



**MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADO EN**  
**COMPETENCIAS**

**TRABAJO DE GRADO II**

**La Evaluación Docente y su Impacto en los y las**  
**Docentes de la Escuela Olegario Morales Oliva**

**Estudiantes: Carola del Pilar Flández Fuentealba**

**Karