabilidad escolar es del orden del 89,3% provenientes de las poblaciones Villa Sur, José María Caro, La Victoria, Santa Adriana y Lo Valledor. Tipo de Enseñanza: Técnico Profesional Modalidad Administración y Comercio (Comercial)

Actualmente, en razón a su alto nivel de vulnerabilidad, que es del orden del 89,3%, de una matrícula de 317 alumnos, le han sido otorgados los siguientes beneficios traducidos en becas a los estudiantes: Pro retención Escolar, Chile Solidario, Útiles Escolares, BARE, Atención de NEE, IVE.

Por otra parte las metas 2013 exigidas al establecimiento desde la Fundación son: Rendimientos 94%; Retención 90%; SIMCE 250 puntos; Asistencia 88%; Práctica Profesional 78% y Plan de Estudios 98%.

### **2.1.6.- Descripción del Liceo Técnico Clotario Blest Riffo**

El Liceo Técnico Clotario Blest Riffo en el año 1974 se instaló con casa propia en la actual sede, Avda. Clotario Blest N° 6049 (ex Avda. La Feria), en la Comuna de Pedro Aguirre Cerda. A fines del 2003, el Ministerio entregó la administración del liceo a la Corporación Educacional Aprender, iniciándose un significativo proceso de transformación, implementándose nuevos procesos pedagógicos orientados a mejorar la calidad de la oferta educativa, basada en el desarrollo de capacidades profesionales de sus equipos, además de renovar la infraestructura, equipamiento, la creación de laboratorios de computación, biblioteca y talleres de las especialidades. Finalmente a contar del año 2012 pasó a llamarse Liceo Técnico Clotario Blest Riffo y su administración se traspasó a la fundación COMEDUC. Tipo de enseñanza: Técnico profesional donde se imparten especialidades de Educación de Párvulos y Alimentación Colectiva.

Actualmente, en razón a su alto nivel de vulnerabilidad, que es del orden del 88,7%, de una matrícula 273, le han sido otorgados los siguientes beneficios traducidos en becas para los estudiantes: Pro retención Escolar, Chile Solidario, Útiles Escolares, BARE, Atención de NEE, IVE.

Por otra parte, la Fundación ha exigido las metas 2013: Rendimientos 92%; Retención 90%; SIMCE 250 puntos; Asistencia 90%; Práctica Profesional 78% y Plan de Estudios 98%

### **2.1.7.- Principios Pedagógicos de la Fundación COMEDUC**

El currículo de los establecimientos que se encuentran bajo la tuición de la COMEDUC está definido en un contexto tridimensional, que relaciona estrechamente el desarrollo de la persona como tal y su vinculación eficiente con el mundo social y el mundo del trabajo.

Este enfoque curricular centra su acción en el ser, en el saber, en el saber hacer y en el saber convivir; teniendo como meta básica el dominio de los aprendizajes. El proceso educativo de las instituciones es planificado, dinámico, integrado y sensibilizado a los cambios que operan en la empresa, el campo laboral y la sociedad, todo en un marco de evaluación continua y retroalimentación permanente.

#### **2.1.7.1. Fundamentos pedagógicos:**

-El alumno es una persona singular, con inteligencia, capaz de aprender, actuar e interactuar, crear, pensar reflexivamente, participar y ser protagonista de su propio aprendizaje.

-El educador desempeña, fundamentalmente en su relación con el alumno, el rol de organizador, facilitador y guía de los aprendizajes.

-El desarrollo de la persona como tal se genera mediante estructuras curriculares específicas, que forman parte de nuestros programas educativos.

-Las experiencias de aprendizajes del alumno son significativas y las actividades para guiarlas son intencionadas, planificadas, dinámicas, reflexivas, participativas y están diseñadas considerando las diferencias individuales.

-El proceso de aprendizaje y de enseñanza provee al alumno de todas las actividades, medios y recursos educativos, que le permitan desarrollar las competencias necesarias.

-El sistema de evaluación de proceso educativo permite determinar permanentemente los niveles de calidad de los logros, en su contexto tridimensional.

-El currículo de formación diferenciada, en COMEDUC, resulta de la manifestación organizada de las necesidades señaladas por la dinámica del mundo del trabajo.

-La organización del currículo de la formación diferenciada, en COMEDUC, conjuga en sus mismos actos educativos el desarrollo del saber con el saber hacer.

-El alumno que egresa de un centro educativo COMEDUC debe estar en posesión del perfil profesional, expresado en el desarrollo de competencias.

-Las actividades que desarrolla cada centro están enmarcadas y orientadas hacia el logro de un conjunto de valores éticos establecidos.

Desde los principios planteados se genera la personalización del aprendizaje, la cual resulta de la adecuación de la enseñanza a los ritmos, estilos, necesidades y condiciones de aprendizaje de los alumnos (as), lo cual permite trayectorias individuales. Esto se concreta en programas propios

en Lenguaje, Matemática, Ciencias Integradas, Exploración Vocacional, Orientación.

Ello se expresa en todos los programas y experiencias formativas. La Interdisciplinariedad al integrar distintas disciplinas en torno a problemas concretos resulta importante para lograr aprendizajes significativos y ésta se expresa en los programas como el FDCP, SELA-SIMCE. También el programa SIDE que permite evitar la deserción escolar, que entrega diferentes recursos económicos a los alumnos que lo requieren, asociado éste al programa de pro-retención escolar (beca BARE). Por último, el Aprender –Haciendo se prioriza a través de la experimentación, el ejercicio, la vivencia, el hacer en la práctica lo que expresa la teorización.

#### **2.1.8.- Perfil del Alumno (a) Egresado(a)**

Se aspira a formar jóvenes seguros de sí mismos con herramientas prácticas, tecnológicas e intelectuales, para definir y llevar adelante sus proyectos de vida, que no sólo les permitan cumplir sus sueños personales de insertarse en un trabajo digno y /o continuar estudios superiores, sino comprometerse con el destino de su comunidad y país. Jóvenes solidarios, responsables y honestos, con una formación técnica general que les posibilite comprender y actuar en la realidad, sintiéndose sujetos en la sociedad.

Las competencias básicas, y sobre las cuales se organiza el currículum, son competencias para el Aprendizaje, para la Relaciones Interpersonales, para el Emprendimiento, para el Manejo de la Información y para la Ciudadanía. Esto se puede traducir en un ideario esencial de una educación humana y profesional de calidad, que se puede expresar en cuatro pilares:

- Formar jóvenes técnicos de nivel medio, conscientes, libres, integrados y participativos, capaces de “ocupar su lugar” en el mundo y dispuestos a desempeñar un papel activo en una sociedad compleja y competitiva.
- Educar y formar a los jóvenes en valores, los que se reflejen en el actuar entre ellos mismos, en el seno de su propia comunidad escolar y en el mundo laboral y social.
- Formar jóvenes capaces de reflexionar, de ejercer su espíritu crítico frente al mundo en el que los medios de comunicación social dispensan e imponen un mismo modo de ser y de pensar.
- Formar jóvenes con capacidades, habilidades y conocimientos que le permitan insertarse exitosamente en la sociedad y en el mundo laboral.

#### **2.1.9.- Perfil actual de los docentes en ambos establecimientos**

El cuerpo docente está constituido por 37 profesores, de asignaturas generales y de especialidad, todos ellos a cargo de una jefatura de curso.

Los profesores están conscientes del tipo de alumno que atienden, provenientes de contextos muy vulnerables. Sin embargo, se observa una predisposición más negativa hacia los alumnos, con muy bajas expectativas y una actitud pesimista acerca de los logros que estos puedan obtener en lo académico.

Esto no debe extrañar, ya que los diversos estudios en escuelas chilenas aparece este componente en los profesores, Raczynski (2005), en uno de sus estudios señala: “La dimensión de visiones y expectativas de los actores se plantea en la literatura como “expectativas elevadas y exigencia a los

docentes”. En el estudio esta dimensión refiere a las expectativas que directivos y profesores tienen sobre el potencial de aprendizaje de los alumnos. Definida de esta forma es una dimensión poco presente en los estudios en países desarrollados, pero que aparece como relevante en América Latina cuando estudios cualitativos y encuestas reiteradamente muestran que una proporción significativa de los docentes adjudican los deficientes resultados de aprendizaje de sus alumnos a características de su familia y entorno social”.<sup>3</sup> Esto manifiesta ciertamente la importancia que tiene para lograr la eficacia escolar la eficacia docente, que considera lo pedagógico y los rendimientos con el clima de aula generado por el docente.

En los establecimientos de este estudio, los profesores poseen mayoritariamente entre 31 y 40 años de edad, es decir, profesores principiantes, con bajos niveles de perfeccionamiento, poca experiencia docente y con formación en programas de regularización docente. Por otra parte, más del 90% de ellos tienen horario completo y exclusivo en cada uno de los colegios; sin embargo, esta permanencia no se focaliza en atención de apoderados y de alumnos, pudiendo ser una instancia para mejorar el ambiente socio-afectivo de la comunidad, el conocimiento familiar y específico de cada alumno

Con relación a la preparación de la enseñanza, los docentes en pocas ocasiones elaboran y utilizan la planificación y/o el plan de clase, por lo cual no entregan los objetivos y propósitos de la clase a sus estudiantes, y los alumnos no comprenden el proceso que están llevando a cabo. Respecto a las metodologías el énfasis está orientado a realizar clases expositivas, de tipo tradicional donde no se permite la participación activa de los alumnos, no obstante, implementan trabajos grupales al interior del aula. Algunos

---

<sup>3</sup> Raczynski, D.: 2005, pág. 18

docentes incorporan actividades contextualizadas a la realidad social, ejemplificando con situaciones significativas con la vida cotidiana.

Junto con lo anterior, es importante señalar algunas acciones que en general son realizadas por los docentes en su interacción pedagógica:

- Trabajan de manera individual, no en equipo.
- No integran la autoevaluación en sus prácticas de aula.
- Utilizan como recurso mayoritariamente la pizarra.
- Realizan generalmente clases expositivas.
- Pocas actividades son contextualizadas
- Los OFT no son evaluados en forma permanente.
- Enfrentan algunas situaciones problemáticas en el curso.
- Rol del profesor jefe es deficitario, en relación a las competencias personales y sociales.

Estas prácticas manifiestas en los docentes, se entienden desde la perspectiva de que no se interesan por actualizarse y no han sido capacitados para trabajar en sectores de vulnerabilidad.

Sin embargo, se destaca la preocupación por los temas valóricos, relacionados al contexto y tipos de alumnos, ya que reconocen que las competencias docentes, de tipo personal y social, que se requieren para mejorar el aprendizaje y todo el proceso educativo en esta realidad deberían ser: tolerancia, liderazgo, empatía, compromiso, entre otras.

Como se ha señalado en este punto, hay una mirada del docente escéptica frente a lo que se puede realizar con estos estudiantes, es decir, los profesores poseen un discurso explícito y consciente de lo que significa trabajar en estos contextos, pero no existe consecuencia de éste con su actuar en la realidad.

Las siguientes tablas presentan datos que confirman algunas afirmaciones expuestas acerca del perfil de los docentes, que trabajan en los establecimientos.

### Nómina de Docentes año 2013 Liceo Técnico Clotario Blest Riffo

| Profesores | Asignatura                         | Estudios Educ. Superior        | Año titulación | Perfeccionamiento                | Edad |
|------------|------------------------------------|--------------------------------|----------------|----------------------------------|------|
| 1          | Prof.Lenguaje                      | U,MAYOR                        | 2012           | Sin perfec.                      | 28   |
| 2          | Prof.Lenguaje                      | UMCE                           | Egresada       | Curso TICs<br>Aula<br>Biblioteca | 32   |
| 3          | Prof.Matemática                    | Ing.Civil<br>PUC               | 2012           | Sin perfec.                      | 26   |
| 4          | Prof.Matemática                    | ARCIS                          | 2011           | Sin perfec                       | 35   |
| 5          | Prof.Historia                      | INST.PROF<br>Valle Central     | 2008           | Sin perfec                       | 29   |
| 6          | Prof.Historia                      | UMCE                           | 2001           | Sin perfec                       | 36   |
| 7          | ProInglés                          | U MAYOR                        | 2008           | Sin perfec                       | 34   |
| 8          | Prof.Inglés                        | I.P. Chileno<br>Norteamericano | Egresada       | Sin perfec                       | 36   |
| 9          | Prof.Biología,<br>Química y Física | UMCE                           | 2010           | Sin perfec                       | 30   |
| 10         | Prof.Educación<br>Física           | U Autónoma                     | 2009           | Sin perfec                       | 31   |
| 11         | Prof.Artes<br>Musicales            | U.Mayor                        | 2007           | Sin perfec                       | 41   |

|    |                               |                    |      |                                     |    |
|----|-------------------------------|--------------------|------|-------------------------------------|----|
| 12 | Prof. Filosofía               | U.G.M.             | 2010 | Sin perfec                          | 28 |
| 13 | Prof. Ética y Religión        | PUC                | 2013 | Sin perfec                          | 32 |
| 14 | Prof. ETP Alimentación        | UMCE               | 2008 | Sin perfec                          | 32 |
| 15 | Prof.ETP Química              | USACH              | 1996 | Sin Perfec                          | 45 |
| 16 | Prof.Gastronomía Alimentación | I.P.Diego Portales | 1991 | Sin Perfec                          | 45 |
| 17 | Prof.ETP Alimentación         | USACH              | 2010 | Sin Perfec                          | 38 |
| 18 | Prof.ETP Alimentación         | UMCE               | 2003 | Sin Perfec                          | 53 |
| 19 | Prof.Educación Parvularia     | U.Talca            | 1991 | Seminario Dificultades del Lenguaje | 51 |
| 20 | Prof.Educación Parvularia     | U. Concepción      | 1996 | Sin Perfec                          | 45 |

**Nómina de Docentes 2013 Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado**

|   |                                 |                    |      |             |    |
|---|---------------------------------|--------------------|------|-------------|----|
| 1 | Prof.Artes Visuales             | U. ARCIS           | 2007 | sin perfecc | 29 |
| 2 | Prof.Administración             | UTEM               | 203  | sin perfecc | 47 |
| 3 | Ing.Biomedicina (Prof.Ciencias) | U. CONCEP          | 2012 | sin perfecc | 26 |
| 4 | Prof.Historia                   | I.P. Valle Central | 2008 | sin perfecc | 29 |

|    |                           |               |      |                                   |    |
|----|---------------------------|---------------|------|-----------------------------------|----|
| 5  | Prof.Educación Física     | UTEM          | 1997 | sin perfecc                       | 41 |
| 6  | Prof.Ventas               | UMCE          | 203  | sin perfecc                       | 61 |
| 7  | Prof.Historia             | UTEM          | 1993 | Educación el vulnerabilidad USACH | 45 |
| 8  | Prof.Contabilidad         | UTEM          | 2002 | sin perfecc                       | 59 |
| 9  | Prof.Inglés               | UCINF         | 2007 | Educación el vulnerabilidad USACH | 30 |
| 10 | Prof.Etica -Religión      | PUC           | 2013 | sin perfecc                       | 32 |
| 11 | Prof.Educ. Tecnológica    | UTEM          | 2004 | sin perfecc                       | 43 |
| 12 | Prof.Lenguaje             | UCSH          | 2010 | sin perfecc                       | 30 |
| 13 | Prof.Matemática           | UARCIS        | 2012 | sin perfecc                       | 39 |
| 14 | ING. Informática, Enlaces | I.P. CHILE    | 2010 | sin perfecc                       | 43 |
| 15 | Prof.Matemática           | U.PLAYA ANCHA | 1985 | sin perfecc                       | 61 |
| 16 | Prof.Artes Musicales      | U.CHILE       | 1987 | sin perfecc                       | 61 |
| 17 | Prof.Lenguaje             | U.A.H.        | 2009 | sin perfecc                       | 29 |

### **III.- MARCO TEÓRICO DEL PROYECTO**

#### **3.1 Factores y variables claves para la propuesta**

Las realidades de las instituciones que se investigan están caracterizadas por rasgos que apuntan a componentes pedagógicos, socioeconómicos y socio afectivos muy específicos, dada su ubicación geográfica, el tipo de establecimiento, personas que atiende y visión de mundo instalada.

Por ello se conceptualizan algunos temas que son el soporte del proyecto y permitirán llevar a un buen fin este análisis de docentes, en estas instituciones escolares.

##### **3.1.1.- Vulnerabilidad**

Referida a los contextos donde confluye una población escolar con bajos resultados en pruebas estandarizadas y que no logran evolucionar positivamente.

El MIDEPLAN define la vulnerabilidad como “un proceso multidimensional que confluye en el riesgo y la probabilidad del individuo, hogar o comunidad, de ser herido, lesionado o dañado ante cambios o permanencia de situaciones internas y/o externas” (2002). Esta definición se hace extensiva a los centros educativos en sectores de pobreza.

Los especialistas e investigadores en estos centros educativos de contextos vulnerables plantean que la vulnerabilidad no se produce solo por el hecho de trabajar con jóvenes de sectores económicamente desprovistos, sino que además existe un grupo de factores externos e internos que intervienen,

relacionados con la cultura y las dinámicas familiares. En tanto, su realidad cultural es mirada desde los aprendizajes y relaciones con “la calle”, sean grupos musicales, graffiteros, anarquistas, donde también se encuentra la delincuencia y la drogadicción de forma explícita; por su parte, las dinámicas familiares son diversas, pero con un denominador común, la ausencia de padres en el quehacer de la escuela, padres que abandonaron el hogar, madres trabajadoras domésticas, padres encarcelados y familia con historia de drogadicción, cubre el espectro que determina a estos jóvenes y no les permite avanzar. Junto con ello las escuelas vulnerables se caracterizan por una alta tasa de ausentismo escolar, se incrementa el porcentaje de deserción escolar, incorporación temprana a las fuerzas de trabajo, entre otras.

También, se observa en escuelas vulnerables las bajas expectativas de los docentes frente a estos jóvenes a quienes no se les desarrollan todas sus capacidades, intencionado por sobre lo académico un carácter asistencialista del centro o “control de la pobreza”, que si bien es cierto es importante, pero por él no debe dejarse el avance académico de los jóvenes; las metas y propósitos de aprendizaje se invisibilizan y ello termina frustrando y cansando a los agentes pedagógicos. Es decir, es importante cubrir las necesidades básicas de estos jóvenes, pero fundamentalmente las necesidades de educación, incluida como necesidad básica, es necesario que lo asistencial sea también pedagógico.

Algunos de los hallazgos de la investigadora Román (2006) en estudios de escuelas en contextos de pobreza o vulnerables, se sintetizan a continuación, dando cuenta de algunas realidades y creencias instaladas en estas instituciones escolares:

- El trabajo en aula se desarrolla con actividades de clase no planificadas, desarticuladas, que no plantean desafíos a los estudiantes, por lo tanto no logran aprendizajes significativos.
- Los docentes desconocen el marco curricular, planes y programas ministeriales lo que provoca vacío y confusión en el manejo de contenidos y didáctica disciplinar. La clase carece de sentido en lo que se refiere a lo disciplinar, son solo aprendizajes reproductivos.
- No se observa manejo diferencial de acuerdo a la heterogeneidad y características de los estudiantes, es más, se observa frecuentemente exclusión y discriminación de aquellos alumnos que tienen aprendizajes más lentos.
- Hay un fuerte consenso entre los docentes al subrayar que los niños de escuelas vulnerables muestran muy pocas habilidades cognitivas y sociales. Por lo general, los caracterizan como lentos, carentes de concentración, motivación y poco perseverantes.
- Del mismo modo, coinciden (los docentes) en describir a estos estudiantes como carentes de afecto y con muy poca ayuda desde el hogar en su proceso escolar. El horizonte de posibilidades que ven para sus alumnos es por tanto muy pequeño y limitado. De acuerdo a su mirada, muy pocos continuarán y egresarán de la secundaria y menos aún llegarán a estudios superiores.
- Respecto de las familias, los docentes comparten la idea preconcebida de que por ser parte de los segmentos más pobres de la sociedad carecen de recursos y prácticas educativas coherentes con las demandas y propósitos de las escuelas, situación que ellos atribuyen a la baja escolaridad de los padres. Existe una total y consensuada falta de

reconocimiento y validación del rol educativo y formador de los padres y familias.

### **3.1.2.- Diversidad**

Los seres humanos somos diferentes unos de otros y nuestras diferencias se expresan en las diversas formas de sentir e interpretar el mundo. Aceptar la diversidad es parte del quehacer curricular y pedagógico hoy. Muchas veces el rechazo de lo diferente de los demás proviene del desconocimiento, de la falta de información, por lo cual la institución debe conocer, aprender y capacitarse acerca de ella. “Mediante el tratamiento deliberado de la diversidad en la escuela, es posible avanzar hacia la aceptación y el respeto por lo que es distinto, lo diferente”.<sup>4</sup>

La educación debe enmarcarse en una escuela en y para la diversidad teniendo como propósitos la igualdad y equidad. Estos conceptos sostienen que no todos los alumnos llegan a la escuela en las mismas condiciones, es desde este postulado que las escuelas vulnerables- y vulneradas- pueden fortalecer sus proyectos educativos, para mejorar su gestión y avanzar en el tiempo con sus logros y formación integral.

Los éxitos y fracasos escolares son explicados desde esta diversidad, pero se requiere de una nueva mirada que permita incluir y no excluir, aceptar y no desechar, avanzar y no retroceder con estos jóvenes, que si bien es cierto no poseen un gran capital cultural, deben generarse expectativas positivas para mejorar su realidad.

En estos sectores vulnerables la diversidad es un soporte para generar una sociedad inclusiva, que respete y muestre un compromiso con quienes la componen. La escuela en estos contextos debe ser comprensiva e

---

<sup>4</sup> Devalle y Vega, 2009, pág. 55

integradora, no una escuela selectiva, que valora capacidades y no procesos, agrupa homogéneamente, favorece la competitividad por sobre la cooperación, es individualista, son modelos educativos cerrados e inflexibles, enfatiza los contenidos académicos como medio para desarrollar habilidades y destrezas, no desarrollando estrategias para resolver problemas de interés real para los estudiantes. Estas escuelas siguen priorizando el conocimiento verbal, dejando de lado los conocimientos procedimentales y actitudinales.

Por su parte, la escuela en y para la diversidad debe ser inclusiva, que proponga una voluntad explícita de desarrollar a los estudiantes de contextos no vulnerables y vulnerables, en un clima de respeto hacia la diversidad personal y colectiva. Se entiende desde esta visión de escuela, que la diversidad es uno de los pilares básicos sobre los que se funda todo cambio educativo, que es difícil cuando el mundo social exige una escuela selectiva y exitosa; no obstante, la otra escuela educa en el respeto, se centra en las posibilidades educativas, la enseñanza diferenciada es considerada un modo habitual de enseñar, las estrategias para adecuarse a la diversidad no generan grupos segregados y existe convicción y compromiso de parte de los agentes educativos.

En este proyecto la diversidad no trata de proponer currículos diferenciados o adecuaciones curriculares, sino una propuesta didáctica de integración que parta desde la diversidad hacia la construcción de un espacio social educativo, mediante acciones intra y extraescolares de todos los actores: estudiantes, docentes, directivos, padres y apoderados.

### **3.1.3.- Gestión del Aprendizaje**

Una buena gestión pedagógica nos permitirá llegar a desarrollar una idea de escuela que maneja todos los factores para lograr avances en lo

sociocultural, buenos resultados, e inclusive movilidad social en estos sectores vulnerables.

Las escuelas efectivas, que es hacia donde queremos llegar, poseen una gestión escolar centrada en lo pedagógico, que marca toda la labor del establecimiento, que dirige y asegura una constante preocupación de directivos y profesores por el aprendizaje de los estudiantes. Estas instituciones para que puedan avanzar, pese a trabajar en contextos de alta vulnerabilidad, no deben dejar de privilegiar su función educativa, y lo más importante, que entiendan que ésta es compatible con la idea de entregar a los alumnos y alumnas un espacio de protección y asistencia social. El hecho de que las escuelas pongan en el centro de sus preocupaciones el aprendizaje de todos los niños, se enraíza y tiene como correlato ciertos elementos distintivos de la gestión escolar.

El concepto de gestión del aprendizaje emerge a partir de la reforma educativa asociado al desarrollo curricular que se pone en acción en el establecimiento, y que permite visualizar las prácticas pedagógicas implementadas.

En este contexto, esta gestión integra todas las prácticas realizadas en el establecimiento para asegurar, desde la sustentabilidad del diseño e implementación de una propuesta curricular hasta su evaluación. A la vez, sustentada en el PEI, el cual entrega, además de la relación con el entorno y los soportes de implementación, su contenido académico y práctico básico para la coherencia en estos establecimientos vulnerables.

**3.1.3.1 Marco curricular:** Incluye cuatro dimensiones de acuerdo al MINEDUC.

- a) **Organización Curricular:** Son todas aquellas prácticas tendientes a asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el PEI y articulada tanto con el Marco Curricular como con las Bases Curriculares atendiendo a las necesidades e intereses de todos los estudiantes.
- b) **Preparación de la enseñanza:** Acciones realizadas en el establecimiento educacional que aseguran el análisis y evaluación de los diseños de enseñanza, en coherencia con la propuesta curricular y las necesidades e intereses de los estudiantes.
- c) **Acción Docente en el Aula:** Son las prácticas realizadas en el establecimiento educacional, para garantizar que la implementación curricular se concrete en el aula a través del proceso de enseñanza aprendizaje.
- d) **Evaluación de la Implementación Curricular:** Aquellas prácticas realizadas en el establecimiento educacional para determinar el logro que tiene la implementación de la propuesta curricular; así como realizar los ajustes necesarios.

Por lo tanto, gestionar constituye un eje central en las labores de cualquier centro -lo cual implica la participación del equipo directivo, técnico, docentes y administrativos ya que permite orientar y asegurar aprendizajes efectivos, analizando alternativas de acción y dimensionando las problemáticas curriculares de la institución, en lo relacionado a la selección, organización, transmisión y evaluación del desarrollo curricular.

Gestionar través de un liderazgo educacional fuerte y validado por la comunidad, que se refleja en la capacidad del equipo de gestión para anticipar, desencadenar, influenciar y orientar procesos de cambio según el proyecto educativo institucional. La dirección conoce las fortalezas y debilidades de su equipo docente, e implementa sistemas y mecanismos de evaluación y apoyo al ejercicio docente, para así ir logrando la eficacia de los establecimientos.

#### **3.1.4.- Competencias Docentes**

La formación docente no se enmarca en el pretendido estado de transformación educativa. Sin embargo, se ha instalado un concepto de profesionalización docente, en el que se desvaloriza su status al no aclarar y jerarquizar las funciones docentes. Existe una idea concebida que la capacitación docente y la formación continua entregarán conocimientos y estrategias, para el perfeccionamiento de la implementación pedagógica curricular.

Existen competencias que se requieren hoy en el proceso de aula y en la institución, pero se hace evidente una que está enmarcada en la interrelación fuera y dentro del aula, y es la necesidad de comprender los límites y responsabilidades de las relaciones entre jóvenes y docentes; el contexto vital del rol docente es la adultez, sin embargo es posible develar una mimetización con los códigos juveniles, lo cual contribuye a la inseguridad de las propias capacidades y competencias del profesor. En un espacio escolar vulnerable existe un rol docente que producto de su construcción histórica asume identidades diversas: padre, orientador, amigo y educador, lo cual confunde y le resta su confianza y seguridad como líder y guía al interior del proceso educativo.

“Para que las prácticas pedagógicas se orienten a favorecer y estimular el proceso de aprender de los alumnos, en función del desarrollo de capacidades y habilidades en situaciones significativas y relevantes, se requieren una postura y ciertos niveles de competencia profesional de los maestros”<sup>5</sup>

En este proyecto, la competencia es entendida como *“una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo, en un trabajo o situación”* (Spencer y Spencer, 1993). Llevada ésta al plano de competencias docentes es requisito que la formación continua, refiera la competencia como un potencial de conductas adaptadas a una situación, a través de la cual se articulan conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para el desempeño profesional, y el desarrollo de los conocimientos verbales, procedimentales y actitudinales en los estudiantes. Se debe explicitar que las competencias se construyen desde los escenarios de desempeño, no desde la formación, porque requieren de contextualización, esto es la base para el desarrollo de las competencias docentes en la formación continua, que lleva consigo el perfeccionamiento y las diferentes capacitaciones disciplinares.

Toda competencia incorpora la tríada Saber, Saber hacer y Saber Ser, por esta razón es de suma importancia tenerlas como soporte para el mejoramiento de la labor pedagógica, sería una gran dificultad hoy que no estuvieran instaladas en los docentes, quienes deben generar en sus alumnos importantes aprendizajes explícitos sustentados en conocimientos de tipo verbal, procedimental y actitudinal.

Se han diseñado diferentes acciones para mejorar las prácticas en el aula, bajo el supuesto de competencias desarrolladas e instaladas en los docentes desde su formación inicial, no obstante se tiene conocimiento que, “los

---

<sup>5</sup> Román , M., 2006, pág. 75

variados y profusos programas de perfeccionamiento docente surgidos desde el Ministerio durante muchos años , con el propósito cambiar las prácticas pedagógicas de los profesores, no han trabajado, ni siquiera han incorporado, los factores más duros de la cultura escolar, entre los cuales se encuentran las expectativas, juicios y opiniones de los docentes, respecto de su labor, el alumno, la familia y la escuela”.<sup>6</sup> Por esta razón, como afirma la autora, estas capacitaciones han vuelto a dejar de lado las representaciones que los docentes poseen acerca de los alumnos a quienes forman, y por ende, su propuesta de trabajo en aula se simplifica y su desarrollo profesional también.

Se requieren docentes capacitados y para esto se deben reclutar de antemano todos aquellos que sienten la pasión de enseñar a otros, además de extender aun más las prácticas profesionales y fomentar que los profesionales desarrollen cursos de post grados académicos , así mismos contar con diversas modalidades de apoyo al docente como lo son las tutorías, mentorías , seguimientos , crear comunidades de aprendizaje, coaching, y profesores homólogos con experiencia para apoyar a los que no la posean.

Las competencias docentes no solo nacen con el talento para enseñar en algunos profesores, sino también estas se van perfeccionando y mejorando con la práctica, se hace necesaria que los potenciales docentes visiten a los alumnos donde van a enseñar, conversen con quienes realizan clases y tiene aptitudes y se les invite a visitar las clases.

Así mismo otro aspecto importante es ir planteándole a los que realizan estudios docentes, la realidad con la que se encontraran una vez que terminen sus estudios y observen la realidad de su región, necesidades del

---

<sup>6</sup> Román (2003), página 8

tipo de alumno que enfrentaran y los verdaderos desafíos de aula que encontrarán.

Cuando se habla de educación de calidad, suponemos que se busca satisfacer los requerimientos de una determinada comunidad educativa, tanto en el ámbito académico, como todo lo asociada a ella, es decir un uso efectivo del tiempo, buenos resultados estandarizados y un compromiso con la comunidad y entorno y para esto se requieren de docentes capacitados , capaces de comprometerse con el aprendizaje de todos sus alumnos, en un ambiente de convivencia y siempre teniendo un sentido positivo de la vida, este profesor es consciente que su vida será un permanente aprender y enseñar continuo, tal como lo presenta en su título la revista Educar de marzo del 2013”Perfeccionamiento Continuo: para seguir enseñando , no se puede dejar de aprender”.

La formación inicial dado lo anterior es suma importancia y preponderante ya que está estrechamente vinculada a las necesidades de los alumnos, principalmente en aquellos con mas alta vulnerabilidad, por lo que la evolución de desempeño de estos docentes docente se deberá realizara con un seguimiento y monitoreo continuo los primeros años de su actuar.

Según la Ley Nacional de Educación, establece que los profesores tienen el derecho a capacitarse y actualizarse en forma integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera. Ese mismo derecho, es también una obligación de los educadores, dice la normativa. Lo que se busca es “preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa”. Para lo anterior se requieren capacitaciones que fortalezcan las competencias y reflejen una combinación teórico –práctica de acuerdo a contextos reales con el debido acompañamiento. El diseño de la enseñanza para un profesor es

fundamental porque a través del diseño es como se elabora el currículum mismo. Algo que compete a los profesores, pero no solo de ellos sino que de toda la comunidad escolar.

En el currículum intervienen especialistas, profesores, agentes diversos que deberían estar coordinados para servir a una finalidad coherente.

El diseño es un elemento para la coordinación de las partes, pero al mismo tiempo diseñar pasa a ser una actividad separada del proceso de su ejecución en la práctica; los que diseñan o conciben que hacer son unos, y otros los que practican según el plan previo.

Algunos estudiosos definen el currículum como un texto que se formula fuera de la práctica de su realización. Se descubre así una condición importante del diseño pedagógico, que es la división de competencias: separa las actividades de idear a aplicar, distribuyéndolas entre agentes diferentes, de suerte que los implicados en las acciones coordinadas tienen distinto grado y tipo de control sobre la realización del plan que gobernara la práctica.

El profesor cuando sigue planes elaborados por otros tampoco tiene el dominio sobre la práctica, es más ejecutor de diseños externos.

Para analizar el desempeño docente se requiere disponer de competencias que entreguen un marco de referencias que permitan corroborar que su enseñanza es integral en el aprendizaje que reciben los alumnos. Para se ha considerado las competencias analizadas por Jofré, en su trabajo acerca de competencias docentes, en el cual clasifica de acuerdo a las siguientes áreas: técnicas, metodológicas, sociales y personales.

a) Competencia técnica

Implica demostrar en el quehacer docente que se poseen los conocimientos que le permiten transformar el contenido de la disciplina que enseña en unidades de significado comprensibles, para un grupo diverso de estudiantes. Esta competencia se asienta en dos dimensiones: los saberes relacionados con el quehacer pedagógico y la capacidad para gestionar dispositivos de diferenciación.

b) Competencia metodológica

Implica saber aplicar los conocimientos a la situación laboral concreta, utilizando procedimientos adecuados a las tareas, a solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas. Esta competencia se asienta en dos dimensiones: la vinculación del saber con la realidad del alumno y la capacidad de implementar un proceso reflexivo en la acción educativa.

c) Competencia social

Implica estar atento a las nuevas exigencias del contexto, dispuesto al diálogo, al entendimiento y la cooperación con los demás integrantes de la comunidad escolar, demostrando un comportamiento orientado hacia el grupo. Esta competencia se asienta en dos dimensiones: la disposición para comprender y trabajar junto a otros y la capacidad para optar por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los alumnos.

d) Competencia personal

Implica manifestar una conciencia profesional, es decir, actuar responsablemente, asumiendo el compromiso con cada uno de los alumnos

que le son confiados, dentro del marco de su misión de acompañamiento profesional.”<sup>7</sup>

Finalmente, la importancia de desarrollar las competencias básicas en los docentes se sustenta en que reduce la brecha entre teoría y práctica, que es una de las dificultades a las que se enfrenta el proceso de enseñanza y de aprendizaje en los centros y; éstas permiten integrar los diferentes tipos de conocimientos o saberes, los cuales deberán estar presentes en cada acción que realice el docente al interior del aula. En la actualidad, no hay duda que los docentes deben adquirir nuevas habilidades para poder tener éxito con todos sus alumnos.

### **3.1.5.- Acompañamiento en el Aula**

En el contexto de las escuelas vulnerables, la observación de clases o visita al aula se entenderá como una instancia de acompañamiento a la labor educativa teniendo como fin el mejorar aspectos metodológicos, didácticos, de planificación, de conocimiento disciplinar, comunicación profesor-alumno y manejo de grupo. Así también, a través de la retroalimentación potenciar las fortalezas pudiendo, si procede, socializarlas con los pares. Los resultados de estas observaciones constituyen información fundamental para avanzar hacia un cambio cualitativo en el aula, mediante un proceso de mejoramiento continuo que, por cierto, no es automático y requiere de algún tiempo para que se produzcan transformaciones significativas, tanto a nivel personal como a nivel liceo.

Este acompañamiento tiene la intención reconocer el clima de clases en donde el docente se desempeña diariamente, apoyar el trabajo intencionado del docente para la mejor implementación y llegar al cumplimiento de su objetivo de clase. Para esto el jefe técnico será un profesor más dentro del

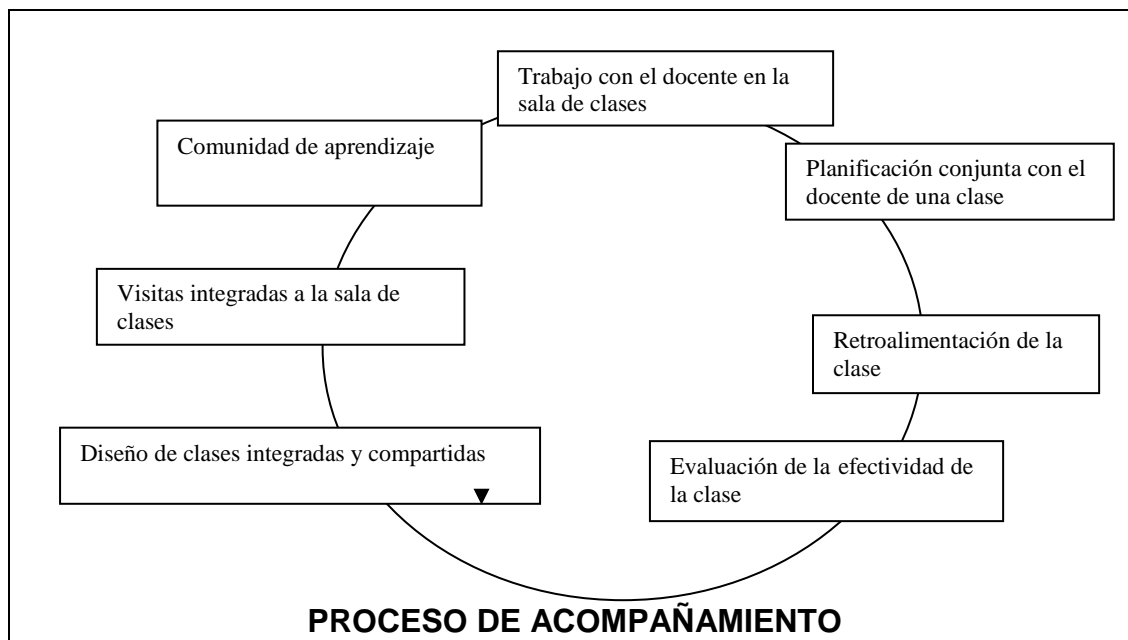
---

<sup>7</sup> Jofré, G.:2009, págs. 94-101

aula, siendo un refuerzo para el trabajo que cada docente está desarrollando para implementar en su clase. El propósito esencial es poder construir un espacio para acompañar el proceso de enseñanza y de aprendizaje que el profesor realiza en la sala de clases, en especial cuando se trabaja con personas y específicamente con jóvenes de sectores vulnerables.

El profesor necesita fortalecer sus recursos pedagógicos para apoyar a los estudiantes en sus necesidades y requerimientos que escapan al proceso educativo, pero que sin duda alguna, intervienen directamente. Es indispensable para este proceso contar con alguien que quiera ser acompañado. El que se deja acompañar confía en el otro que le ayudará a reflexionar sobre su quehacer, le sugerirá qué y cómo mejorar, destacará sus fortalezas, por lo que se dejará acompañar para descubrirse mejor a sí mismo. A través del acompañamiento se puede revisar el proceso pedagógico, la realidad que cada profesor experimenta, lo que corresponde hacer y ser, lo que deseamos realizar, los aciertos y desaciertos, esperanzas y crecimientos, y también señalar lo que nos cuesta.

La implementación del proceso de acompañamiento privilegiarán los siguientes pasos: <sup>8</sup>



El trabajo con el docente en la sala de clases, se requiere ingresar a la sala en acuerdo con el profesor. Este paso permite reconocer el clima de clases en donde el docente se desempeña diariamente, apoyar el trabajo del docente para llegar al cumplimiento del objetivo de la clase. El jefe técnico será un profesor más dentro del aula, colaborando en el desarrollo del trabajo que cada docente implementó en su clase.

1. Planificación conjunta con el docente de una clase, que permita mejorar sus prácticas, centrando su acción en el aprendizaje de los estudiantes y tomando los elementos básicos de los programas de estudio y del Marco para la Buena Enseñanza. Para esto el trabajo junto al jefe técnico es esencial, ya que es este último quien dará los lineamientos para la mejora a desarrollar en el aula.

<sup>8</sup> Proceso de acompañamiento al docente PUC, 2009

2. Proceso de retroalimentación de la clase, esta acción revisa las estrategias planificadas y evalúa el impacto en los estudiantes, fortalece aquellos aspectos deficitarios, modifica aquellos que no resultaron y nuevamente planifica para la próxima clase. En síntesis reflexionar acerca del quehacer en función del curso que se atiende, de las necesidades que los estudiantes presentan y de los aprendizajes que se quieren lograr con ellos.

3. Evaluación de la efectividad de la clase, del mismo modo, se hará una evaluación de la efectividad de la clase planificada por el docente para así verificar los aprendizajes de los estudiantes. Todo este proceso tiene como finalidad revisar y mejorar las estrategias de implementación curricular para que se instalen buenas prácticas y experiencias pedagógicas y didácticas en el grupo de profesores que están siendo capacitados. Esta evaluación deberá realizarse a partir de una pauta consensuada con los docentes y teniendo como base el MBE.

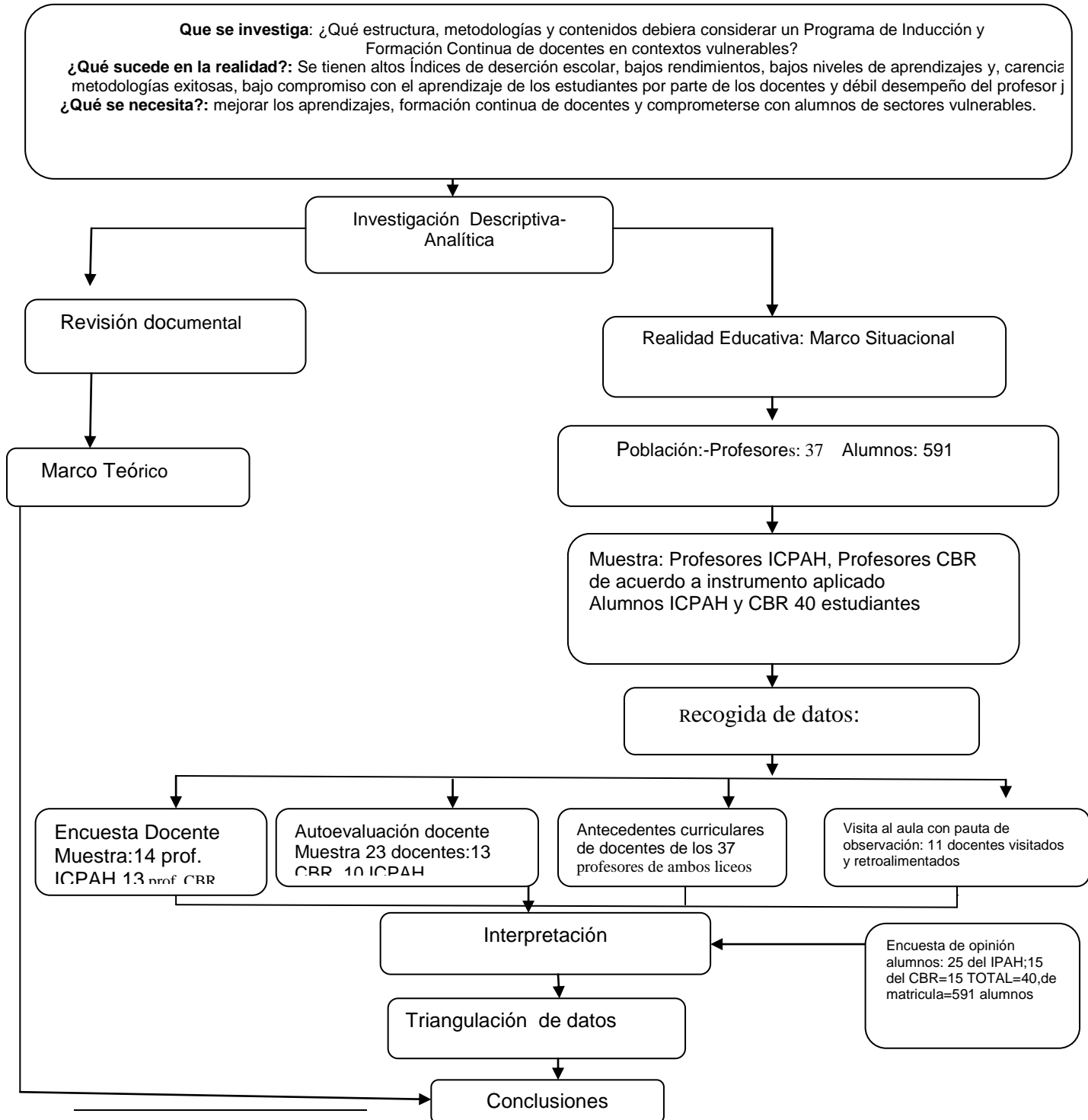
4. Diseño de clases integradas y compartidas, este paso está relacionado a la capacidad lograda por el equipo de docentes de un mismo subsector para el diseño de clases que responda a las necesidades de los estudiantes. Se infeccionará el trabajo en equipo tan debilitado en las instituciones escolares.

5. Visitas integradas a la sala de clases, se espera que los docentes realicen visitas programadas a los respectivos cursos con el propósito de evaluar el resultado obtenido producto de la planificación y plantear las mejoras correspondientes. En este proceso se espera que el jefe técnico y demás directivos estén integrados al trabajo de acompañamiento pedagógico.

6. Comunidad de aprendizaje, este paso está ligado a la práctica de los profesionales que la componen, comunidades que enfocan su accionar a aumentar la efectividad de las prácticas pedagógicas, dando cabida a todo aquello que es necesario para que el mejoramiento sea posible. Para lograr una comunidad de aprendizaje se requiere: pensar el aprendizaje como tarea colectiva, reflexión conjunta sobre lo que pasa y lo que se quiere lograr, colaboración entre colegas, escuchar y compartir experiencias, liderazgo compartido que permita autonomía.

## IV.- DESARROLLO DEL ESTUDIO

**4.1.- Metodología de la investigación:** La estructura general metodológica se realizó de acuerdo al siguiente cuadro<sup>9</sup>:



<sup>9</sup> Elaboración propia

**4.1.1.- Universo:** El Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado cuenta actualmente con una matrícula de 317 alumnos distribuidos en 12 cursos de primero a cuarto medio con un total de 17 docentes que imparten las distintas disciplinas, y el Liceo Técnico Clotario Blest Riffo con una matrícula de 274 alumnos distribuidos en 13 cursos con un total de 20 docentes entre primero y cuarto medio.

**4.1.2.-Unidad de Análisis:** Se determinó la siguiente muestra representativa orientado a verificar las competencias docentes del cuerpo docente del Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo de acuerdo al siguiente detalle para la recolección de datos:

- Veintitrés (23) “Encuestas de Autoevaluación del Desempeño Docente”, según anexo “A”, que pretende determinar cómo se ven así mismos los profesores en su labor docente, representando un 62,16% del total de profesores.
- Cuarenta (40) “Encuestas de Satisfacción del Alumno” según anexo “B”, de un universo de 591 alumnos, representando un 6,76% del total de alumnos.
- Veintisiete (27) “Encuesta Docente”, según anexo “C”, de 37 docentes, representando un 72,97% del total.
- Once (11) “Pauta de Observación de Clases “de los 37 docentes representando un 29,72% del total de profesores.

#### **4.1.3.-Aplicación de instrumentos**

Se analizó el origen de sus estudios pedagógicos, además se determinó la realización de perfeccionamientos y capacitaciones en el ámbito de la educación, identificando el nivel de capacitación en los últimos cinco años. Se elaboró una tabla consolidada de la totalidad del cuerpo docente, de cada establecimiento, con sus respectivos estudios, capacitaciones y perfeccionamientos realizados.

Otro aspecto importante que se consideró se relaciona con determinar el nivel de aplicación de los deberes y derechos del rol del profesor jefe, en ambos establecimientos, el que se determinó en la encuesta docente.

Por otra parte, el manejo técnico pedagógico del libro de clases, como instrumento que refleja sus competencias administrativas docentes en la aplicación y registro de los avances programáticos de los respectivos programas de estudios, técnicas de evaluación y manejo de los ambientes de clases en relación con sus estudiantes, que se realizó por parte del JUTP.

Para la observación de clases de once profesores (11) se estableció un instrumento consensuado entre cuerpo docente y JUTP. La visita al aula se focalizó principalmente en aquellos profesores recién incorporados a la institución, los ingresados por convenio educar-Chile y docentes con buenos resultados académicos, buen desempeño en su rol de profesor jefe y que han logrado fortalecer el compromiso de los apoderados con el aprendizaje de sus hijos

Se observaron sus metodologías de enseñanza, dominio de contenido, técnicas de evaluación y procedimientos de evaluación que aplican los profesores. Se realizaron, a lo menos dos visitas al aula, por parte de JUTP a

docentes principiantes y recién ingresados a la institución, además se visitaron docentes con trayectoria y experiencia de ambos establecimientos. De las dos visitas al aula una de ellas fue fijada entre el JUTP y el respectivo docente y, la siguiente fue sin aviso por parte de la dirección del establecimiento. Una vez realizadas cada una de las visitas al aula se procedió, en el menor tiempo posible, a la retroalimentación de la clase observada. Así mismo una vez realizadas cada una de las visitas se le solicitó a cada docente responder su autoevaluación docente, tanto de lo observado en sus clases como de su desempeño durante el transcurso del semestre.

De acuerdo a la pauta se observó y registró la práctica pedagógica de cada docente, focalizada principalmente en los aspectos metodológicos, ambiente de clases, procedimientos de evaluación, manejo de recursos de enseñanza, dominio de contenidos y tiempo efectivo de la realización de cada clase. Además se revisó su manejo en el registro del libro de clases, de acuerdo a las indicaciones entregadas, tanto verbales como por escrito, por el JUTP, de acuerdo a ficha técnica socializada y demostrada como práctica. Por último se fijaron acuerdos de mejoramiento de las prácticas docentes al interior del aula entre el JUTP y cada profesor observado

La encuesta de satisfacción se aplicó a cuarenta (40) alumnos de todos los niveles, a quienes se les consultó sobre el desempeño de los docentes en el desarrollo de su enseñanza. Para la aplicación de la encuesta de satisfacción a los alumnos se tomó una muestra de, a lo menos, cuatro alumnos de diez cursos para sondear su nivel de satisfacción respecto al desempeño de profesores, focalizados en Lenguaje, Matemática, Inglés, Historia, Ciencias, Ética y jefatura para los primeros y segundo medios.

Las opiniones de los estudiantes estuvo focalizada en aspectos tales como: metodologías de enseñanza, ambiente de clases, técnicas de evaluación, manejo de recursos de enseñanza y rol del profesor jefe.

#### **4.2.- Presentación de resultados**

El análisis de los docentes entrega un catastro y consolidado de estudios previos, origen de formación y perfeccionamiento docente según tabla n°1 y n°2, donde un 56,75% de los estudios de los docentes lo realizaron en universidades tradicionales y un 27,02% lo realizaron en universidades privadas y un 5,4% lo realizó en Institutos Profesionales.

De la totalidad de docentes (37) sólo tres (3) de ellos realizaron una cierta capacitación que no necesariamente fue en el ámbito educativo, por lo que de acuerdo a la tabla n°1 y n° 2 se puede determinar que un 91,89% no ha realizado ningún tipo de capacitación o perfeccionamiento en el ámbito educativo.

Según lo observado en los expedientes personales de cada docente y confirmado verbalmente con los profesores, siete (7=18,91%) de los 37 profesores obtuvieron su título con los programas de regularización , habiendo tenido una formación previa en algún campo profesional, posteriormente con un período corto de estudios en pedagogía, optaron al título de profesor, es decir, no tuvieron formación inicial pedagógica en la universidad y, tres (3) profesores que no tienen estudios pedagógicos previos, en razón a que poseen estudios y títulos de ingeniería.

Se pudo determinar que de un total de 37 profesores, solo dos de ellos poseían estudios de diplomado y pos título, pero ambos estudios fueron

realizados en el campo específico de sus respectivas profesiones, no en educación.

De lo anterior podemos establecer que la capacitación y actualización en el campo de la educación por parte del cuerpo docente es demasiado débil, ya que entre los años 2005 y 2012, no se registra ninguna capacitación o perfeccionamiento por parte del 100% del profesorado

Se analizó cada instrumento en particular, se procesaron sus datos y se interpretaron. Las categorías comunes de los instrumentos de registros que serán analizadas como problemáticas de las prácticas educativas se focalizarán en:

- a.- Deficiencias en la planificación del aprendizaje
- b.- Estrategias metodológicas y evaluativas deficitarias
- c.- Carencia de ambiente propicio para el aprendizaje
- d.- Desestimación de la diversidad

Finalmente con la recolección de datos a través de los diferentes instrumentos de registro se propone un programa de inducción docente, que permitirá optimizar el desempeño pedagógico en ambientes de vulnerabilidad, principalmente focalizados en aquellos profesores principiantes y con bajos resultados en sus desempeños docentes de carácter técnico, metodológico, sociales y personales. Es decir, producto de este estudio se hace relevante establecer ciertas competencias fundamentales que debe poseer todo profesional de la educación.

Estas competencias están en relación con la categorización de los problemas encontrados a través de la investigación realizada. La clasificación de las

competencias está extraídas del documento de Jofré (2009) citado con anterioridad, ya que permiten atender a las necesidades de la realidad de ambos liceos. Éstas son :1) las competencias técnicas que tienen que ver con el manejo y dominio de la disciplina que imparte y donde habitualmente se le conoce como dominio de contenido; 2) las competencias metodológicas que tiene que ver con la aplicación de procedimientos adecuados para la solución de tareas, con creatividad y vinculando los saberes con la realidad del alumno, fomentando la capacidad de implementar soluciones con una actitud reflexiva; 3) competencia social que requiere situarse en el contexto, diversidad y vulnerabilidad de sus estudiantes, con predisposición al diálogo , cooperación y preocupación por sus alumnos de las actitudes y valores que reflejen dentro y fuera de la sala de clases, así también poder desarrollar trabajos colaborativos respetando las diferencias y ritmos individuales y; 4) las competencias que tiene que ver con la persona misma, con la conciencia profesional, con la responsabilidad de asumir un compromiso con el aprendizaje de los demás en este caso los alumnos en un ambiente de confianza, acompañamiento considerandos como referentes ,modelos positivos y respetando los ritmos y diferencias individuales.

A continuación se presenta la matriz donde se integran todos los componentes del análisis de las categorías.

Matriz de problemas detectados en relación a las preguntas y a las competencias básicas de docentes en ambientes vulnerables para la elaboración del plan de inducción

| <b>Problema</b>  | <b>Preguntas</b>  | <b>Competencias docentes</b>       | <b>Eje de plan de inducción</b>      |
|--|---|------------------------------------|--------------------------------------|
| a.- Deficiencias en la planificación del aprendizaje     | <b>Instrumento 1:</b><br>1,2,3,4,21   | Competencias técnicas              | - Aprendizaje<br>- Perfeccionamiento |
|  | <b>Instrumento 2:</b> 4, 6, 7, 8, 11, 22, 23, 26  |                                    |                                      |
|  | <b>Instrumento 3:</b> 4, 24   |                                    |                                      |
| b.- Estrategias metodológicas y evaluativas deficitarias | <b>Instrumento 1:</b><br>5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14,15,16, 18, 19,20, 22,23,36             | Competencias metodológicas         | - Aprendizaje<br>- Perfeccionamiento |
|  | <b>Instrumento 2:</b> 1, 2, 3, 5, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25              |                                    |                                      |
|  | <b>Instrumento 3:</b> 2, 3, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20,21, 22,23, 29, 31, 37, |                                    |                                      |
| c.- Carencia de ambiente propicio para el aprendizaje    | <b>Instrumento 1:</b> 25,26 27, 28, 29  | Competencias metodológica y social | - Aprendizaje<br>- Vulnerabilidad    |
|  | <b>Instrumento 2:</b> 20, 21,27, 29, 32   |                                    |                                      |
|  | <b>Instrumento 3:</b> 1, 5, 7, 8, 9, 15, 17, 20, 25, 32, 33, 34                           |                                    |                                      |
| d.- Desestimación de la diversidad                       | <b>Instrumento 2:</b> 12, 30, 31, 32,   | Competencia social y personal      | -Vulnerabilidad                      |
|  | <b>Instrumento 3:</b> 1, 5, 7, 9, 15, 17, 28, 32, 33, 34, 35,                             |                                    |                                      |

Instrumento 1: observación de clase

Instrumento 2: autoevaluación de profesores

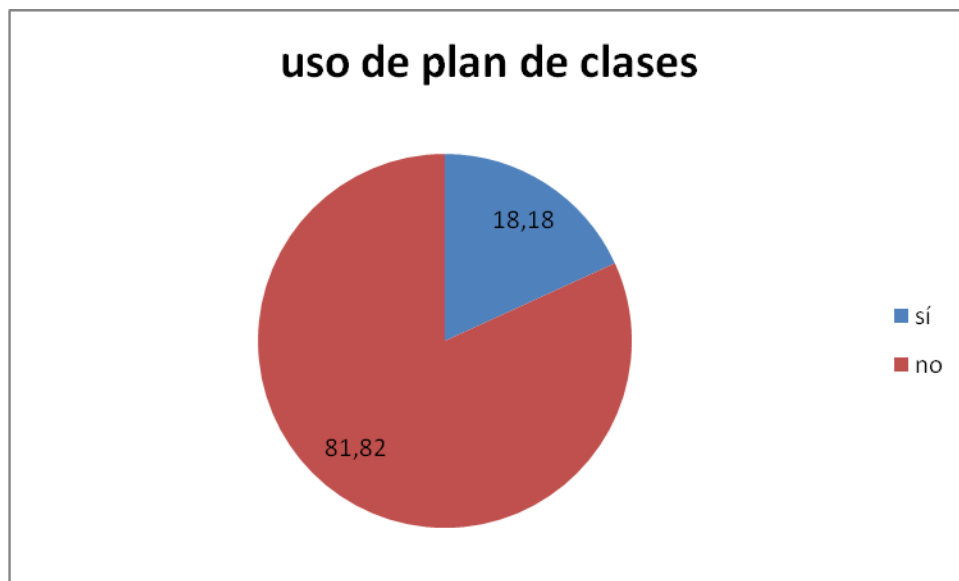
Instrumento 3: encuesta de satisfacción alumnos

### 4.3.-Análisis de categorías

Se realizará un análisis de las problemáticas detectadas y establecidas en la matriz y las preguntas que las representan.

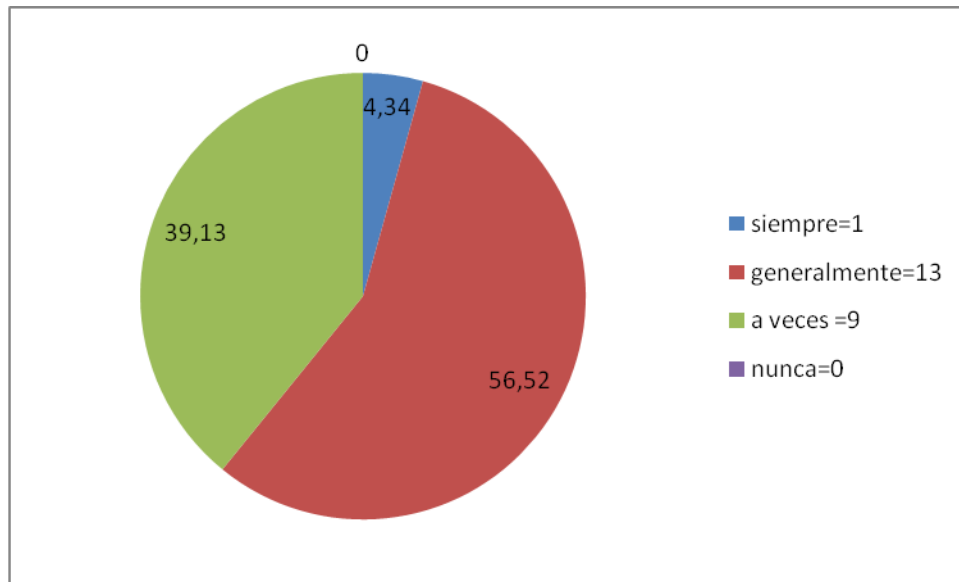
#### 4.3.1.- Deficiencias en la planificación del aprendizaje

- El uso del plan de clases necesario para una buena práctica pedagógica es una debilidad de acuerdo a los datos de los instrumentos. Durante la observación en aula se consulta si el docente tiene el plan de clases y el 18,18% de los observados lo poseen. De los docentes encuestados un 48,14% señala usar plan de clases. Un número bajo sabiendo que es un instrumento esencial en la preparación de la enseñanza.



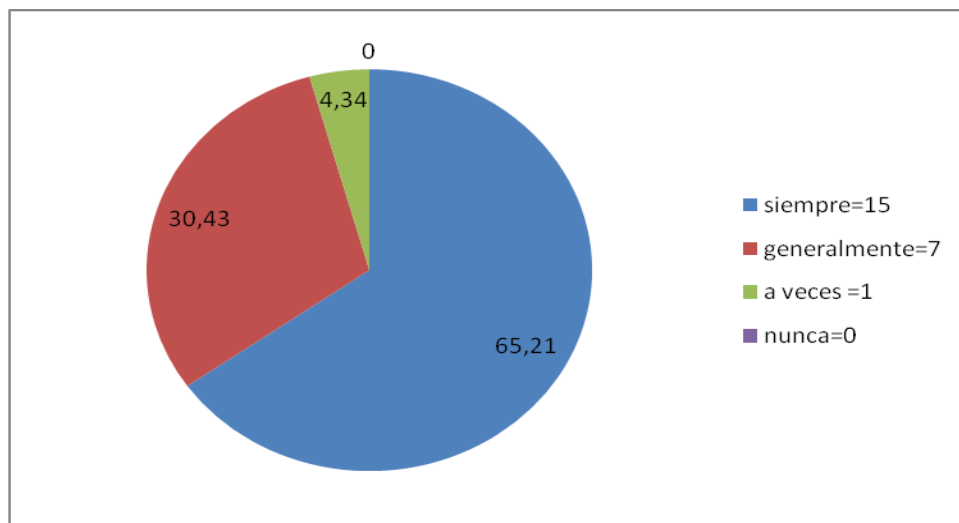
De acuerdo a el instrumento de observación de aula por el JUTP.

#### Pregunta 4.- Alcanza Ud. los objetivos que se propone en cada clase



Los docentes manifiestan predominantemente en un 43,47% que no logran todos los objetivos que se proponen en sus clases, por tanto esto se puede relacionar con los bajos resultados de todas las pruebas estandarizadas que se aplican en ambos establecimientos.

#### Pregunta 8.- Prepara Ud. sus clases

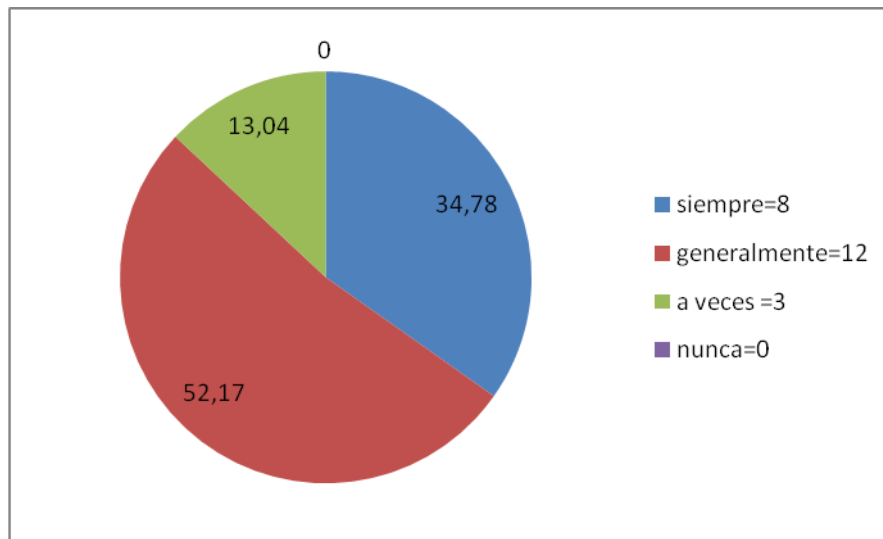


Esta gráfica nos muestra que hay una debilidad en el diseño de los planes de clases, sólo un 65,21% los realiza, el resto de los docentes no lo elaboran y es deber de su proceso planificar su actividades de enseñanza.

#### 4.3.2.- Estrategias metodológicas y evaluativas deficitarias

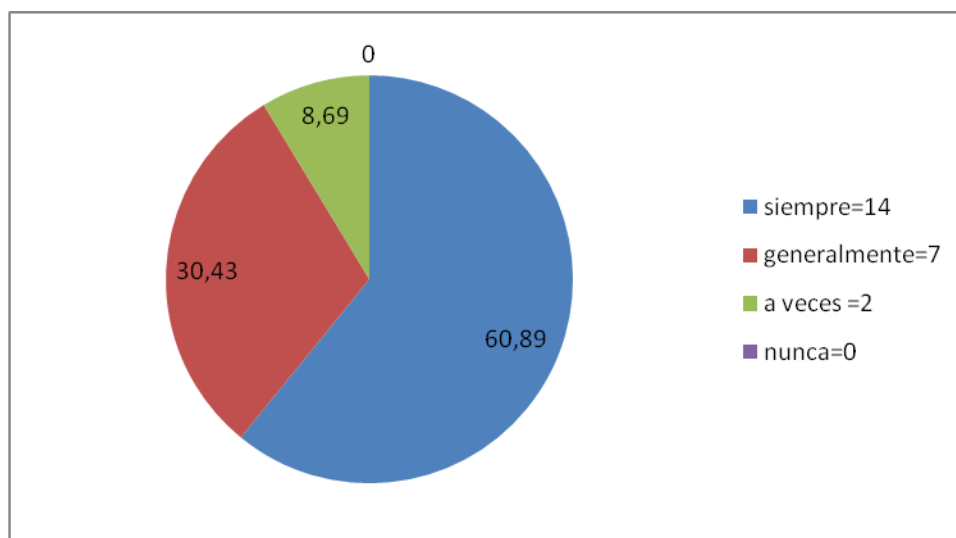
El uso de recursos pedagógicos se manifiesta por la poca utilización y valor que le asignan los docentes a estos para mejorar los aprendizajes de los alumnos. En la observación de aula un 27,27%, los docentes asignan a su uso un 36,36%, cuando se autoevalúan, en la autoevaluación declaran el uso de material de apoyo en un 34,78% y los alumnos señalan en un 30% que los recursos facilitan los aprendizajes.

#### Pregunta 17.- Utiliza materiales de apoyo (apuntes y guías) que ayudan a los alumnos a la comprensión de los contenidos



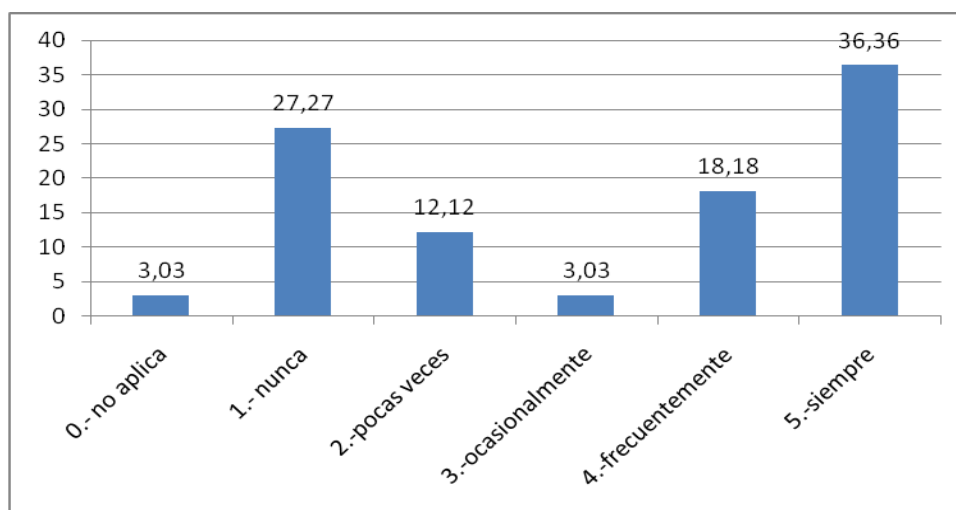
Se observa que solo un 34,8% (8 de 23 profesores) se apoya siempre con apuntes y guías para el desarrollo de sus contenidos, por lo que podríamos decir entonces que los demás, (15 de 23) se apoyan solo de su voz y pizarra, lo que debilita la posibilidad de reforzar o internalizar los aprendizajes con más significación en los alumnos.

**Pregunta 19.- Los materiales de apoyo son útiles en el logro de aprendizajes**



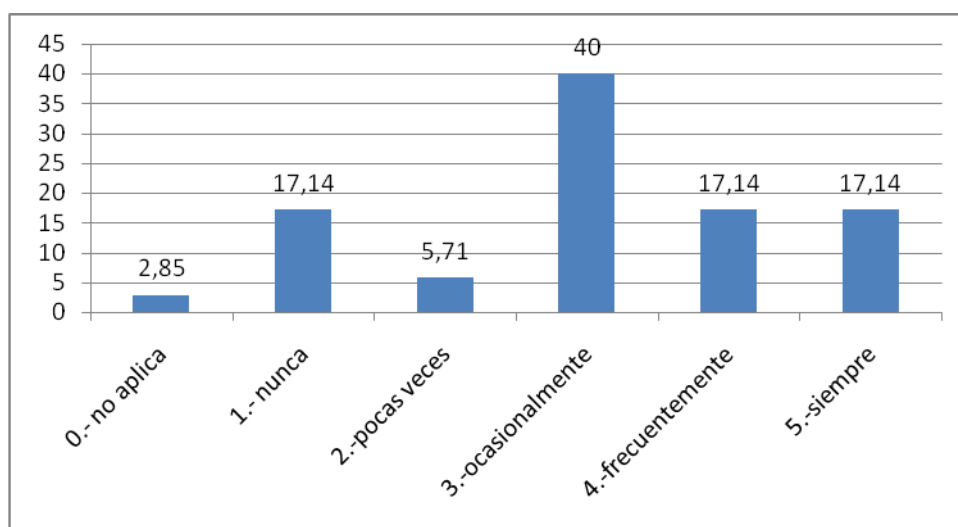
Solo un 60,89% declara la utilidad de los materiales de apoyo para el aprendizaje, por tanto es posible inferir que los demás lo usan en contadas oportunidades, sabiendo que mientras más buenos recursos de apoyo mejor es el aprendizaje. Sin embargo, hay que saber utilizarlo y sacarle provecho.

**Pregunta 12.- El o la profesor(a) utiliza variedad de recursos en sus clases, como video, data, computadores, equipos de audio, instrumentos de apoyo y elementos reales para que aprendamos mejor.**



Sí se utilizan los recursos en clases en un 54,54%, pero hay un porcentaje importante que no los utilizan, centralizando sus clases en lo tradicional, solo con apoyo de pizarra y plumón. Esto nos demuestra que existe un porcentaje no menor de docentes que requieren actualizarse ante los nuevos recursos de enseñanza, por ejemplo, las Tic

**Pregunta 13.- El o la profesor(a) utiliza como apoyo a nuestro aprendizaje los textos entregados por el ministerio**

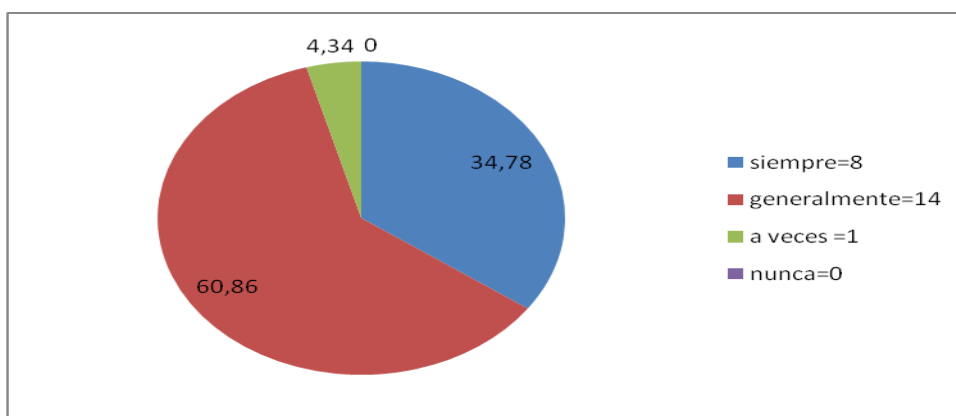


Se observa un porcentaje de 62,82% que se ubica entre los rangos “nunca” y “ocasionalmente” lo que nos indica que en opinión de lo alumnos los texto de Mineduc no se usan eficientemente.

**Las metodologías de evaluación** siguen siendo una de las áreas más débiles en la práctica de aula. En la observación de aula su aplicación en un 18,18%. En la encuesta a docentes un 7% declara realizar durante las clases autoevaluaciones. En el instrumento de autoevaluación docente, entre las preguntas que hacen referencia al tema un 33,32% declara que informa y

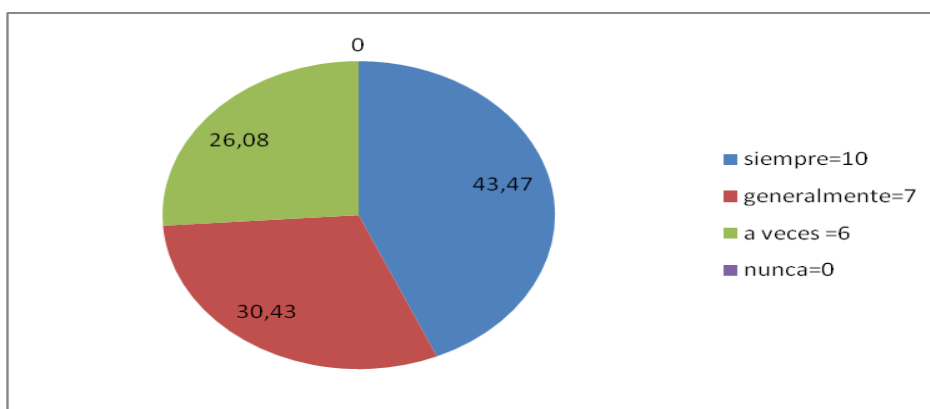
retroalimenta oportunamente. Finalmente, los alumnos señalan en un 25,71% que reciben oportunamente la información acerca de sus evaluaciones.

**Pregunta 23.- Considera Ud. un tratamiento exhaustivo en la corrección de las evaluaciones**



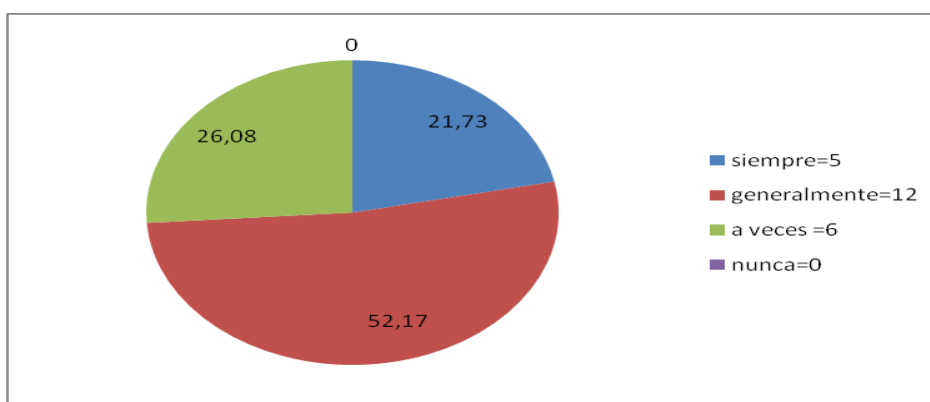
Los docentes en un 34,78% expresan que “siempre” y un 60,86% que “generalmente” realizan un tratamiento exhaustivo en la corrección de las evaluaciones, el problema es que el informe de las evaluaciones no es oportuno y, en algunos casos, no existe un análisis de las evaluaciones obtenidas a nivel curso o individual, ni tampoco se le entrega la prueba al alumno como evidencia de su calificación y material de estudios para futuras evaluaciones.

**Pregunta 24.- Devuelve Ud. las pruebas con comentarios escritos**



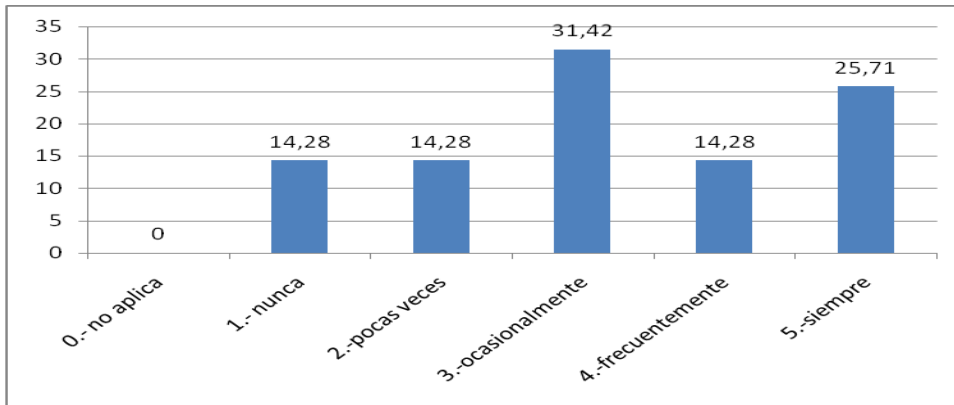
Solo el 43,47 % entrega los resultados de las pruebas con comentarios escritos de los errores o aciertos de los alumnos y esta práctica debiese ser de un 100%, ya que se aprende de los errores y se reafirman y estimulas los aprendizajes cuando se está en lo correcto. Un número de 6 profesores solo lo hacen “a veces”.

**Pregunta 26.- Entrega los resultados de pruebas, controles y otros trabajos en un tiempo prudente. No más de una semana de ser aplicada**



Se observa que solo un 21,73% de los profesores entrega los resultados a más tardar una semana después de su aplicación. El resto un 78,27% no lo hace. Por lo sondeado, observado y registrado este es un aspecto que requiere ser fortalecido, porque no es posible que los alumnos después de un tiempo razonable no sepan sus calificaciones, ignorando en su gran mayoría sus niveles de aprendizajes alcanzados.

**29.- Somos informados oportunamente de los resultados de las pruebas, controles trabajos y ensayos aplicados por el profesor(a)**

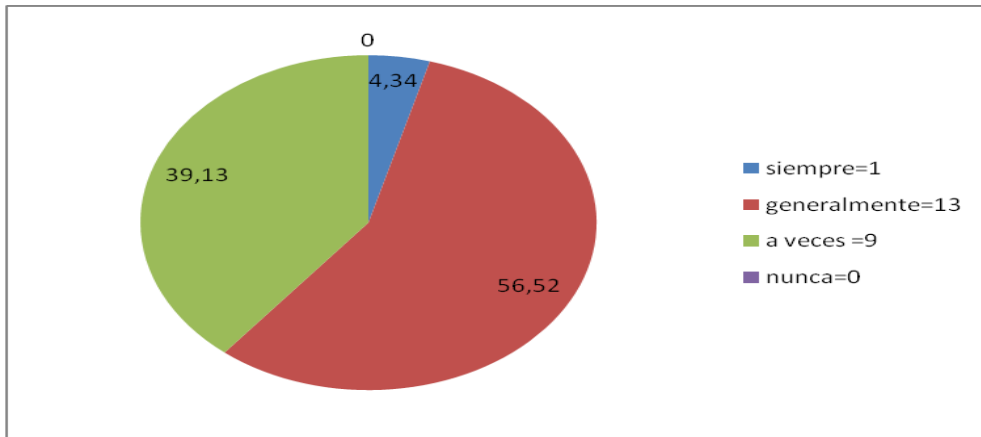


Si consideramos que el docente debe informar oportunamente de sus resultados a sus alumnos, lo cual permite tener referencia de la progresión en los aprendizajes de los alumnos y generar retroalimentaciones oportunas, de acuerdo a lo que opinan los alumnos esto no se cumple, ya que un porcentaje de un 31,42% opina que lo hace “ocasionalmente”, llama la atención que entre los rangos “nunca” y “pocas veces” se tiene un 28,56%, es decir, un 60% opina que no son informados oportunamente.

Las metodologías de aprendizaje al interior del aula enfrentan un dilema también relevante, ya que aparece mayoritariamente la clase frontal y expositiva versus una clase más participativa con trabajo de grupos, donde las opiniones de los pares son valiosas para el aprendizaje del curso. En la encuesta a profesores el trabajo grupal aparece en un 7,40% en comparación con un 37,03% de clases expositivas. En el instrumento de autoevaluación los docentes declaran en un 39,13% realizar actividades grupales y en un 73,91% actividades personales, donde los alumnos no comparten sus aprendizajes. Por su parte los alumnos señalan que en un 11,76% se realizan actividades grupales y en un 24,24% señala que se aplican metodologías diferentes en las clases. El nivel general de estas

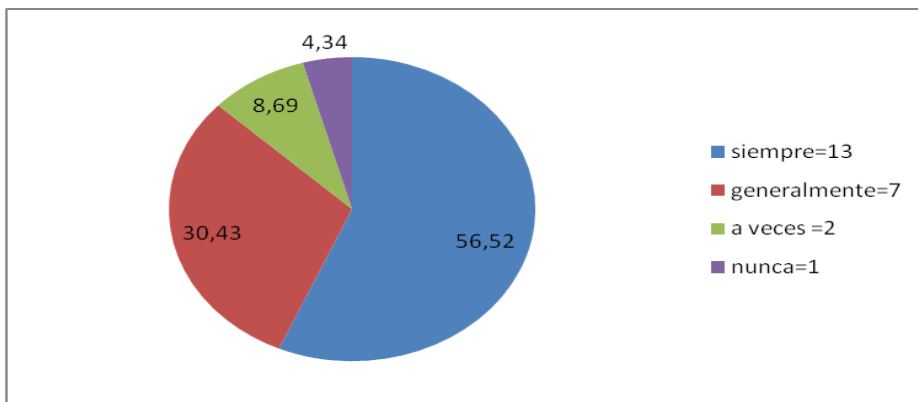
metodologías es bajo, si se considera que el alumno aprende a través de las experiencias de aprendizaje significativo grupales.

**Pregunta 4.- Alcanza Ud. los objetivos que se propone en cada clase**



Los docentes manifiestan predominantemente en un 43,47% que no logran todos los objetivos que se proponen en sus clases, por tanto esto se puede relacionar con los bajos resultados de todas las pruebas estandarizadas que se aplican en ambos establecimientos.

**Pregunta 5.- Es Ud. flexible en la programación de los contenidos de clases**

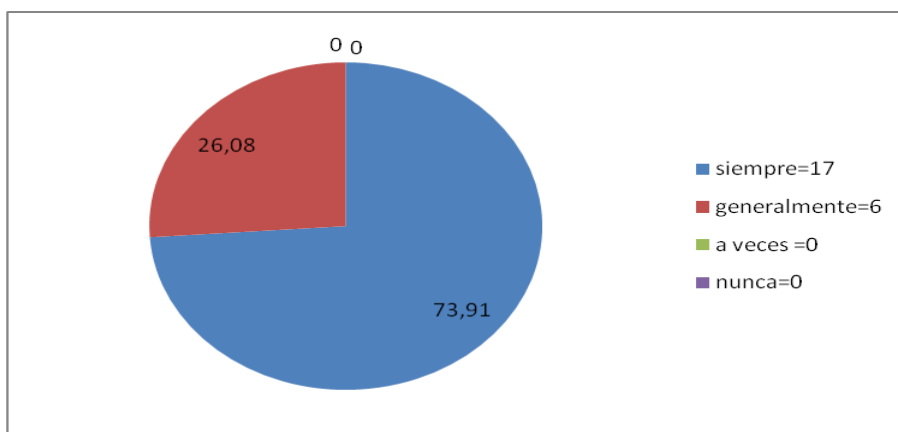


Los docentes declaran flexibilidad en un porcentaje mayor al 80% en el desarrollo de contenidos, por lo cual en una medida, se retrasa el proceso de enseñanza de contenidos que deberían alcanzarse, sin embargo dicha flexibilidad permite atender las necesidades específicas de algunos alumnos de ritmos más lentos u otras necesidades que surgen en lo cotidiano.

### **Pregunta 20.- Considera Ud. las actividades y tareas grupales**

En esta consulta, al parecer el 26,08% de los docentes, expresan que solo “a veces” consideran las actividades y tareas grupales, cuando éstas son fundamentales para el desarrollo del trabajo en equipo, colaborativo y participativo, y también para aprender de las experiencias y pensamientos del otro. Solo un 39,13% declara utilizar “siempre” esta estrategia de trabajo en sus clases.

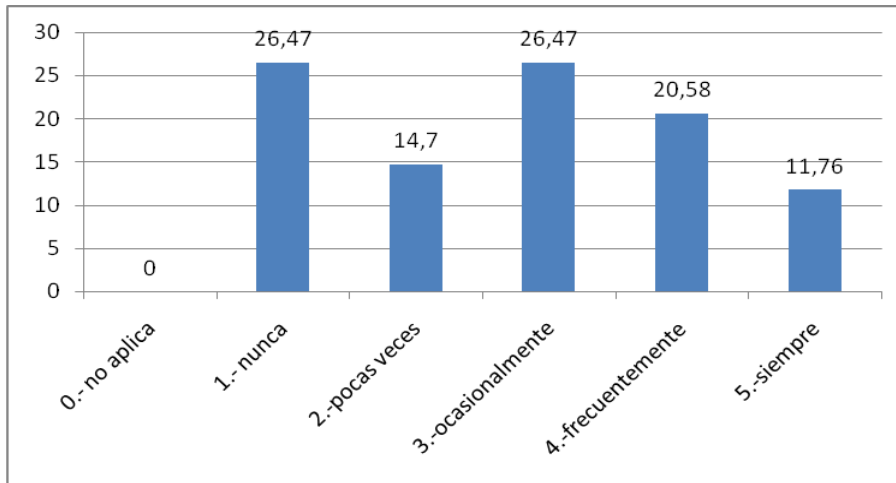
### **Pregunta 21.- Considera Ud. las actividades y tareas personales**



Un porcentaje de un 73,91% considera las actividades y tareas personales, que sumadas al 26,08% representa al 100%, de los docentes, esto nos indica que el principal énfasis del docente es el trabajo individual, lo que resulta poco efectivo entendiendo que estas actividades podrían ser mas

participativas, con la factibilidad de un enriquecimiento mutuo entre los alumnos, dadas las experiencias de cada uno.

**Pregunta 3.- En las clases se realizan actividades en que formamos grupos**

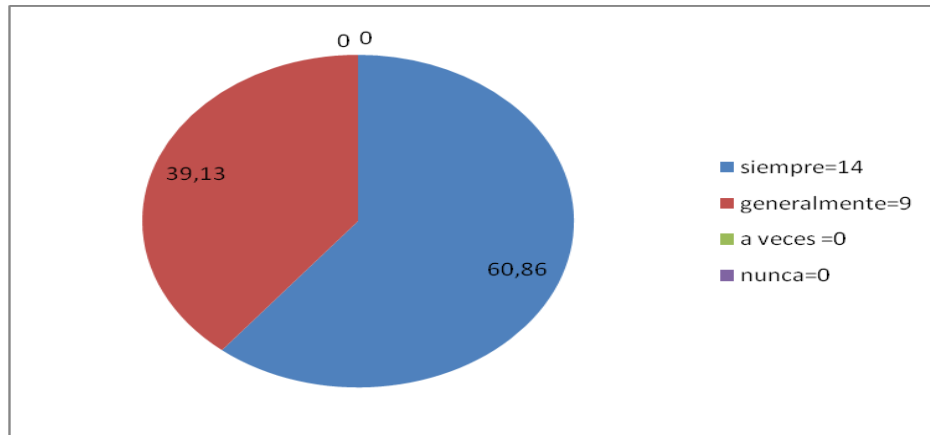


Se observa que la tendencia es a no formar grupos en las actividades de clase, ya que el 67,64% opina entre los rangos nunca y ocasionalmente. Llama la atención el porcentaje de la opción "nunca" con un 26,47%, lo se podría interpretar como que mayoritariamente se realizan clases expositivas.

**4.3.3.- Carencia de ambiente propicio para el aprendizaje**

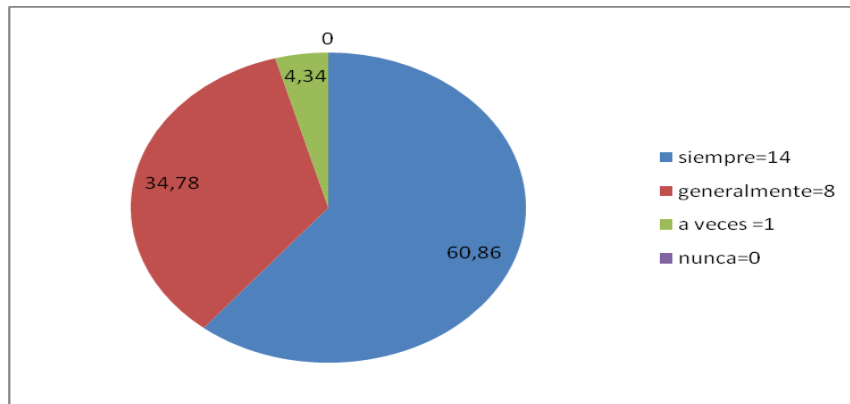
En relación al ambiente de clase propicio para el aprendizaje aparece una baja percepción de que es adecuado, tanto en lo observado por JUTP y lo expresado por los estudiantes. Observación de clase 27,27% y alumnos 17,14 %, por lo cual demora tiempo en preparar un real ambiente de trabajo.

**Pregunta 29.- Optimiza Ud. las relaciones con sus alumnos(as) en la sala de clases**



El nivel expresado ante la consulta es bueno con un 60,86%, pero como está relacionado con el desarrollo afectivo se debe mejorar desde los rasgos de personalidad de los docentes, ante las necesidades afectivas de los alumnos, sobre todo en este tipo de contextos.

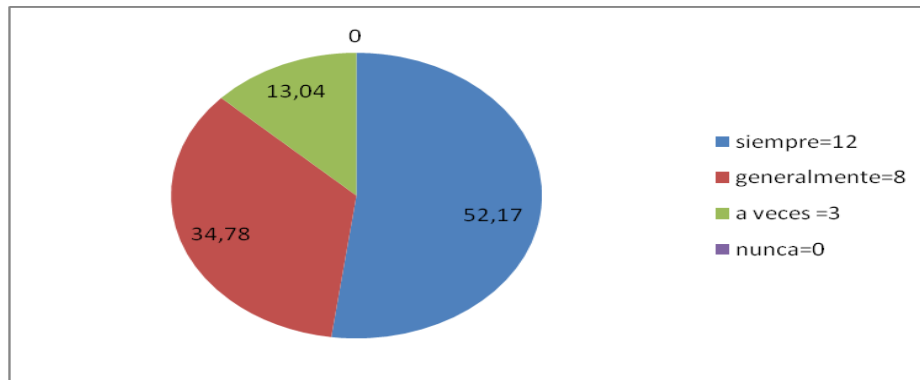
**Pregunta 30.-Optimiza Ud. las relaciones con sus alumnos(as) fuera de la sala de clases**



La relación con los alumnos se inicia en la sala de clases, que es donde el docente tiene mayor cercanía para conocer a sus alumnos, la que se puede fortalecer e incrementar fuera del aula. Por lo tanto, el 39,14% de los

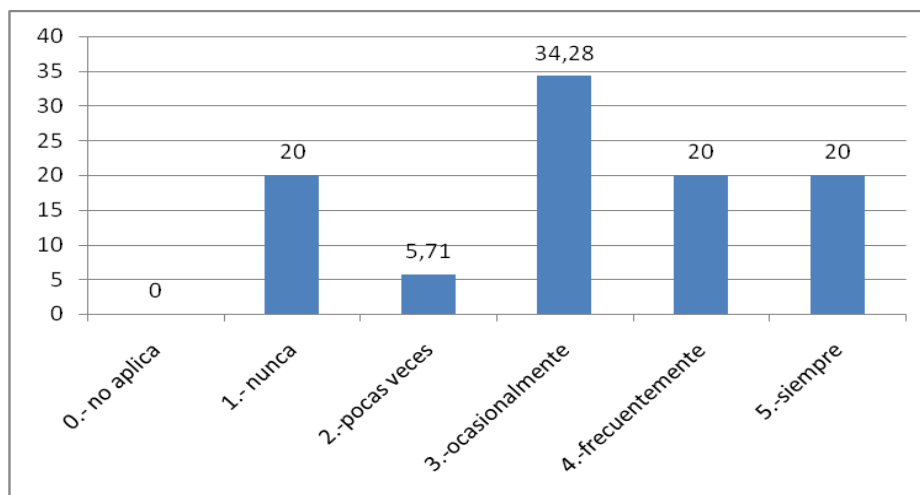
docentes que lo hacen “generalmente” o “a veces” deben comenzar a hacerlo dentro de la sala de clases.

**Pregunta 32.- Mantiene Ud., actitudes profesionales y personales como profesor dentro y fuera de la clase**



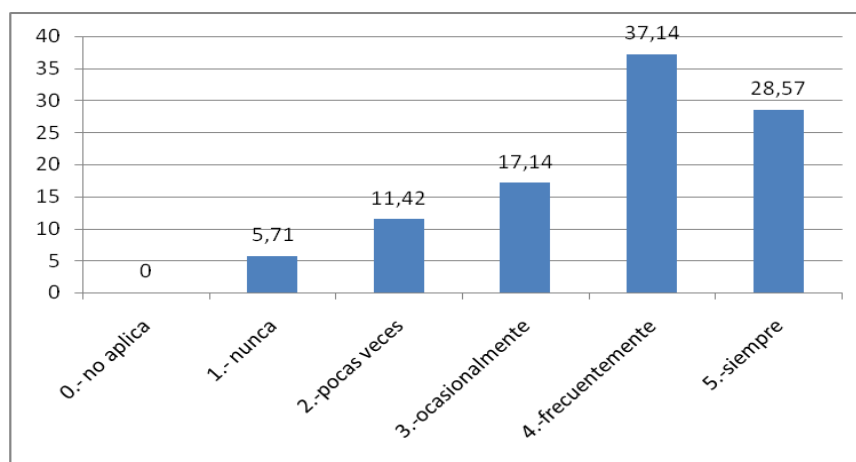
Esta consulta muestra que sólo el 52,17% de los docentes posee buenas actitudes, esto en alguna medida expresa consistencia profesional y personal de este grupo, por lo que se infiere es que un 47,87% debe desarrollar estas competencias básicas para la docencia.

**Pregunta 8.- El profesor o la profesora se preocupa que nosotros los estudiantes mantengamos la sala limpia**



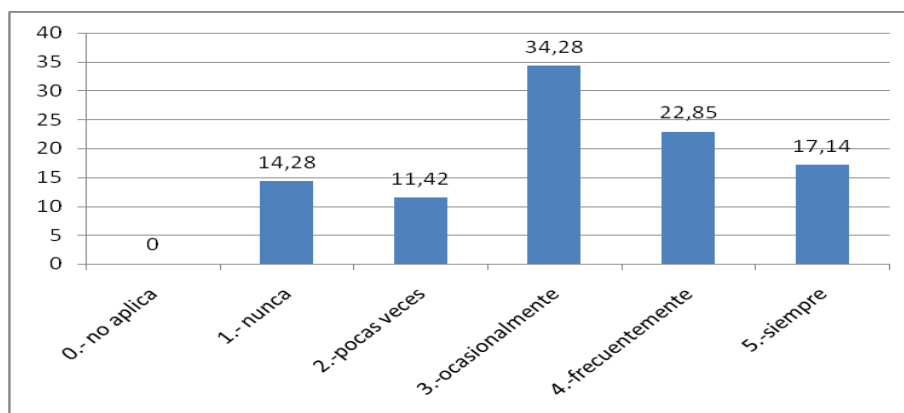
Entre los rangos “nunca” y “ocasionalmente” existe un 60 % de alumnos que señala que los profesores no se preocupan de que los alumnos mantengan la sala limpia, es decir, lo que no permite un ambiente adecuado para desarrollar la clase.

**Pregunta 9.- El profesor o la profesora se preocupa que nosotros los estudiantes mantengamos la disciplina en el curso.**

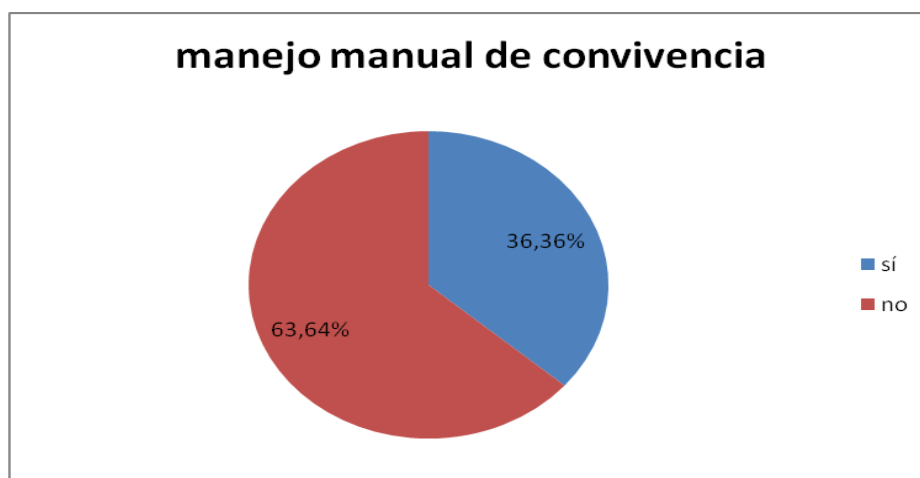


Hay un 65,71% de docentes que se preocupan de que los estudiantes mantengan la disciplina en la clase, lo que en alguna medida afecta los tiempos de eficacia asignados a las mismas, ya que el profesor utiliza parte de su clase para propiciar el ambiente de su clase. Como pierden tiempo normalizando al curso dejan de revisar los objetivos y contenidos preparados para una clase.

**Pregunta 17.- Sientes que el o la profesor(a), en sus clases, genera un ambiente adecuado (ordenado) de participación de todos los estudiantes.**



En un 60% entre los rangos “nunca” y “ocasionalmente” los alumnos opinan que el ambiente de participación no es generado por el profesor, en forma adecuada.

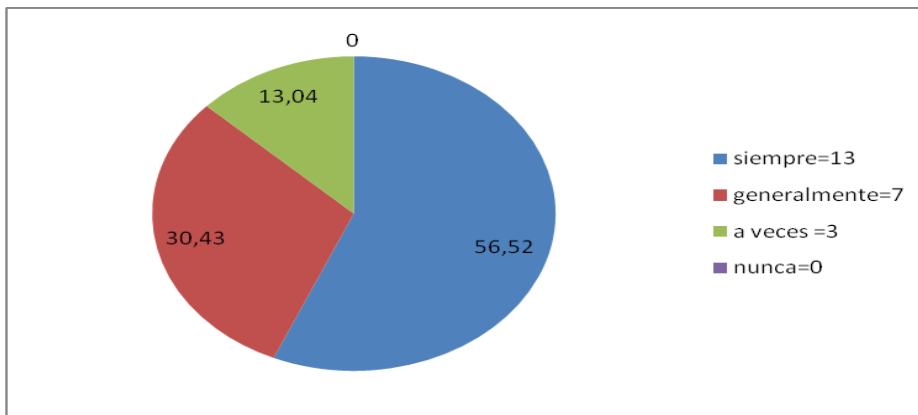


Las normas básicas de convivencia las manejan, de acuerdo al instrumento de observación un 36,36% de los docentes, ello comprendiendo que son alumnos que requieren claridad en la regulación al interior de la escuela.

#### 4.3.4.- Desestimación de la diversidad

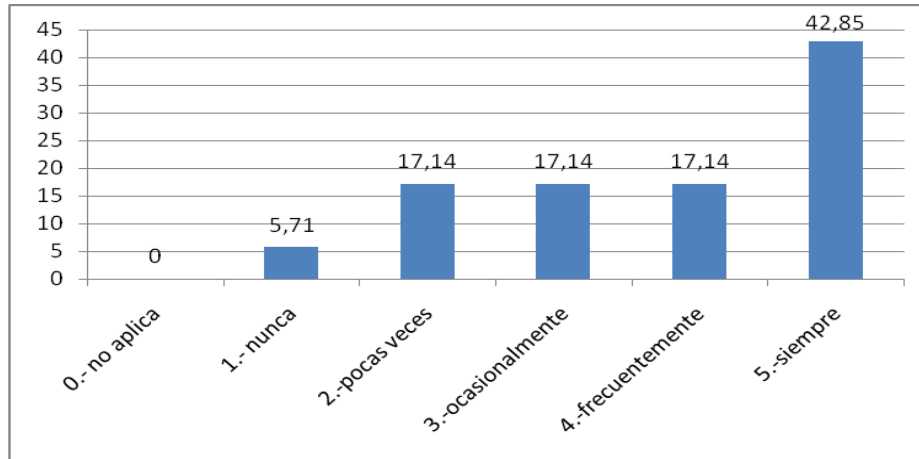
Un aspecto muy importante para referir es el relacionado con los contenidos y cómo son tratados para que tomen sentido para los estudiantes. Lo obtenido como información desde la encuesta docente y la encuesta a alumnos es absolutamente discrepante. Por su parte, los docentes señalan que los contenidos consideran temas de interés en un 70,37%, mientras que los estudiantes estiman que los temas de interés se aprecian en un 17,14%.

#### Pregunta 31.- Destina Ud. tiempo para atención de alumnos(as) fuera de su horario



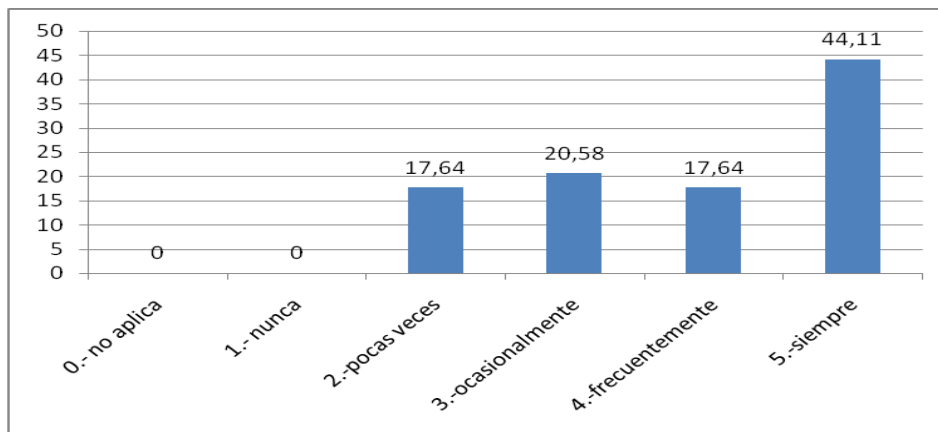
Ante el comportamiento normal de estar siempre apurado, con el tiempo justo, el 43,47% de los docentes no se preocupan de generar los espacios para consultas, disipar dudas, orientar o simplemente conversar con sus alumnos. Los que sí lo hacen siempre es el 56,52%, índice que debe mejorarse en el tiempo

**Pregunta 5.-Sientes que el trato del o la profesor(a) hacia ti es justo y respetuoso**



Esta pregunta da cuenta que un 60% de los alumnos perciben que son tratados en forma justa y respetuosa por los docentes. Dada la diversidad y contexto de los alumnos, hay un 40% de alumnos que siente no haber sido tratados en forma justa y respetuosa, lo que justifica un trabajo de fortalecimiento de docentes en sectores vulnerables.

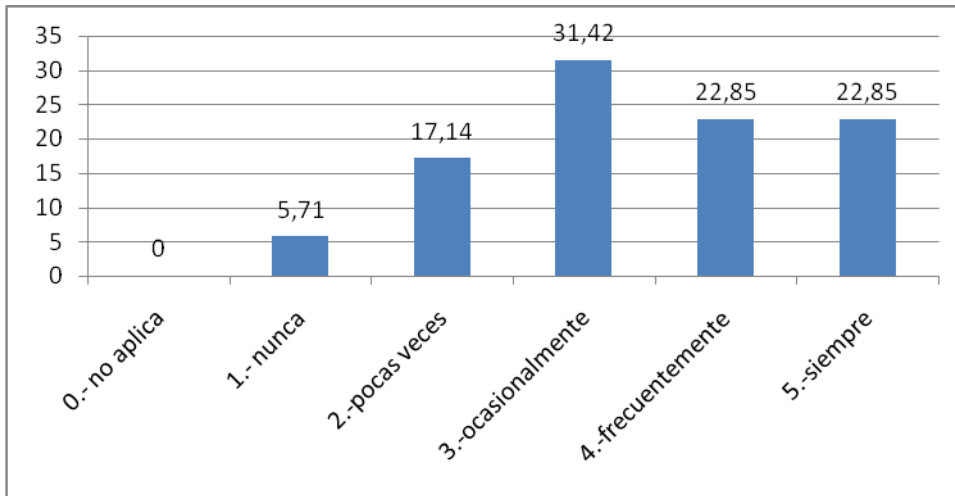
**Pregunta 7.-El o la profesor(a) se preocupa de aquellos que les cuesta más aprender**



La percepción de los alumnos acerca de los profesores y su preocupación por los que les cuesta más es buena, sobre el 60%, aunque hay un porcentaje cercano al 40% que piensa que los profesores no lo hacen. Se

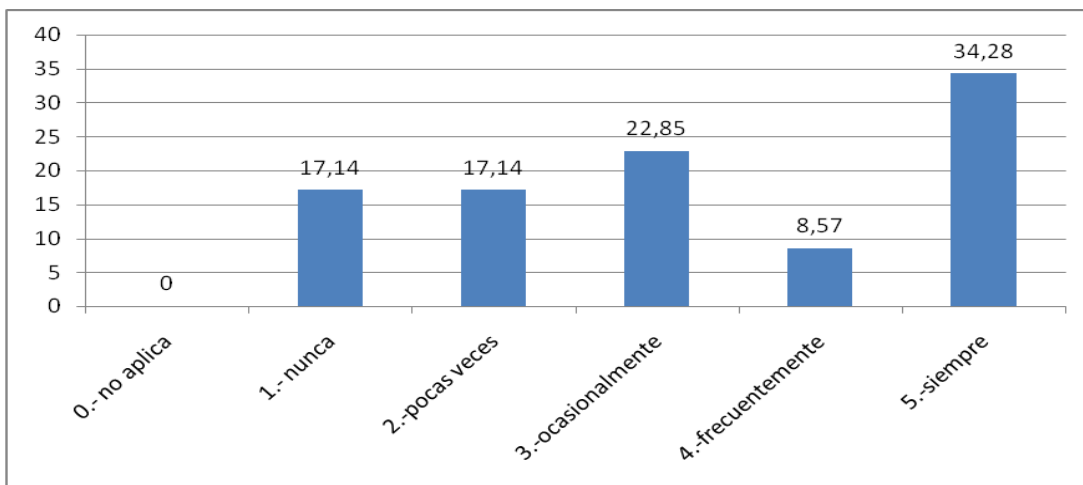
podría inferir que Los profesores no avanzan porque se quedan enseñando a los más débiles.

**Pregunta 33.-El profesor(a) nos estimula e incentiva constantemente los avances y esfuerzos por aprender**



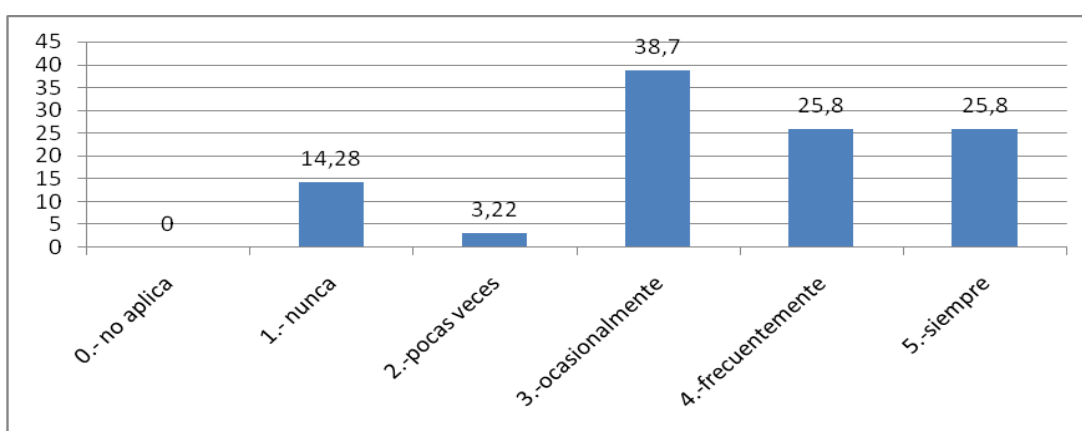
El 45,7% de los alumnos reconoce recibir estímulos por parte de los profesores por aprender, sin embargo, un 54,3% no siente que es estimulado ante sus avances y esfuerzos por aprender. Esta debilidad debe ser fortalecida especialmente desde el profesor de asignatura y profesor jefe.

**Pregunta 34.-Mi profesor(a) jefe se preocupa del curso en lo referido a rendimiento, conducta y asistencia**



Resulta altamente relevante, considerando la importancia que tiene el profesor jefe, que de acuerdo a las opiniones de los alumnos un porcentaje de 57,15% estima que el profesor(a) jefe no se preocupa del curso en lo referido a rendimiento, conducta y asistencia. Este rol debe ser fortalecido, retroalimentado con un plan de inducción que permita mejorar este compromiso.

**Pregunta 35.-Nuestro(a) profesor(a) jefe se preocupa de acompañarnos en el desarrollo personal y social.**



Es opinión de los encuestados que tan solo el 51,6% de los profesores jefes se preocupan de acompañar en el desarrollo personal y social a los alumnos, por lo que se observa una debilidad en su rol que afecta aproximadamente al 48,4% que representa prácticamente al 50% de su jefatura.

## **V.-CONCLUSIONES**

Producto de los datos obtenidos podemos establecer las siguientes conclusiones que sustentan la presencia o ausencia de competencias docentes que desarrollan su práctica pedagógica en sectores de vulnerabilidad.

Se ha logrado categorizar las deficiencias más relevantes presentes en el quehacer pedagógico de dos establecimientos con alto nivel de vulnerabilidad.

Se visibilizó la formación deficitaria de los profesores, tanto los que están integrándose actualmente al sistema como aquellos que tienen años de experiencia laboral, así como la poca preocupación de mantenerse actualizados a través de la formación continua.

Se evidencia una carencia constante del proceso de planificación para desarrollar el currículum, que les permita a los docentes tener certeza de que sus objetivos de aprendizaje se estén logrando y que los contenidos de sus programas sean desarrollados de acuerdo a las programaciones realizadas.

Se destaca que los objetivos planteados en las planificaciones no son logrados debido a que el docente pierde su foco al desviar parte importante de su clase en llegar puntualmente a la sala, establecer orden, motivación y condiciones mínimas para el aprendizaje. Esto produce un retraso en los avances de contenidos y logro de aprendizajes que se refleja en bajo niveles de logro, evidenciado en las pruebas estandarizadas.

No se aplican procedimientos y metodologías de aprendizaje pertinentes y contextualizadas, de acuerdo a los conocimientos previos y capital cultural

que poseen los estudiantes en sectores de vulnerabilidad. Es decir, no se aprecia una capacidad de adaptación y de estrategias significativas para lograr los aprendizajes.

Los docentes no desarrollan la capacidad de trabajar en equipo o interdisciplinario, más aún si teniendo tiempo disponible para planificar, atender alumnos y establecer vínculos de comunidades de aprendizaje.

Los procedimientos de evaluación son débiles, con un fuerte énfasis a evaluar sólo conocimiento. Además no son informados y retroalimentados oportunamente al estudiante, que no le permiten conocer sus avances y niveles de logro alcanzados.

Se evidencia la falta de conocimiento ante los instrumentos y la retroalimentación como parte importante del aprendizaje.

Los materiales de apoyo que permiten mejorar los aprendizajes, no son utilizados y además los docentes carecen del manejo tecnológico ante las TIC, por lo que aparecen ausentes en las clases. Los alumnos reconocen que mejoran sus aprendizajes con ellos, sin embargo, los docentes no los implementan por desconocimiento y mayor trabajo.

Existen algunas clases con actividades grupales, donde los alumnos pueden participar y preguntar sus inquietudes. No obstante, la mayoría de las clases son expositivas, tipo conferencia, donde los alumnos son simples receptores de información, que memorizan en algunas ocasiones, pues los aprendizajes significativos no se realizan.

Existe un ambiente poco propicio para el aprendizaje debido a diversos motivos que interfieren en la sala de clase. Entre ellos están las interrupciones frecuentes, ruidos del entorno, carencia de dominio de grupo,

clases aburridas y poco motivadoras. A esto se agrega salas desordenadas, poco acogedoras y con falta de identidad.

En algunos casos existe un ambiente de trabajo marcado por los estudiantes que poseen mejores aprendizajes, lo cual determina que el profesor continúa con aquellos que avanzan de acuerdo a su ritmo, dejando de lado a los más débiles, lo cual incide en que se produzca un desorden durante el proceso de aprendizaje.

Hay mala conducta en la clase y no hay actividades para el aprendizaje con participación, involucramiento y sentido práctico de lo que está aprendiendo.

Los docentes conocen los niveles de vulnerabilidad de sus estudiantes, pero a pesar de ello no son capaces de intervenir con acciones concretas que permitan obtener mejores relaciones con aquellos estudiantes con más carencias afectivas, problemas personales y familiares.

El contexto vulnerable aparece ante los docentes como un obstáculo para el desarrollo eficaz del proceso escolar, ellos delegan en las familias y el entorno las debilidades de aprendizaje de sus estudiantes.

Se evidencia la falta del desarrollo afectivo y valórico en cada una de las disciplinas, poniendo énfasis en parte de contenido que parece ser relevante en el momento de evaluar su desempeño, pero notoriamente esto se queda en el discurso y es una excusa para no atender a los estudiantes en sus necesidades contextuales.

Los profesores jefes cumplen algunos su función de apoyar, orientar y fortalecer a sus alumnos en lo personal y grupal. Es decir, por desconocimiento y formación inicial los docentes no poseen las condiciones

para enfrentar sus deberes en estos sectores vulnerables, con este tipo de estudiantes.

Los docentes en sus metodologías de enseñanza, sus prácticas didácticas y su en su labor de profesor jefe no utilizan una adecuación de contenidos, a través de situaciones y problemas cotidianos, que permitan al docente demostrar la teoría y la práctica.

Como reflexión final, se puede anhelar que nuestros contextos vulnerables y diversos tendrán una mejora importante, si fomentamos una cultura escolar cimentada en el compromiso con el aprendizaje de los alumnos, con un sentido positivo de la vida y en un ambiente de convivencia permanente, teniendo un cuerpo docente con las competencias para lograrlo.

## VI PROPUESTA

### PROGRAMA DE INDUCCION PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES

#### **6.1.-Responsables**

Los responsables de su aplicación y supervisión: Coordinador de Asuntos Pedagógicos o JUTP

El Coordinador de Asuntos Pedagógico, es el responsable directo de la conducción, supervisión de los aprendizajes y actividades pedagógicas de de ambos establecimientos educacionales. Con la sola excepción de las actividades extra- programáticas. Es un cargo de exclusiva confianza de COMEDUC.

#### **6.2 Análisis de la situación**

**6.2.1 El Aprendizaje:** El principal foco y objetivo de esta propuesta es mejorar los aprendizajes de los alumnos su trabajo y de la gestión del establecimiento. Busca generar las mejores condiciones posibles para el trabajo de los profesores en su contexto educativo, en función del aprendizaje de los alumnos. Este foco orienta la toma de decisiones y la asignación de recursos, de acuerdo a las características del establecimiento y el proyecto educativo institucional. Busca activamente mantenerse informado sobre el proceso de aprendizaje, analiza logros y dificultades, usa información para encargar el diseño y aplicación de medidas que mejoren los niveles de aprendizaje .Estimula y moviliza a otros para que tengan este mismo foco de preocupación.

**6.2.2.-Expectativas de la Jefatura:** En razón a los bajos niveles de logro en las pruebas estandarizadas tanto en SIMCE como los logros propios de la aplicación y desarrollo de los planes y programas de estudios que establecen en el marco curricular, la dirección a través del JUTP están convencido de los avances positivos y significativos de los aprendizajes de los estudiantes con la puesta en marcha de este plan de mejora.

**6.2.3.- Análisis de Contexto:** Como establecimientos pertenecientes a una fundación educacional se nos establecen metas a lograr cada inicio de año, y esta intervención pretende producir un impacto positivo en los actuales niveles de logro en los estudiantes.

**6.2.4.- Objetivos del Área:** Mejorar significativamente los aprendizajes en los estudiantes y a su vez optimizar las metodologías de enseñanza, técnicas de evaluación, ambientes de clases y un mejor manejo de los recursos de aprendizaje por parte de los profesores

**6.2.5.- Recursos Personales:** Se dispondrá de diversos recursos tanto materiales como humanos. Además la producción de apuntes guías, pruebas estarán de acuerdo a los requerimientos de los docentes. Se estimulara el uso de Módulos de Aprendizaje, textos MINEDUC y uso de TICs.

Se requieren mejorar los procesos y las prácticas pedagógicas y organizacionales según las características y necesidades del establecimiento y considerando los proyectos educativos de ambos liceos. El cuerpo docente dada la vulnerabilidad y diversidad de sus alumnos se hace necesario que se mantengan actualizados, asistan a cursos y accedan a diversas modalidades de perfeccionamiento de acuerdo a las necesidades de desarrollo actuales de los actores educativos y del establecimiento, y de anticiparse a los requerimientos de desarrollo futuro.

Para lograr lo anterior, el cuerpo docente, y todo agente educativo que forma parte de ambos establecimientos educativos deben participar de cursos de perfeccionamiento tanto en el periodo de invierno como verano a efecto de impulsar e innovarse en nuevas prácticas pedagógicas

Esta actualización pedagógica es fundamental frente a la evolución del conocimiento, tanto en lo pedagógico como en el campo propio de especialización. Así mismo se hace necesario que desarrollen la capacidad para el manejo de conflictos en la sala de clases en razón a la alta vulnerabilidad que presentan nuestros establecimientos.

La capacitación del cuerpo docente en todos los ámbitos pedagógicos y de su especialidades deben estar acorde a las exigencias y competencias que exige el marco curricular y las políticas educacionales institucionales y nacionales , considerando el tipo de estudiante, su capital cultural, precedencia, familia, entorno y principalmente vulnerabilidad y diversidad .Suponemos que al tener mejor capacitados tanto en conocimiento, habilidades como actitudes los profesores supondremos obtendremos mejores aprendizajes en los estudiantes

**6.2.6.- Recursos Personales:** Es importante reflejar ante el cuerpo docente entusiasmo y motivación para asistir a estos perfeccionamientos y que a su vez puedan replicarse con los estudiantes, ya que la educación al ser dinámica exige permanente actualización de sus enseñantes.

**6.2.7.-Perfeccionamiento e Innovación Docente:** Los docentes tiene el derecho y obligación a perfeccionarse y actualizarse en forma permanente, e integral a lo largo de toda su vida laboral, que les permita enfrentar la evolución del conocimiento, cultura y sociedad de la que forma parte. Esta actualización se refleja en las evaluaciones docentes que se exigen, las que dados sus resultados no son de las mejores y que repercuten en la calidad

educativa que actualmente se observa. Esto se agudiza aun mas cuando se constata en los resultados de los aprendizajes de los alumnos que forman parte de contextos vulnerables. Esto se genera desde las propias entidades formadoras, la falta de seguimiento, acompañamiento y fineza en la detección de las competencias disciplinarias, vocacionales y actitudinales que se requieren para la noble labor docente. La supervisión, tutoría, acompañamiento y evaluaciones externas resultan fundamentales en el proceso de formación permanente que debe tener un docente.

La inducción que pretende implementar este programa es contribuir en alguna medida el mejoramiento del desempeño de nuestros profesores donde la teoría y la practica van de la mano, que se entienda que los objetivos y actividades por la acción pedagógica del profesor son en relación a las actividades del establecimiento. Además la capacitación y perfeccionamiento el profesor debe verla como una necesidad permanente de mejoramiento profesional y no como algo impuesto. Sera necesaria una capacitación centrada en la realidad, contexto y vulnerabilidad de sus estudiantes con un énfasis practico y que se demuestre y explique en su discurso teórico en la sala de clases.

**6.2.8.-Contexto, Diversidad y Vulnerabilidad:** Se han de identificar los contextos, diversidad y vulnerabilidad de los estudiantes a través de antecedentes como IVE, ficha RAPSA, becas de pro retención, beca BARE, Chile Solidario, y alumnos con necesidades educativas especiales. Reconocemos estos factores afectan significativamente el éxito en el aprendizaje de los alumnos pero se suma el desempeño docente, como el principal factor para generar en el alumno motivación, autoestima, voluntad y confianza en cada alumno para plantearse un proyecto de vida personal que aspire a una mejor vida personal y social. Desde el equipo directivo y docentes debemos decidir los objetivos y contenidos curriculares prioritarios, los planes de trabajo y las estrategias más adecuadas para el logro de la

misión y de las metas del proyecto educativo y planes estratégicos. Considerando las tendencias y los modelos educativos que mejor se ajustan a las características sociales y familiares de los alumnos, de acuerdo a los recursos con los que cuenta nuestra organización.

Nuestro énfasis de la inducción docente se focalizara principalmente hacia aquellos profesores principiantes que se han integrado a la comunidad educativa durante el presente año. Se requieren profesores capaces de replicar la misión institucional dada la alta vulnerabilidad de ambos establecimientos, esto exige espíritu de servicio, capaces de adaptarse al tipo de alumno que lo componen, altruistas, empáticos y que reflejen los valores institucionales que nos rigen capaces de aceptar las diferencias individuales, valores, contextos culturales y niveles de vulnerabilidad que poseen los estudiantes.

Será importante reflejar una forma de ser, sentir y actuar con sentido positivo de la vida, con un serio compromiso con el aprendizaje de los alumnos y todo esto en un ambiente de convivencia grato, tener presente la misión que hemos asumido frente a los alumnos y profesores, con una personalidad consistente, con perseverancia, responsabilidad y respeto hacia todos por igual. Capaces de observar con alta sensibilidad las penurias y carencias humanas.

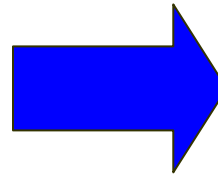
### 6.3- Brechas y acciones a considerar

#### 6.3.1.- Mejorar los Aprendizajes

### BRECHA

#### ¿DÓNDE ESTOY ACTUALMENTE?

- Deficiente cobertura curricular
- Débil proceso de inducción docentes principiantes.
- Carencia de retroalimentación oportuna al docente.
- Débil aplicación de planes de clases, considerando la formación de valores.
- Ignorancia del uso de recursos didácticos
- Metodologías de enseñanza rutinarias.
- Deficiente procedimiento del llenado del libro de clases
- Carencia de motivación por el estudio a los alumnos



#### ¿QUÉ QUIERES LOGRAR?

- ✓ Mejorar la cobertura curricular con un logro del 90%
- ✓ Realizar un proceso de inducción con más tiempo y profundidad, con mentores o supervisores de acompañamiento.
- ✓ Disponer de tiempo suficiente para la retroalimentación.
- ✓ Promover la aplicación permanente de planes de clases considerando el aspecto valórico actitudinal.
- ✓ Capacitar a los docente en el uso de recursos didácticos
- ✓ Proponer nuevas metodologías de enseñanza
- ✓ Demostrar el uso correcto del libro de clases

#### ACCIONES DESARROLLAR

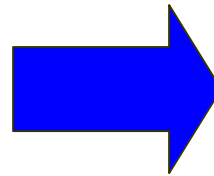
- Disponer de tiempo
- Disponer de recursos humanos y materiales
- Planificar y priorizar acciones

### 6.3.2.- Perfeccionamiento e Innovación docente

#### BRECHA

##### ¿DÓNDE ESTOY ACTUALMENTE?

- Docentes desactualizados
- Alumnos sin posibilidad de focalizarse en ellos ante inminente repitencia.
- Docentes con falta de perfeccionamiento
- Alumnos con competencias de entrada débiles para enfrentar nuevos conocimientos



##### ¿QUÉ QUIERES LOGRAR?

- ✓ Asistir a cursos de actualización pedagógica y de especialidad
- ✓ Seguimiento de alumnos con altas posibilidades de repitencia
- ✓ Docentes asisten a cursos de perfeccionamiento
- ✓ Realizar nivelación y realimentación a los alumnos que carecen de conductas de entrada al enfrentar nuevos conocimientos

##### ACCIONES DESARROLLAR

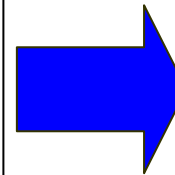
- Disponer de tiempo
- Disponer de recursos humanos y materiales
- Planificar y priorizar acciones

### 6.3.3.-Contexto, Diversidad y Vulnerabilidad del discente

## BRECHA

### ¿DÓNDE ESTOY ACTUALMENTE?

- Sin entrevista personalizadas realizadas por el PJ.
- Sin calendario de visitas domiciliarias por el PJ
- Ausencia de fichero para registro de seguimiento de alumnos
- Sin programa de seguimiento a docentes principiantes
- Carencia del fomento del respeto a las diferencias individuales de los alumnos por los agentes educativos.
- Ausencia de protocolo de selección de docentes ,para predecir adaptabilidad al establecimiento
- Falta de efectividad del protocolo pedagógico.
- Falta de internalización del reglamento de convivencia
- Falta de dominio del ambiente de clases y lograr una mayor efectividad de los tiempos y motivación por aprender.
- Débil implementación del programa de valores PROVI
- Carencia de técnicas para focalizarse en alumnos con dificultades de aprendizaje
- Ausencia de planes de clases que no consideran los OFT y valores institucionales.
- Falta de sentido de pertenencia hacia el liceo
- Ausencia de actividades de integración con los padres y apoderados.



### ¿QUÉ QUIERES LOGRAR?

- ✓ Se realizan las entrevista
- ✓ Se realiza calendario
- ✓ Se dispone de fichero de seguimiento
- ✓ Se observa un mayor respeto a las diferencias individuales
- ✓ Se aplica protocolo pedagógico
- ✓ Se aplica protocolo de selección de docentes
- ✓ Se aplica reglamento de convivencia escolar
- ✓ Se mejora el ambiente de clases utilizando la motivación
- ✓ Se fomenta la aplicación y practica del PROVI
- ✓ Se detectan y apoyan a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.
- ✓ Se utilizan planes de clases con énfasis en los OFT y valores
- ✓ Se observa un mayor sentido de pertenencia
- ✓ Los padres y apoderados participan de las actividades del liceo

### ACCIONES A DESARROLLAR

- Disponer de tiempo
- Disponer de recursos humanos y materiales
- Planificar y priorizar acciones

## 6.4.- Programa de acción

### 6.4.1.- Mejorar los Aprendizajes

| Acciones  | Recursos/persona involucradas   | Hitos de avance   | Plazo   | Potenciales dificultades  |
|---|---|---|---|---|
| 1.- Inducir a los docentes principiantes en las dimensiones y ajustes curriculares como :metodologías, procedimientos de evaluación, ambientes de aprendizajes , manejo de recursos de enseñanza y dominios de contenidos | -Docentes principiantes<br>-Marco para la Buena Enseñanza<br>-Herramientas pedagógicas<br>-Reglamentos de evaluación, convivencia<br>-TICs<br>-Enfoques curriculares<br>-Textos MINEDUC | El 90% de los profesores principiantes son supervisados cada 15 días. Inicialmente apoyo permanente una vez por semana y de acuerdo a evolución positiva se reduce el tiempo de observación hasta que sea necesario | -Cada 15 días durante el primer semestre<br>Supervisión y retroalimentación de clases una vez a la semana | -Dificultades de adaptación al tipo de alumno que deberá educar<br>-Conocimientos de los alumnos.<br>-Conocimiento del contexto de los alumnos              |
| 2.-Monitorear en el aula al cuerpo docente para retroalimentar la gestión educativa.  | -Pauta de visita al aula de acuerdo al Marco para la Buena Enseñanza<br>-Agente visitador:JUTP, Director, Profesor homologo   | -El 100% de los profesores son monitoreados.  | -Durante el 1er semestre  | -La falta de predisposición ante eventuales opiniones respecto de la clase.<br>-No querer ser observado.<br>-No tener retroalimentación por falta de tiempo |

|  |  |  |                      |  |
|--|--|--|----------------------|--|
| <p>3.-Aplicar planificaciones y planes de clases de acuerdo a modelos consensuados que contemplen el trabajo con OFT y valores institucionales</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Programas de estudios ministeriales.</li> <li>-Mapas de Progreso de la asignatura</li> <li>-Disponer de las PCA o PCI de la asignatura respectiva</li> <li>-Planes de clases consensuados o de la propia creación del docente</li> <li>-Programa de Valores Institucionales</li> </ul> | <p>-Al primer semestre el 100% de los profesores disponen de bitácora de planes de clases de su asignatura.</p>  | <p>-Todo el año.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-No confeccionar planificaciones.</li> <li>-No aplicar planificaciones</li> <li>-No disponer del tiempo para estructurarlas.</li> </ul>   |
| <p>4.- Utilizar recursos didácticos que fortalezcan el desarrollo de las habilidades de orden superior.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Manejo de TICs</li> <li>-Pizarra interactiva</li> <li>-Programas computacionales educativos</li> <li>-Elementos reales</li> <li>-Clases demostrativas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% del profesorado utiliza una variedad de recursos didácticos.</li> <li>-El 100% de uso de recursos se registra en bitácora y libro de clases</li> </ul> | <p>-Todo el año.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recursos insuficientes en razón a la demanda</li> <li>-Desconocimiento de procedimiento de uso del recurso</li> <li>-Ausencia de registro de su uso en plan de clases</li> </ul> |
| <p>5.- Aplicar diversas metodologías de enseñanza, que permitan asegurar el aprendizaje en los estudiantes</p>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Programa PEC</li> <li>-TICs</li> <li>-Internet</li> <li>-Actualización pedagógica</li> </ul>   | <p>-El 100% del profesorado utiliza una variedad de metodologías de enseñanza.</p>   | <p>-Todo el año</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de interés por profesores.</li> <li>-Falta de tiempo por profesores.</li> <li>-Falta de competencias pedagógicas de profesores.</li> </ul>                                 |
| <p>6.- Utilizar recursos de enseñanza que fortalezcan el aprendizaje en los estudiantes</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pizarra Interactiva</li> <li>-Internet</li> <li>-Elementos reales</li> <li>-Bitácora de registro de uso del recurso.</li> <li>-TICs</li> </ul>   | <p>-El 100% del profesorado utiliza diversos recursos de enseñanza</p>   | <p>-Todo el año</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de interés por profesores.</li> <li>-Falta de tiempo por profesores</li> <li>-Falta de competencias en el manejo de recursos pedagógicos</li> </ul>                        |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p>7.- Completar el correcto manejo del libro de clases de acuerdo a los planes de estudios, planificaciones y planes de clases que utiliza el profesor.</p>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>-JUTP</li> <li>-Formato de llenado</li> <li>-PPT manejo libro de clases</li> <li>-Consideraciones</li> <li>-Registro de llenado y avance programático de acuerdo a libro de clases.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% del profesorado completa correctamente el libro de clases.</li> <li>-El 100% del profesorado utiliza planes de clases</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisión bimensual con análisis y sugerencia permanente.</li> <li>-Evaluación semestral ante el Consejo de Profesores</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de tiempo para una revisión eficiente del libro de clases</li> </ul>  |
| <p>8.- Activar por parte de todo agente educativo, principalmente el cuerpo docente, la capacidad de generar motivación, autoestima y voluntad en los estudiantes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Profesores</li> <li>-Paradocentes</li> <li>-Directivos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de los agentes educativos están comprometidos a generar motivación, autoestima y voluntad en los estudiantes</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Todo el año</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de coherencia</li> <li>-Falta de consistencia</li> </ul>  |
| <p>9.- Aplicar estrategias de enseñanza de acuerdo a recursos y situaciones de carácter general y/o específico por grupo curso o alumno en particular.</p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recursos materiales didácticos de acuerdo a necesidades específicas del alumno</li> <li>-Técnicas y hábitos de estudios.</li> <li>-Técnicas de estudios, de toma de apuntes, memorización.</li> <li>-Técnicas de motivación e interés.</li> <li>-Derivación a psicopedagoga</li> <li>-Encuesta de opinión de los alumnos sobre el desarrollo de las</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de los profesores realizan clases motivadoras con alto interés para los alumnos.</li> <li>-El 100% de los alumnos muestran interés por aprender.</li> <li>-El 100% de los alumnos utiliza técnicas de estudios personales y grupales.</li> <li>-El 100% de los</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Primer semestre</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de tiempo para la preparación de las clases.</li> <li>-Falta de motivación de parte de profesores y alumnos.</li> <li>-Falta de predisposición por parte de profesores</li> </ul> |

|  |                          |  |  |  |
|--|--------------------------|--|--|--|
|  | clases de sus profesores | alumnos toman apuntes de las clases que realizan los docentes. |  |  |
|--|--------------------------|--|--|--|

6.4.2.- Perfeccionamiento e Innovación docente

| Acciones   | Recursos/persona involucradas  | Hitos de avance  | Plazo   | Potenciales dificultades  |
|--|--|--|---|---|
| 1.- Fomentar la actualización del conocimiento en el cuerpo docente de manera que repercuta en nuevos aprendizajes en los alumnos. | -Curso de perfeccionamiento y capacitación para los docentes en los periodos de vacaciones de invierno y verano<br>-Docentes y asistentes        | -El 100% del cuerpo docente participa voluntariamente de la capacitación                                 | -En los periodos de vacaciones de invierno y verano | -No replicación de los aprendidos con los estudiantes<br>-Falta de interés del tema de estudio a perfeccionarse o capacitarse |
| 2.- Aplicar Programa de Tutorías para aquellos estudiantes con altas probabilidades de repitencia por rendimiento o asistencia.    | -Profesores Tutores<br>-Profesores Jefes<br>-Alumnos con dificultades de aprendizaje y asistencia<br>-Registro de evolución                      | -El 100% de alumnos en situación de repitencia por rendimiento o asistencia cuenta con un profesor tutor | -Entre Inicio y termino del primer semestre         | -Disponibilidad de tiempo<br>-Falta de compromisos mutuos (alumno/tutor)  |
| 3.- Asistir a programas de perfeccionamiento y capacitación en los ámbitos pedagógicos y campo de estudios profesionales           | -Actualización de nuevos conocimientos.<br>-Seminarios de sectores de enseñanza.<br>Seminarios de buenas prácticas pedagógicas.<br>-Programa PEC | -El 100% del profesorado asiste a programas de perfeccionamiento.  | -Periodo de vacaciones de invierno y verano         | Falta de interés por profesores.<br><br>-Falta de tiempo por profesores.  |

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
|   | -TICs   |   |   |  |
| 4.-Desarrollar Programas de Mejoramiento de la Enseñanza a fin de nivelar aprendizajes en los diferentes niveles. | -Diagnósticos<br>-Planes de Mejoramiento<br>-Profesores según asignatura<br>-Recursos financieros | -El 100% del profesorado aplica planes de mejoramiento de acuerdo a requerimientos. | --De acuerdo al cronograma de requerimiento | -Falta de recursos financieros.<br>-Falta de disposición para su cumplimiento. |

#### 6.4.3.- Contexto, Diversidad y Vulnerabilidad del discente

| Acciones  | Recursos/persona involucradas   | Hitos de avance  | Plazo                     | Potenciales dificultades   |
|---|---|--|---------------------------|--|
| 1.- Realizar entrevistas personalizadas por los PJ en cada una de sus jefaturas a los padres y apoderados   | -Profesor jefe<br>-Protocolo de registro<br>-Padres y/o apoderados  | -El 100% de los apoderados de todos los niveles deberán estar entrevistados.                                 | - Marzo-Abril de cada año | -Disponibilidad horaria del PJ<br>-Disponibilidad horaria de los padres o apoderados       |
| 2.- Conformar un calendario de visitas domiciliarias por parte del PJ en conjunto con las asistente social y psicóloga del establecimiento cuando la situación lo amerite                       | -Profesor jefe<br>-Asistente social<br>-Psicóloga<br>-Protocolo de registro de la información                           | -El 100% de los casos focalizados han sido visitados y en proceso de atención                                | -Todo el año              | -Introversión,<br>ausencia de datos y reserva de los casos estimados<br>-Tiempo disponible |
| 3.- Disponer de fichero de seguimiento para cada alumno a fin de registrar situaciones de adaptabilidad, contexto, derivación, rendimiento y conducta que estén afectando significativamente su | -Orientadora<br>-Fichero de alumno<br>-Profesores Jefes<br>-Libro de clases<br>-Informe IDA<br>-Psicopedagoga/psicóloga | -El 100% de los alumnos de 1º y 2º medio deberán contar con su ficha personal al término del primer semestre | -Primer semestre          | -Falta de compromiso<br>-Ausencia de encargados<br>-Disponibilidad horaria                 |

|  |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|
| aprendizaje.   |   |   |  |   |
| 4.- Realizar programa de seguimiento a docentes principiantes con énfasis en la filosofía, principios y política educacional de la fundación focalizado en el tipo de estudiante que la conforman.                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Profesores principiantes</li> <li>-JUTP</li> <li>-Calendario de visitas al aula acordadas y sin aviso por UTP.</li> <li>-PCA-PCI del profesor</li> <li>-Registro de retroalimentación y acuerdos de seguimiento</li> </ul>  | -El 100% de los profesores principiantes son apoyados retroalimentados y visitados en su quehacer pedagógico de acuerdo a la filosofía, principios y política educacional de la fundación | -Primer semestre   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de tiempo de UTP.</li> <li>-Falta de predisposición de profesores principiantes.</li> </ul>                                     |
| 5.- Fomentar el respeto a los ritmos. Contextos y diferencias individuales que presentan los estudiantes por parte de todo agente educativo del establecimiento.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Profesores jefes</li> <li>-Profesores de asignaturas.</li> <li>-Antecedentes académicos y personales de ingreso de los alumnos</li> <li>-Diagnostico de las competencias de entrada de los estudiantes</li> <li>-Detección temprana de habilidades y dificultades que presenten los estudiantes al inicio del año escolar.</li> <li>-Entrevista personalizada a cada alumno por parte del profesor jefe.</li> </ul> | -El 100% de los profesores respetan los ritmos de aprendizaje, diferencias individuales y contextos procedentes de los estudiantes.   | -Durante todo el año   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de conocimiento de los alumnos.</li> <li>-Falta de tiempo</li> <li>-Falta de predisposición por parte de profesores.</li> </ul> |
| 6.- Disponer de protocolo y procedimiento de selección de docentes que permitan predictivamente una mayor adaptabilidad y compromiso con los estudiantes de acuerdo al contexto de su realidad educacional y entorno | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Perfil previo considerando actitudes, habilidades y conocimientos acorde al tipo de alumno a educar.</li> <li>-Test de personalidad</li> <li>-Experiencia previa en establecimientos</li> </ul>   | -El 100% de los docentes son seleccionados de acuerdo a protocolo previamente establecido   | -En los periodos de noviembre-marzo del siguiente año y de acuerdo a requerimiento del | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de rigurosidad del protocolo.</li> <li>-Procedimiento se torne engorroso y demoroso.</li> </ul>                                 |

|  |   |  |                       |   |
|--|---|--|-----------------------|---|
| social   | vulnerables.<br>-Entrevista personal  |  | establecimiento       |   |
| 7.- Socializar Reglamento de Convivencia Escolar en las horas de Consejo de Curso, Orientación y Reuniones de Padres y Apoderados.   | -Reglamento de convivencia<br>-Profesores Jefes<br>-Reuniones de Padres y Apoderados<br>-Talleres de Convivencia<br>-Agenda del Estudiante  | -El 100 % de los estudiantes y profesores conoce y respeta el reglamento de convivencia  | -Todo el año          | -Falta de persistencia en su aplicación<br>-Falta de consistencia en su aplicación.   |
| 8.- Demostrar carácter y control del ambiente de clases por parte de los docentes en la realización de sus clases con mayor efectividad de los tiempos y motivación por aprender por parte de los estudiantes. | -Asumir oportunamente los inicios de la clase por parte del profesor<br>-Se observa clima de aula autocontrolado por el profesor<br>-Se observa flexibilidad y adaptabilidad por parte del docente de acuerdo al curso que enfrenta.<br>-Protocolo pedagógico | El 100% de los profesores visitados en aula demuestran carácter, control y dominio del ambiente de clases.<br>-El 100% del profesorado aplica el protocolo pedagógico en sus clases. | -Todo el año          | -Falta de tiempo para entrevistar a profesores.<br>-Carencia de datos confiables.<br>-Falta de predisposición para generar auto percepción y autoanálisis personal.<br>-Falta de predisposición ante la crítica positiva. |
| 9.- Implementar programa de valores institucionales PROVI  | -Programa PROVI<br>-Docentes<br>-Inducción PROVI<br>-Protocolo pedagógico   | -El 100% de las anotaciones positivas o negativas en el libro de clases son registradas de acuerdo al PROVI.   | -Durante todo el año. | -Desconocimiento del programa por los docentes.<br>-Surgimiento de Potenciales grupos y lideres negativos   |

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| <p>10.- Focalizar los énfasis de la enseñanza en aquellos estudiantes con mayores dificultades de aprendizaje</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Estudiantes con dificultades de aprendizaje</li> <li>-Profesionales especialistas como :psicóloga, psicopedagoga, asistente social</li> <li>-Organizaciones externas de apoyo</li> <li>-Profesor Jefe</li> <li>-Procedimiento de seguimiento y tutoría</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de alumnos con dificultades de aprendizaje focalizados al término del primer semestre.</li> <li>-El 100% de alumnos focalizados al término del primer semestre tratados y con seguimiento.</li> </ul>   | <p>-Al término del primer semestre</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Margen de alumnos que no fue posible apoyar</li> <li>-Falta de apoyo de la familia frente a la dificultad</li> <li>-Falta de compromiso por del estudiante.</li> <li>-Falta de compromiso de profesores</li> </ul> |
| <p>11.- Aplicar modelo de planificación de clases que contemple el trabajo de nuevos conocimientos considerando los OFT y los valores institucionales</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Modelo de planificaciones de clases</li> <li>-OFT y PROVI</li> <li>-TICs</li> <li>-Internet</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de los profesores aplica modelo de planificaciones de clases considerando los OFT y valores institucionales.</li> <li>-Se observa creatividad y activación del conocimiento junto con lo actitudinal.</li> </ul>  | <p>-Al término del primer trimestre 100% de las clases consideran los OFT y valores institucionales</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-No asumir la importancia de la formación valórica y de los OFT</li> <li>-No planificar</li> </ul>  |
| <p>12.- Generar sentido de pertenencia en el cuerpo docente y alumnos del establecimiento.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Transmitir cuidado y apego por parte del profesorado de lo que representa nuestro liceo.</li> <li>-Difundir emblema, visión, misión en la entrada al liceo</li> <li>-Resaltar logros individuales y grupales.</li> <li>-Contar con alumnos modelos para los que inician sus estudios</li> <li>-Visualizar identidad en cada sala de clases.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>El 100% de los alumnos sin excepción visten polera e insignia del liceo.</li> <li>El 100% de los(as) profesores (a) muestra insignia o delantal del liceo.</li> <li>En el 100% de cada sala se observa la misión del liceo y valores institucionales.</li> <li>El 100% de los alumnos</li> </ul> | <p>-Todo el año</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de consistencia.</li> <li>-Falta de persistencia.</li> </ul>   |

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar polera e insignia del liceo en todo momento</li> <li>-Disponer de vitrina de trofeos y logros</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>visten con su uniforme correctamente.</li> <li>El 100% del cuerpo docente se identifica con su liceo</li> </ul>   |   |   |
| 13.- Desarrollar actividades de integración entre el alumnado y Padres y Apoderados asociado a valores institucionales.                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Agenda del estudiante</li> <li>-Juegos deportivos</li> <li>-Actividades de ayuda a la comunidad.</li> <li>-Actividades de participación folclórica.</li> <li>-Programa PROVI</li> <li>-Compromiso del PJ</li> <li>-Escuela para padres</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 50% de los Padres y Apoderados junto con sus pupilos participan de actividades de integración de los valores institucionales que se desarrollan en la fundación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Una actividad cada dos reuniones mensuales de los apoderados</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Carencia de motivación e interés para generar actividades de participación.</li> </ul>  |
| 14.- Realizar análisis y propuestas de mejoramiento de las anotaciones positivas y negativas establecidas en los libros de clases                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Libro de clases</li> <li>-Profesor Jefe</li> <li>-JUTP</li> <li>-Registros y tendencias</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de los profesores jefes realizara un análisis y propuestas de mejora de acuerdo a las anotaciones de su respectiva jefatura</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Trimestralmente</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de tiempo y compromiso de los PJ.</li> <li>,-Falta de apoyo de JUTP,CAE</li> </ul>  |
| 15.- Implementar Protocolo Pedagógico que pretenda fomentar el respeto , la responsabilidad y las normas de convivencia y predisposición para el aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Protocolo Pedagógico</li> <li>-PROVI</li> <li>-Reglamento de convivencia</li> <li>-Profesores</li> <li>-Alumnos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de los profesores aplica el protocolo pedagógico durante sus clases</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Todo el año</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de persistencia en su aplicación</li> </ul>   |
| 16.- Gestionar una mayor participación y compromiso de los padres y apoderados con el proceso educativos de sus pupilos.                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Padres y apoderados</li> <li>-Programas para escuela para padres</li> <li>-Orientadora</li> <li>-Profesores Jefes</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El 100% de los profesores jefes en conjunto con orientación realizan escuelas para padres</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cada dos mes una actividad de participación en las reuniones de apoderados o con actividades extra programáticas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Baja asistencia de los padres.</li> <li>-Falta de compromiso de los padres</li> <li>-Falta de apoyo para las actividades</li> </ul> |

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

PROFESOR: ...SUBSECTOR: Biología FECHA: 27-05-13

Insatisfactorio (33 Puntos): No cumple con lo mínimo establecido

Básico (34 a 66 pts): Cumple en forma elemental y demuestra debilidad en su quehacer profesional

Competente (67 a 99 pts.): Refleja un desarrollo profesional acorde a las expectativas requeridas

Destacado (100 a 132 pts.): Es sobresaliente en su desempeño profesional y cumple cabalmente a las expectativas requeridas.

1.- Nunca 2.- A veces 3.- Generalmente 4.- Siempre

| N<br>o | Sentencias  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------|---|---|---|---|---|
| 1      | Como Profesor(a) da Ud. a conocer a sus alumnos los objetivos del curso                                   |   |   |   |   |
| 2      | Al realizar sus clases, tiene presente los objetivos propuestos para el curso                             |   |   |   |   |
| 3      | Da Ud. a conocer los objetivos de la clase a su inicio  |   |   |   |   |
| 4      | Alcanza Ud. los objetivos que se propone en cada clase  |   |   |   |   |
| 5      | Es Ud. flexible en la programación de los contenidos de clases  |   |   |   |   |
| 6      | Distribuye pruebas, trabajos y actividades en relación a su carga académica                               |   |   |   |   |
| 7      | Ud. como Profesor avisa y da plazos de pruebas y trabajos   |   |   |   |   |
| 8      | Prepara Ud. sus clases  |   |   |   |   |
| 9      | Conoce y domina los temas tratados en clase   |   |   |   |   |
| 10     | Desarrolla los contenidos propuestos para el curso  |   |   |   |   |
| 11     | Interrelaciona Ud. su asignatura con otras  |   |   |   |   |
| 12     | Cumple Ud. el papel de inspirador para con sus alumnos  |   |   |   |   |
| 13     | Al entregar la materia en clase, promueve la participación de los alumnos(as)                             |   |   |   |   |
| 14     | Adecua su vocabulario al nivel del curso  |   |   |   |   |
| 15     | Tiene Ud. buena dicción como Profesor   |   |   |   |   |
| 16     | Se considera Ud. con claridad en la exposición de sus clases  |   |   |   |   |
| 17     | Utiliza materiales de apoyo (apuntes y guías) que ayudan a los alumnos a la comprensión de los contenidos |   |   |   |   |
| 18     | Demuestra claridad en la confección del material de apoyo (apuntes y guías)                               |   |   |   |   |
| 19     | Los materiales de apoyo son útiles en el logro de aprendizajes  |   |   |   |   |

|                       |  |       |  |  |  |
|-----------------------|--|-------|--|--|--|
| 9                     |  |       |  |  |  |
| 2<br>0                | Considera Ud. las actividades y tareas grupales  |       |  |  |  |
| 2<br>1                | Considera Ud. las actividades y tareas personales  |       |  |  |  |
| 2<br>2                | Adecua las pruebas, controles, actividades y tareas a los contenidos pasados en clase                                      |       |  |  |  |
| 2<br>3                | Considera Ud. un tratamiento exhaustivo en la corrección de las evaluaciones   |       |  |  |  |
| 2<br>4                | Devuelve Ud. las pruebas con comentarios escritos  |       |  |  |  |
| 2<br>5                | Las evaluaciones tienen tiempo de resolución adecuados   |       |  |  |  |
| 2<br>6                | Entrega los resultados de pruebas, controles y otros trabajos en un tiempo prudente. No más de una semana de ser aplicada. |       |  |  |  |
| 2<br>7                | Es Ud. puntual en su llegada a la sala de clases   |       |  |  |  |
| 2<br>8                | Como considera su rol de profesor jefe si lo fue.  |       |  |  |  |
| 2<br>9                | Optimiza Ud las relaciones con sus alumnos(as) en la sala de clases  |       |  |  |  |
| 3<br>0                | Optimiza Ud las relaciones con sus alumnos(as) fuera de la sala de clases  |       |  |  |  |
| 3<br>1                | Destina Ud. tiempo para atención de alumnos(as) fuera de su horario  |       |  |  |  |
| 3<br>2                | Mantiene Ud actitudes profesionales y personales como Profesor dentro y fuera de la clase                                  |       |  |  |  |
| 3<br>3                | ¿Cómo se autoevaluaría Ud. como Profesor en la actividad docente?  |       |  |  |  |
| SUB-TOTAL             |  |       |  |  |  |
| AUTOEVALUACION: _____ |  | TOTAL |  |  |  |
| —                     |  |       |  |  |  |
| _____                 |  |       |  |  |  |
| _____                 |  |       |  |  |  |

## ANEXO 2: ENCUESTA DE SATISFACCION DEL ALUMNO

Respetado estudiante en relación a cada afirmación, nos interesa conocer el grado o nivel en que estimas cada una de estas consultas.

Para ello, debes marcar la opción en el casillero que estimes de acuerdo a la siguiente escala con su correspondiente significado:

ASIGNATURA: \_\_\_\_\_ CURSO \_\_\_\_\_ FECHA \_\_\_\_\_

Utiliza la siguiente Escala

| 5   | 4                                  | 3                               | 2  | 1   | 0                                     |
|---|------------------------------------|---------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| SIEMPRE   | GENERALMENTE                       | OCASIONALMENTE                  | A VECES  | NUNCA   | NO CORRESPONDE                        |
| Muy adecuado(a); en gran medida, altamente de acuerdo | Adecuado(a), bueno, muy de acuerdo | Es posible, regular; de acuerdo | Rara vez; inadecuado(a); Deficiente; en desacuerdo | Nunca; muy inadecuado(a); Muy deficiente; muy en desacuerdo | Altamente Inadecuado(a), no se aplica |

| N° | Consulta  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | El o la profesor(a) acepta opiniones  |   |   |   |   |   |   |
| 2  | En las clases participamos todos y el profesor(a) habla lo necesario frente a nosotros  |   |   |   |   |   |   |
| 3  | En las clase se realizan actividades en que formamos grupos   |   |   |   |   |   |   |
| 4  | Frente a trabajos, tareas, o disertaciones que debes realizar el o la profesor(a) entrega claramente las reglas de cómo debo cumplir y/o exponer. |   |   |   |   |   |   |
| 5  | Sientes que el trato del o la profesor(a) hacia ti es justo y respetuoso  |   |   |   |   |   |   |
| 6  | Sientes que el profesor o la profesora enseña bien lo que sabe  |   |   |   |   |   |   |
| 7  | El o la profesor(a) se preocupa de aquellos que les cuesta más  |   |   |   |   |   |   |

|    |   |  |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
|    | aprender  |  |  |  |  |  |  |
| 8  | El profesor o la profesora se preocupa que nosotros los estudiantes mantengamos la sala limpia  |  |  |  |  |  |  |
| 9  | El profesor o la profesora se preocupa que nosotros los estudiantes mantengamos la disciplina en el curso.  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | El o la profesor(a) HACE las clases interesantes, motivantes y/o entretenidas   |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Sientes que APRENDES con la forma en que el profesor(a) enseña  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | El o la profesor(a) UTILIZA VARIEDAD DE RECURSOS en sus clases, como video, data, computadores, equipos de audio, instrumentos de apoyo y elementos reales para que aprendamos mejor. |  |  |  |  |  |  |
| 13 | El o la profesor(a) utiliza como apoyo a NUESTRO APRENDIZAJE los textos entregados por el ministerio  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | El profesor(a) utiliza como apoyo a NUESTRO APRENDIZAJE los Módulos entregados por el liceo   |  |  |  |  |  |  |
| 15 | El o la profesor(a) NOS HACE VER que todas las actividades que realizamos en clases considera en su evaluación aspectos valóricos actitudinales                                       |  |  |  |  |  |  |
| 16 | El o la profesor(a) te hace confeccionar mapas conceptuales, esquemas y/o cuadros sinópticos  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Sientes que él o la profesor(a), en sus clases, genera un ambiente adecuado ordenado de participación de todos los estudiantes.   |  |  |  |  |  |  |
| 18 | El o los objetivos de la clase son siempre explicitados o dados a conocer a todos los estudiantes.  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | La(s) metodología(s) de enseñanza utilizada por el profesor(a) fueron   |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Los estudiantes fueron estimulados para formular preguntas, las que fueron respondidas por el profesor(a) en forma satisfactoria.   |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Mi curiosidad intelectual ha sido estimulada por la temática abordada en la asignatura.   |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Conté con la ayuda del profesor(a) para la aclaración de  |  |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
|    | conceptos, procedimientos u otras dudas relacionadas con la asignatura   |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Las ayudas tecnológicas educacionales (data, PC, películas, etc.) contribuyeron a facilitar mi aprendizaje.  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | La secuencia en las materias tratadas en la asignatura fue adecuada.   |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Durante el desarrollo de las actividades académicas, existieron actividades ajenas al proceso Enseñanza-Aprendizaje, que entorpecieron tu concentración. |  |  |  |  |  |  |
| 26 | En tu rendimiento académico influyeron problemas emocionales de naturaleza personal.   |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Te dieron facilidades para solucionar problemas e inquietudes referidos a tus estudios.  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | Has adquirido nuevos conocimientos que te permitirán seguir progresando en tu formación educacional  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | Somos informados oportunamente de los resultados de las pruebas ,controles trabajos y ensayos aplicados por el profesor(a)                               |  |  |  |  |  |  |
| 30 | El profesor(a) demuestra saber lo que enseña   |  |  |  |  |  |  |
| 31 | El profesor(a) nos enseña de diversas formas lo que debemos aprender   |  |  |  |  |  |  |
| 32 | Conoces el reglamento de convivencia escolar que regula las relaciones entre los integrantes del liceo   |  |  |  |  |  |  |
| 33 | El profesor(a) nos estimula e incentiva constantemente los avances y esfuerzos por aprender  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | Mi profesor(a) jefe se preocupa del curso en lo referido a rendimiento, conducta y asistencia  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | Nuestro(a) profesor(a) jefe se preocupa de acompañarnos en el desarrollo personal y social.  |  |  |  |  |  |  |
| 37 | El profesor (a) al termino de la clase realiza un repaso y verificación de lo que supuestamente aprendimos   |  |  |  |  |  |  |
| 38 | Nuestro profesor jefe se preocupa de verificar calendario de pruebas, actividades y comunicaciones a través de la agenda del estudiante                  |  |  |  |  |  |  |

### ANEXO 3: ENCUESTA DOCENTE

Estimado(a) Profesor(a):

Se está considerando la elaboración de un Programa de Inducción Docente Institucional, para mejorar las prácticas educativas de los docentes en contextos de alta vulnerabilidad, diversidad y exclusión. Por esta razón, se hace necesario consultarles determinados aspectos, que permitan proporcionar información para enriquecer el propósito de este plan a través de esta encuesta. Este plan debe ser congruente con el Proyecto Educativo Institucional, con las estrategias metodológicas en el aula, con la capacitación y perfeccionamiento personal y, fundamentalmente con el nivel de vulnerabilidad que poseen nuestros estudiantes.

La información proporcionada por esta encuesta será de gran ayuda y, tiene carácter anónimo, será manejada con la más estricta confidencialidad. Le agradecemos sinceramente su valiosa cooperación.

Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que existen cuatro tipos de preguntas:

- Preguntas en las que solo puede elegir una opción de las alternativas propuestas, marcándolas con una X.
- Preguntas en las que puede elegir más de una alternativa marcándolas con una X.
- Preguntas abiertas en la que usted debe elaborar su respuesta en forma breve y precisa, y
- Preguntas donde debe ordenar las opciones según su preferencia.

Al responder si encuentra alguna pregunta que no desee contestar, déjela en blanco.

Muchas Gracias

1.- ¿Qué asignatura imparte usted?

.....  
.....

2.- ¿Usted pertenece al sexo?

(1) Femenino

(2) Masculino

3.- ¿En qué rango de edad se ubica usted?

(1) Entre 20 y 30

(2) Entre 31 y 40

(3) Entre 41 y 50

(4) Entre 51 y 60

(5) Más de 60

4.- ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene usted?

(1) Menos de 5       (2) Entre 5 y 10       (3) Entre 11 y 15

(4) Entre 16 y 20       (5) Mas de 21

5.- ¿En cuántos colegios realiza docencia actualmente?

(1) Solo un colegio       (2) Dos colegios       (3) Más de dos

6.- ¿Cuántos años se encuentra trabajando en este establecimiento?

(1) Menos de 2       (2) Entre 2 y 4       (3) Entre 5 y 7

(4) Entre 8 y 10      (5)  Entre 11 y 15       (6) Entre 16 y 20

(7) Mas de 20

7.- ¿En los últimos cinco años ha realizado cursos de perfeccionamiento profesional de más de 30 horas?

(1) Sí       (2) No

Si usted contestó No, no responda la siguiente pregunta.

8.- ¿En cuál o cuáles áreas ha realizado cursos de perfeccionamiento con mayor profundidad

1) Especialidad o asignatura       (2) Orientación

((3) Gestión       (4) Evaluación

(5) Currículum       (6) Metodologías

(7) Ambiente de clases       (8) Otra

Especifique.....

9.- Los cursos de perfeccionamiento usted los ha realizado por:

- (1) Interés del establecimiento
- (2) Interés personal
- (3) Ambas alternativas

10.- ¿Qué carga horaria tiene usted frente a curso en este establecimiento educacional?

- (1) Entre 1 y 14       (2) Entre 15 y 19       (3) Entre 20 y 25
- (4) Entre 26 y 30       (5) Entre 31 y 44

11.- Si usted trabaja, además, en otro establecimiento, ¿qué carga horaria tiene allí frente a curso?

- (1) Entre 0 y 9       (2) Entre 10 y 15       (3) Entre 16 y 20
- (4) Entre 21 y 25       (5) Mas de 25

12.- ¿Desempeña alguna otra actividad además de su labor docente de aula, ya sea en el área de educación o en otra área?

- (1) Sí ¿Cuál?.....
- (0) No

13.- ¿Usted tuvo participación en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de su establecimiento?

- (2) Sí, integrando alguna comisión de trabajo
- (1) Sí, a través de consultas en el Consejo de Profesores
- (0) No participó

14.- En su opinión, ¿Cuáles son los valores más importantes postulados en el PROVI de nuestro colegio?

Nombre al menos tres

- 1.....
- 2.....
- 3.....

15.- ¿Cuán profundo califica usted su grado de conocimiento del tipo de alumno al que Ud., le realiza clases en el liceo?

- (1) Muy bueno
- (2) Bueno
- (3) Suficiente
- (4) Poco
- (5) Nulo

16.- Para usted, el desarrollo afectivo de sus alumnos/as es:

- (1) Muy Importante
- (2) Importante
- (3) Medianamente Importante
- (4) Poco Importante

17.- ¿Qué porcentaje de las actividades que los alumnos/as realizan en su asignatura corresponden a actividades grupales?

- (1) Entre 100% y 76%
- (2) Entre 75% y 51%
- (3) Entre 50% y 26%
- (4) Entre 25% y 0%

18.- ¿Qué criterios utiliza usted para la formación de los grupos de trabajo en su asignatura?

- (1) Los grupos al azar
- (2) Los alumnos/as se agrupan por iniciativa propia
- (3) Los agrupa basándose en un rendimiento similar de los alumnos/as
- (4) Los agrupa integrando alumnos/as de bajo rendimiento con alumnos de buen rendimiento
- (5) Otros, ¿Cuál?.....

19.- Cuando se inicia una nueva unidad de aprendizaje, ¿Cuál o cuáles métodos emplea usted?

- (1) Expone y explica los nuevos contenidos
- (2) Expone los objetivos de la unidad y motiva a sus alumnos/as para obtener una buena disposición hacia las tareas a realizar

(3) Realiza una evaluación diagnóstica

(4) Se basa en las experiencias previas de sus alumnos/as para introducir los nuevos conceptos

(5) Otro, ¿Cuál?.....

20.- A su parecer, los valores que promueve el PROVI deben desarrollarse:

(1) En todas las Asignaturas

(2) En asignatura de Religión

(3) En la asignatura de Ética

(4) En la asignatura de Orientación

21.- En su planificación y realización de clases, usted incorpora actividades contextualizadas en la realidad de vulnerabilidad del alumno, su familia y su entorno.

(1) Siempre

(2) Frecuentemente

(3) A veces

(4) Nunca

22.- A su parecer, ¿Cuál o cuáles son las características más relevantes de las familias de esta comunidad educativa?

1.....

2.....

3.....

23.- En su establecimiento, el trabajo docente se realiza en forma:

(1) Colaborativo

(2) Individual con apoyo del Coordinador de Asuntos Pedagógicos

(3) Individual y Departamento de Asignatura o Especialidad

(4) Solo individual

24.- Ordene de mayor a menor grado de utilización en su quehacer docente las siguientes metodologías, otorgando números del cinco al uno respectivamente

- (1) ..... Método expositivo
- (2) ..... Método interrogatorio
- (3) ..... Método de investigación
- (4) ..... Método de experimentación
- (5) ..... Método de proyectos
- (6)..... Otro ¿Cuál?.....

25.- ¿Utiliza para todas sus clases Plan de Clases?

- (1) Sí                                       (2) No                                       (3) Ocasionalmente

26.- Los Objetivos Fundamentales Transversales, usted los evalúa

- (1) En forma sistemática y permanente
- (2) En forma constante al finalizar cada unidad de aprendizaje
- (3) En forma sistemática al finalizar el semestre
- (4) Al final del año escolar

27.- ¿Cómo evalúa usted los Objetivos Fundamentales Transversales? Explíquelo

.....  
.....  
.....  
.....

28.- ¿Usted integra la autoevaluación de sus alumnos en la evaluación final?

- (1) Sí, ¿Por qué?

.....  
.....

- (2) No, ¿Por qué?

.....  
.....

29.- De las habilidades emocionales de sus alumnos/as, ¿Cuáles considera usted de mayor necesidad desarrollarles para su inserción como ciudadanos socialmente responsables? Seleccione tres, marcando con una X

- (1) Habilidades sociales
- (2) Motivación
- (3) Empatía
- (4) Autocontrol
- (5) Autoconciencia
- (6) Voluntad
- (7) Confianza
- (8) Autoestima

30.- Usted como docente, si la ocasión lo amerita, deja de lado los contenidos de su asignatura para conversar con sus alumnos/as algún tema o problemática de interés

- (1) Siempre que el tema o problemática sea de interés general del grupo curso
- (2) Solo si considera el tema o problemática importante para relacionarlo con la asignatura
- (3) No, porque es labor del Profesor Jefe y/o Orientador
- (4) No, porque le limita el plan de trabajo

31.- Cree Ud., que para desarrollar la docencia en ambientes de alta vulnerabilidad se requieren competencias específicas del docente ¿Cuáles cree Ud., que serían éstas? Establezca a lo menos tres.

- 1.-.....
- 2.-.....
- 3.-.....

32.- ¿Cuál cree usted que es la función fundamental del profesor jefe? Describa en tres líneas.

.....

.....

.....

.....

.....

33.-Del siguiente listado, ¿Cuáles son tres (03) competencias básicas que debe poseer el profesor jefe?

Márquela con su lápiz como 1 la más importante:

- ( ) Propiciar la creación de aquellas condiciones que posibilitan la transformación del curso en un grupo.
- ( ) Desarrollar un estilo de comunicación que promueva un desarrollo perfecto a nivel personal y social de los estudiantes.
- ( ) Estimular a los estudiantes en el desarrollo de técnicas y hábitos adecuados que le permitan optimizar su trabajo escolar
- ( ) Reforzar en los alumnos el proceso de toma de conciencia y valorización de los estudios y del aprendizaje en la vida escolar
- ( ).- Promover la valorización e integración de las asignaturas como un aporte del desarrollo personal de los estudiantes.
- ( ).- Integrar y estimular a los estudiantes en el descubrimiento y desarrollo del proceso formativo de sus pupilos
- ( ).- Estimular a los estudiantes en el descubrimiento y desarrollo de sus capacidades e intereses, aportando con esto a un mejor conocimiento de si mismo.
- ( ).- Facilitar el descubrimiento de la vocación, para la elaboración de un proyecto de vida.
- ( ).- Integrar vivencialmente a los estudiantes en la comunidad a la que pertenecen, con el fin de lograr una ubicación personal de ellos en esta.
- ( ).-Promover el conocimiento y acercamiento de los alumnos, a la experiencia del mundo del trabajo.
- ( ).-Aplicar un sistema de evaluación que propicie el desarrollo de una actitud crítico-reflexiva del estudiante, en relación a sus logros y dificultades personales y sociales.

34.- Alguna sugerencia u opinión personal que estime plantear desde su rol de profesor de asignatura o profesor jefe:

.....  
.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

#### ANEXO 4: PAUTA DE OBSERVACIÓN DE CLASES

|                        |  |        |
|------------------------|--|--------|
| Establecimiento:       |  | Fecha: |
| Nombre del Docente:    |  | Curso: |
| Nombre Asesor/a        |  |        |
| Minutos acompañamiento |  |        |

▪ **Objetivo acompañamiento de aula:**

Recoger información respecto de las prácticas docentes que se desarrollan en el establecimiento, a través de la elaboración de un panorama de la gestión docente en el aula con énfasis en los aprendizajes clave, para realizar un análisis e incorporar adecuaciones que contribuyan a mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes.

Modalidad del acompañamiento:

45/ 90 minutos en cada sala.

Devolución individual a cada docente

| Categorías  |
|---|
| Presencia del descriptor con intencionalidad pedagógica.        |
| Presencia del descriptor, sin intencionalidad pedagógica clara. |
| Presencia del descriptor, sin lograr el objetivo.               |
| No observado.   |

La intencionalidad pedagógica se entiende como la orientación y direccionalidad del docente de enseñar en relación a un objetivo de aprendizaje definido.

### 1.- DESARROLLO APRENDIZAJES CLAVES

| Aprendizajes claves: Lenguaje       | L/ML/NL/NO | Observaciones |
|-------------------------------------|------------|---------------|
| Interés por la lectura              |            |               |
| Fluidez                             |            |               |
| Incremento del Vocabulario          |            |               |
| Extracción de información explícita |            |               |
| Extracción de información implícita |            |               |
| Inferencias                         |            |               |
| Argumentación                       |            |               |
| Interpretación de lo leído          |            |               |

### 2.- PLANIFICACION

| Descriptor  | L/ML/NL/NO | Observaciones |
|---|------------|---------------|
| 1.- Dispone de la planificación de la clase en formato.         |            |               |
| 2.- Diferencia la estructura de la clase                        |            |               |
| 3.- Visibiliza aprendizajes claves                              |            |               |
| 4.- Visibiliza indicadores de evaluación de aprendizajes claves |            |               |

### 3.- DESARROLLO DE LA CLASE

| OBJETIVO DE LA CLASE (escribir):       |            |               |
|--|------------|---------------|
| Descriptor                             | L/ML/NL/NO | Observaciones |
| 5.- Escribe el objetivo en la pizarra. |            |               |

|   |                   |                      |
|---|-------------------|----------------------|
| 6.- Explica y/o problematiza el objetivo con los /las estudiantes.  |                   |                      |
| 7.- Explicita y explica a los/las estudiantes el indicador del aprendizaje que se desea lograr.   |                   |                      |
| <b>ACTIVIDADES (describir):</b>   |                   |                      |
| <b>Descriptor</b>   | <b>L/ML/NL/NO</b> | <b>Observaciones</b> |
| 8.- Activa conocimientos previos en relación con el objetivo de la clase.   |                   |                      |
| 9.- Relaciona la actividad con lo realizado en la clase anterior.   |                   |                      |
| 10.- Explica la actividad a los/las estudiantes.  |                   |                      |
| 11.-Utiliza material concreto para promover el logro del objetivo.  |                   |                      |
| 12.- La actividad favorece el logro del indicador de aprendizaje.   |                   |                      |
| 13.-El nivel de dificultad de la actividad es adecuado y desafiante para los/las estudiantes, considerando las características y necesidades del grupo curso. |                   |                      |
| <b>METODOLOGÍA (describir):</b>   |                   |                      |
| <b>Descriptor</b>   | <b>L/ML/NL/NO</b> | <b>Observaciones</b> |
| 14.- La organización de la clase promueve la participación de todos los/las estudiantes.  |                   |                      |
| 15.- La organización de la clase promueve la interacción entre los/las estudiantes.   |                   |                      |
| 16.- La organización de la clase promueve la autonomía de los/las estudiantes con centralidad en la tarea.  |                   |                      |

|  |                   |                      |
|--|-------------------|----------------------|
| 17.- El ritmo de la clase permite un adecuado uso del tiempo.  |                   |                      |
| <b>EVALUACIÓN (describir estrategias):</b>   |                   |                      |
| <b>Descriptor</b>  | <b>L/ML/NL/NO</b> | <b>Observaciones</b> |
| 18.- Realiza preguntas evaluativas en relación con los indicadores de aprendizaje, durante el desarrollo de la clase.                |                   |                      |
| 19.-Retroalimenta el desempeño de los estudiantes en relación con los indicadores de aprendizaje, durante el desarrollo de la clase. |                   |                      |
| 20.- Realiza un cierre metacognitivo con los/las estudiantes.  |                   |                      |
| 21.- Al realizar el cierre, recuerda a los/las y estudiantes el objetivo e indicador que se trabajó en la clase.                     |                   |                      |
| <b>MATERIALES (describir)</b>  |                   |                      |
| 22.-Los materiales son adecuados al tipo de actividades que se realizan  |                   |                      |
| 23.-Los materiales son elaborados especialmente para la clase  |                   |                      |
| 24.- Los materiales son adecuados a la edad de los estudiantes   |                   |                      |
| 25.- Los materiales se relacionan con el interés de los estudiantes  |                   |                      |

#### 4.- AMBIENTE PARA EL APRENDIZAJE

| Descriptor   | L/ML/NL/NO | Observaciones |
|--|------------|---------------|
| 26.- Las actividades realizadas posibilitan un ambiente de trabajo para los estudiantes      |            |               |
| 27.- Las actividades posibilitan la concentración por parte de los y las estudiantes         |            |               |
| 28.- Al inicio de la clase el docente establece normas de trabajo para los y las estudiantes |            |               |
| 29.- El docente expresa lo que se espera de los estudiantes en la clase                      |            |               |

#### 5.- ESTRUCTURA DE CLASE

| Descriptor   | L/ML/NL/NO | Observaciones |
|--|------------|---------------|
| 30.-Desarrolla estructura de la clase  |            |               |
| 31.-Sostiene la estructura de la clase   |            |               |
| 32.-Marca el inicio de la clase  |            |               |
| 33.-Diferencia el Inicio del Desarrollo  |            |               |
| 34.-El Desarrollo se concentra en la o las actividades definidas   |            |               |
| 35.-Realiza un cierre metacognitivo escrito con los y las estudiantes ¿qué aprendí hoy?<br>¿Cómo lo aprendí? |            |               |

## 6.- RETROALIMENTACIÓN

| Descriptor   | L/ML/NL/NO | Observaciones |
|--|------------|---------------|
| 36.-Integra en la clase las sugerencias técnicas de las retroalimentaciones anteriores |            |               |

## ANEXO 5.- ENTREVISTA Y RETROALIMENTACIÓN DOCENTE

La información obtenida en la visita al aula se focalizó principalmente en docentes con experiencias y principiantes a efecto de establecer comparaciones relevantes de unos y otros y poder reforzar y optimizar las prácticas docentes principiantes en aquellos que mostraron mayores debilidades de su desempeño al interior del aula.

### Lista y número total de docentes con retroalimentación

| <u>Profesores</u> | <u>Análisis y Retroalimentación de la clase</u>   |
|-------------------|---|
| 1.-               | <p><u>Descripción:</u> desde el punto de vista de la sala de clases, se observa la sala sucia, sillas dispersas, pizarra ocupada con información de la clase anterior, ruido permanente de los alumnos, profesora que pide "silencio", pero no logra concentrar la atención de los alumnos, que juegan, se tiran elementos. La profesora pasa lista de curso y la bulla continúa, a pesar de que pide una y otra vez que guarden silencio. A continuación plantea el objetivo de la clase, no dispone del plan de clase, pierde demasiado tiempo para dar inicio.</p> <p>No se logra percibir ninguna metodología, sólo la profesora se centra en el discurso con nula participación de los alumnos. No se aprecia ritmo ni uso efectivo del tiempo para lograr el objetivo. Desde el punto de vista de la evaluación no se observa evaluación de proceso, ni consultas de parte de la profesora o alumnos, por lo que la metacognición no se apreció.</p> <p>Asimismo el apoyo de recursos para el aprendizaje no existió, tanto por parte de la profesora como los materiales de los alumnos, ya que tampoco registran o toman nota de lo expuesto por la profesora. No se utiliza texto Mineduc, el recurso solo fue la pizarra.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> se sugiere un rol de liderazgo en la sala de clases, que le permita tener un mayor control en el ambiente de la misma, utilizar plan de clases y registro de avance programático de acuerdo a las planificaciones de la Fundación, apelar también a un mayor manejo de recursos que generen mayor motivación para el aprendizaje.</p> <p>Finalmente, estudiar, internalizar y aplicar el Marco para la Buena Enseñanza (MBE).</p> <p>Como profesora jefe se le sugiere internalizar con mayor compromiso su rol.</p> <p>Destaca la falta de dominio del ambiente de clases que permita promover el aprendizaje de los alumnos. Además, se sugieren estrategias para aumentar el nivel de participación y autonomía en el trabajo. Se plantea la necesidad de la preparación de la enseñanza para el proceso de mejoramiento. La evaluación</p> |

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>clase a clase nos permite avanzar hacia el mejoramiento de los aprendizajes, por lo que es importante incorporar los indicadores a la planificación y a la clase. Diferenciar los momentos de la clase, en función de los contenidos que se trabajarán, y claridad de lo que debe lograrse en cada uno de ellos.</p>   |
| <p>2.-</p> | <p><u>Descripción:</u> no dispone de plan de clases, el profesor con dominio de contenido, pero plantea el objetivo de la clase, expresando la utilidad práctica del mismo. Todo ello al inicio de la clase. Utiliza como recurso sólo la pizarra, con letra clara y buen tamaño, no verifica que los alumnos registren en sus cuadernos el tema que está tratando, menos verifica si lo están internalizando, es decir, no pregunta durante el proceso. Es un profesor que intenta desarrollar los momentos de la clase (inicio, desarrollo, cierre), pero que en razón al lento proceso de la clase el cierre no se logra.</p> <p>El profesor lo hace todo, no se observa participación de las alumnas (curso de secretariado). Voz pareja sin inflexiones, con la muletilla verbal “chiquillas”, muy reiterativa al referirse a las alumnas.</p> <p>Buena disciplina de clase y utilización de los textos Mineduc, pero la clase frontal, sin distribución de los bancos más amable.</p> <p>No realiza síntesis o cierre, establece una tarea para la próxima clase.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> se le enfatiza la importancia de interiorizarse y aplicar el MBE, generando nuevas metodologías para la enseñanza y para el aprendizaje, permitiendo a las estudiantes una participación activa en las diferentes actividades de la clase.</p> <p>Se compromete a utilizar plan de clases.</p> <p>Se le recuerda el correcto manejo del libro de clases y su rol fundamental como profesor jefe.</p> <p>Se le sugiere evitar muletillas en su discurso de clase, que producen distracción de lo central en su enseñanza.</p> |
| <p>3.-</p> | <p><u>Descripción:</u> profesor frontal, pide que saquen el módulo y lo abran en la página número 11. Módulos sobre los bancos, profesor limpia pizarra.</p> <p>Inicialmente el profesor no plantea el objetivo de la clase, no utiliza plan de clases, sí realiza resumen de la clase anterior. Después de transcurrido unos minutos establece el objetivo en la pizarra, no exige que lo escriban en sus cuadernos, le habla a la pizarra con muletilla “cierto” en reiteradas veces expresada.</p> <p>La pizarra como recurso de enseñanza no es bien usada, ya que como profesor de Matemática los números que registra en ella son muy pequeños, además de</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>que todo lo hace el profesor, no se aprecia la participación de los alumnos.</p> <p>Es un profesor muy parejo con su voz monótona, los alumnos en su gran mayoría demuestran aburrimiento en su clase, al parecer solo escuchan y observan, no escriben nada.</p> <p>El profesor resuelve ejercicios solo, pudiendo haberse apoyado en las respuestas de sus alumnos. En resumen, metodología tradicional, frontal, académica, con baja participación de los alumnos, centrada en el discurso del docente. Bajo ritmo de la clase, con uso ineficiente del tiempo, en lo referido a evaluación, tanto la inicial como de proceso no se observó, no se plantearon preguntas en relación a lo tratado, no se logra apreciar retroalimentación del desempeño de los alumnos con los indicadores de aprendizaje durante la clase, tampoco se observa al cierre metacognición con los estudiantes, en lo referido con el manejo de recursos para el aprendizaje solo se utilizó la pizarra y el módulo, además no se revisó el trabajo en ellos.</p> <p>Finalmente, la estructura de la clase en sus momentos, inicio, desarrollo y cierre no fueron realizados.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> se dialogó con profesor los siguientes temas: el trabajo de su clase, reflexión sobre la misma, se sugiere trabajar los textos Mineduc, utilizar plan de clases y considerar esencialmente el desarrollo de los descriptores que establece el MBE, principalmente en lo metodológico. Se le solicita integrar participación de los alumnos, motivación y manejo de recursos. Además del importante rol que debe cumplir como profesor jefe.</p> <p>Destacar en la clase los hábitos que se pueden desarrollar en los estudiantes con una buena sistematización, lo que se vincula a un buen ambiente para el aprendizaje.</p> <p>Debe orientar el énfasis al trabajo de aplicación del conocimiento contextualizado acorde a las realidades de los estudiantes. Con indicadores para la evaluación incorporándolos al diseño de la enseñanza como a la clase, para el conocimiento de los estudiantes. La estructura de la clase debe contemplar los elementos propios de cada momento: inicio debe incluir objetivo, motivación y activación de los conocimientos previos, los que no se observaron en ningún momento. El desarrollo de instrucciones, exposición de contenidos y actividades de los estudiantes deberán estar claramente establecidos y el cierre con reforzamiento y metacognición.</p> |
|  | <p><u>Descripción:</u> no utiliza plan de clases, posee manejo de la disciplina y organización de clases, se observan alumnos con actividades de acuerdo con lo dispuesto en el objetivo planteado por la profesora.</p>   |

|     |  |
|-----|--|
| 4.- | <p>Alumnos sentados tradicionalmente en una clase frontal, solo apoyada con el recurso de la pizarra. Realiza evaluaciones en forma directiva, para ver el proceso de internalización por parte de los alumnos.</p> <p>En general se observa un buen ambiente de clase y de aprendizaje.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> reúne algunas competencias actitudinales y buen manejo de competencias disciplinares. Se compromete a utilizar plan de clases y aplicar recursos de acuerdo al contexto y realidad de sus alumnos con clases teóricas-prácticas, que permitan demostrar la internalización del aprendizaje en forma más instrumental y que estos sean más significativos.</p>  |
| 5.- | <p><u>Descripción:</u> destaca la clase planificada, donde se explicita lo que pretende realizar. La estructura de la clase es clara sin embargo, es necesario exponer el objetivo en el inicio y la metacognición en el cierre, dos elementos que se vinculan, ya que la metacognición utiliza el objetivo. Se presentan estrategias para mejorar los niveles de autonomía, lo cual facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>La profesora utiliza estrategias variadas y pertinentes para el desarrollo de los aprendizajes claves, por lo cual es necesario un aumento del nivel de dificultad de los contenidos que ya maneja y estrategias que permitan trabajar el tema de la argumentación. Dispone de plan de clases, alumnos con variedad de actividades y motivados por el desarrollo de las clases. Utiliza variedad de recursos de aprendizaje y mantiene un muy bien ambiente de clases</p> <p><u>Retroalimentación:</u> se señala a la profesora que representa un muy buen referente para los profesores principiantes, que cumple su rol fuertemente comprometida con el aprendizaje de sus alumnos. Se compromete como profesora tutora para los educadores principiantes que se inician en la profesión. Se recomienda incorporar los indicadores, tanto a la planificación para el caso de los aprendizajes clave, así como explicitarlos en su clase.</p> |
| 6.- | <p><u>Descripción:</u> es una clase planificada, que intenciona lo que pretende realizar. La estructura de la clase es clara y bien preparada. Es necesario incorporar los indicadores, tanto a la planificación para el caso de los aprendizajes clave, como señalarlos en la clase. Debe implementar estrategias para aumentar el nivel de autonomía de los estudiantes.</p> <p>Con respecto a los aprendizajes claves, se sugiere avanzar en niveles de dificultad para aquellas habilidades que el profesor maneja bien en un nivel inicial, que son fluidez e incremento del vocabulario. Es necesaria la incorporación de otras habilidades que no ha trabajado como inferencias y argumentación, ya que los alumnos no entienden todo cuanto explica. Profesor que utiliza plan de clases,</p>  |

|     |   |
|-----|---|
|     | <p>realiza su actividad docente con motivación hacia los alumnos, en un ambiente de buena disposición para aprender. Aplica evaluación de proceso y participativa entre los alumnos.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> se le sugiere que sus clases sean más participativas, a través de lo cual es estudiante desarrolle el manejo del inglés escrito, oral y auditivo, con material de apoyo de textos, videos y revistas considerando la transversalidad de los temas en este idioma. Mayor uso del diccionario para incrementar el vocabulario de los alumnos y establecer un decálogo del idioma e identidad dentro de su sala temática.</p>  |
| 7.- | <p><u>Descripción:</u> al inicio de la clase se observa sala desordenada, mesas dispersas, los alumnos sentados frontales, pizarra con información de clase anterior, mochila sobre mesas, botellas sobre mesas, algunos comiendo durante la clase, alumnos con fonos puesto. El profesor no dispone de plan de clases, además no señala objetivo; en lo metodológico no existe participación de los estudiantes, solo que plantea el profesor. El discurso es solo verbal, solo de ideas que no se registran ni en la pizarra u otro documento (guía), además los estudiantes no toman nota de lo que explica el profesor. No se aprecia retroalimentación y menos metacognición al final de la clase. No se observan consultas ni dudas por parte de los alumnos. No genera motivación, sentido práctico y valórico de la clase. En relación al ambiente de clase no es de lo mejor, ya que un porcentaje no menor de estudiantes refleja poco interés por lo tratado por el profesor y se distraen constantemente.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> en relación al diálogo realizado con el profesor se le sugiere mejorar el manejo de ambiente de clases, importancia, internalización y aplicación del MBE en lo metodológico, manejo de recursos y utilización de plan de clases. Se le otorgan modelos de planes de clases, procedimiento del llenado del libro de clases, protocolo pedagógico, reglamento de evaluación y la importancia del rol del profesor jefe, ya que parece no recordarlo durante la conversación. Además es fundamental que de acuerdo a la disciplina que trabaja refleje en su trabajo y actitud personal valores éticos, morales y sociales de acuerdo a la disciplina que imparte.</p> |
| 8.- | <p><u>Descripción:</u> clase frontal y tradicional, con énfasis en el contenido y como foco central en el desarrollo de los contenidos. Carece de estrategias motivadoras como para generar entusiasmo e interés por la lectura. No utiliza plan de clase como herramienta básica de apoyo para su enseñanza, no presenta los objetivos ni propósito de la clase que se pretende desarrollar. Se observa un ambiente de clase con bulla y falta de concentración. Ausencia de flexibilidad en la aplicación</p>   |

|     |   |
|-----|---|
|     | <p>de evaluación de proceso como de producto. En razón a su verticalidad no permite participación activa y preguntas en los estudiantes. Se muestra con estilo de autoridad que intimida el deseo de participar por parte de los alumnos. Además no demuestra la finalidad de los aprendizajes en la práctica para los alumnos.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> Se compromete a utilizar plan de clases y mayor variedad de recursos, así también generar motivación por la lectura de los alumnos. Deberá controlar su carácter y su comunicación con sus estudiantes aceptando las diferencias individuales y ritmos de aprendizajes de los alumnos. Así mismo se le sugiere aplicar una mayor diversidad de metodologías en su enseñanza. Se le solicita comunicar los resultados de avances a los alumnos en el tiempo estimado, ya que falta rigurosidad en ello. Se sugiere realizar el desarrollo de comprensión lectora acorde a la realidad de cada alumno.</p>   |
| 9.- | <p><u>Descripción:</u> no dispone de plan de clases. Desarrolla su actividad frontal, tipo conferencia, no se focaliza en los alumnos que poseen dificultades. Utiliza solo la pizarra como recurso y carece de generar un ambiente de clase propicio para el aprendizaje. Usa guías y recursos con carencia de analogía y relación con la realidad, sino que son abstracciones, por lo cual no desarrolla el pensamiento matemático con situaciones relacionadas al contexto de los estudiantes. No se preocupa de su curso como profesor jefe y desconoce tanto aspectos personales como académicos de los alumnos, ni siquiera reconoce a todos los alumnos de su jefatura, ausencia de seguimiento de sus alumnos en su desempeño y problemas personales.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> se centra en la preparación de la enseñanza puesto que permite optimizar el uso del tiempo, y la intencionalidad de los aprendizajes, además de prever situaciones emergentes Plantear un sistema de evaluación que permita medir los aprendizajes esperados para la clase, es parte de la planificación, por lo que sugiere incorporar indicadores a la clase igualmente. Se le sugiere la incorporación clara de los momentos de la clase facilita el aprendizaje ya que apuntan a una clase fluida intencionada, donde la meta es conocida por todos.</p> <p>Se sugiere incluir en el diseño los aprendizajes claves para intencionar los que puede trabajar en la clase y paulatinamente aumentar los niveles de complejidad de estos.</p> <p>Profesor que se compromete a mejorar sus carácter y trato con sus alumnos, respetando sus singularidades y conductas de entrada tanto en lo académico como actitudinal. Aplicar plan de clases acorde a formatos acordados y</p> |

|      |  |
|------|--|
|      | <p>socializados. Su enseñanza la focalizará hacia contextos más concretos y acorde a la realidad de sus alumnos en el ámbito de la matemática y demostrando la utilidad práctica de ésta a sus alumnos.</p>  |
| 10.- | <p><u>Descripción:</u> profesora con muy buen dominio de contenido disciplinar, motivadora, comprometida con el aprendizaje de sus alumnos, pero con algunas deficiencias observadas en lo referido al aspecto metodológico, no usa el texto Mineduc como apoyo al trabajo, no se observó ninguna técnica de evaluación durante los momentos de su clase. Un aspecto positivo fue la exigencia de la profesora hacia sus alumnos de la escritura y corrección aleatoria en su clase. La estructura de la clase se notó en sus momentos, lo que permitió cumplirla a pesar de que no disponía de plan de clase escrito.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> de acuerdo a lo conversado con la profesora se acordaron los siguientes temas a reforzar en sus prácticas docentes: fortalecer el manejo de Tic orientado a optimizar los aprendizajes claves, asimismo interiorizarse y practicar lo establecido en MBE, utilizar mejor los textos Mineduc, practicar variedades metodológicas, que generen mayor motivación por aprender Lenguaje. En lo referido a evaluación utilizará diversas técnicas, con énfasis en la expresión escrita y oral, así como también la lectura.</p>   |
| 11.- | <p><u>Descripción:</u> no posee plan de clase, se apoya solo en las planificaciones otorgadas por la Fundación, donde están los propósitos de carácter general y no clase a clase. Profesora impulsiva, estricta al interior de la sala que mantiene su estilo, donde no permite participar a los alumnos, solo ella resuelve ejercicios. Enfatiza más bien el orden y disciplina y desestima preocuparse de los que no realizan sus trabajos, descalifica a los alumnos como “flojos”. Metodología tradicional y con acciones que no entusiasman a los estudiantes, estructura frontal de clase. No contextualiza la disciplina, por lo cual los alumnos no entienden la matemática. No se advierten los momentos de la clase como son inicio, desarrollo y cierre.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> es necesario poner énfasis en la estructura de la clase particularmente en inicio y cierre, ya que solo se observa el desarrollo. Es necesario definir el sistema de evaluación para lo cual se deben incorporar indicadores de evaluación a la clase y, por ende al diseño de la enseñanza. Se comprometió a realizar el plan de clases.</p> <p>Profesora con vasta experiencia en el establecimiento, pero con serias dificultades de actualización en el ámbito de su disciplina, se compromete a realizar una mayor variedad metodológicas en sus clases y generar mayor deseos de aprender matemática en los alumnos.</p> |

**ANEXO 6.- OBSERVACIÓN DE LA GESTIÓN EFECTIVA DE AULA**

Tabla de registro la ausencia o presencia de la dimensión.

| Docentes | Tareas Administrativas |   | Ambiente para el aprendizaje |   | Uso efectivo del tiempo para el aprendizaje |   | Normas Básicas del ambiente |   | Usa Plan Clases |   | Evaluación de proceso |   | Inicio |   | Desarrollo |   | Cierre |   | Totales |
|----------|------------------------|---|------------------------------|---|---|---|-----------------------------|---|-----------------|---|-----------------------|---|--------|---|------------|---|--------|---|---------|
|          | SI                     | N | SI                           | N | SI  | N | SI                          | N | SI              | N | SI                    | N | SI     | N | SI         | N | SI     | N |         |
| 1.-      |                        | X |                              | X |   | X |                             | X |                 | X |                       | X |        | X |            | X |        | X |         |
| 2.-      |                        | X |                              | X |   | X |                             | X |                 | X |                       | X |        | X |            | X |        | X |         |
| 3.-      |                        | X | X                            |   |   | X |                             | X |                 | X |                       | X |        | X |            | X |        | X |         |
| 4.-      | X                      |   | X                            |   |   | X |                             | X | X               |   | X                     |   |        | X |            | X |        | X |         |
| 5.-      | X                      |   | X                            |   | X   |   | X                           |   | X               |   | X                     |   | X      |   | X          |   | X      |   |         |
| 6.-      |                        | X |                              | X |   | X | X                           |   | X               |   |                       | X |        | X |            | X | X      |   |         |
| 7.-      |                        |   |                              |   |   |   |                             |   |                 |   |                       | X |        | X |            | X |        | X |         |
|          |                        | X |                              | X |   | X |                             | X |                 | X |                       |   |        |   |            |   |        |   |         |
| 8.-      |                        | X |                              | X |   | X |                             | X |                 | X |                       | X |        | X |            | X |        | X |         |
| 9.-      |                        | X |                              | X |   | X |                             | X |                 | X |                       | X |        | X |            | X |        | X |         |
| 10.-     |                        | X |                              | X | X   |   | X                           |   | X               |   | X                     | X |        |   |            | X |        | X |         |
| 11.-     |                        | X |                              | X |   | X |                             | X | X               |   | X                     |   | X      |   | X          |   | X      |   | X       |
| Totales  | 2                      | 7 | 3                            | 8 | 2   | 9 | 3                           | 8 | 4               | 7 | 2                     | 9 | 2      | 9 | 2          | 9 | 2      | 9 |         |

## BIBLIOGRAFÍA

Avalos, Beatrice (2003): “La Formación Docente Inicial en Chile” Pontificia Universidad Católica de Chile.

Ahumada Acevedo, P (1992): “Evaluación de la Eficiencia Docente” Universidad Católica de Valparaíso. O.E.A.

Colegio de Profesores A.G. (2005) “Estatuto Docente”

Devalle A. y Vega, V.(2009): “Una Escuela Para y en la Diversidad”, Aique Educación, Buenos Aires

Fabiane Salas, F y Yáñez Oyarzún, N (2008): “Rol del Docente en Contextos Vulnerables”, Revista docencia nº 35

Jofré , G (2009) : “Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados”, Tesis doctoral, Barcelona

León y Montero (1999): “Diseño de Investigaciones” Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación .Ediciones McGraw Hill.

MINEDUC (2000) : “Marco para la Buena Enseñanza”

MINEDUC (2004): “Reglamento sobre evaluación docente”

MINEDUC (2012): Proyecto de ley “Nueva Carrera Docente” Sistema de promoción y desarrollo profesional docente

MINEDUC (2012): “Estándares Orientadores para Carreras de Pedagogía en Educación Media”

Montesinos, S.C, Solís Z.M., Contreras V.I., Rittershaussen K.S. (2009):”Muestras de Desempeño Docente” P.U.C. Ediciones U.C.

Morales J., Huici C., Gomez A., Gaviria A., (2008) : “Método, teoría e investigación en psicología social” Ediciones Pearson Prentice Hall.

Muñoz, Pérez y Raczynski (2004) UNICEF, “Escuelas Efectivas en Sectores de Pobreza” ¿Quién dijo que no se puede?

PEI, Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado, 2003

Raczynski, D (2005). :“Efectividad escolar y cambio educativo en contextos de pobreza en Chile”, Texto a publicar por MINEDUC.

Román, M. (2003) El difícil cambio en los procesos de enseñanza aprendizaje en escuelas vulnerables chilenas, CIDE.

Román, M. (2004) “Enfrentar el Cambio en Escuelas Críticas Urbanas: Una Mirada a la Realidad y Posibilidades Chilenas”, Persona y Sociedad, Vol. XVIII no3 / 2004 · pp. 145 - 172 · Universidad Alberto Hurtado

Román, M. (2006) “El Desafío de Aprender a Leer, Comprender y Razonar en Escuelas Vulnerables”, Rev. Pensamiento Educativo, Vol. 39, Nº 2,

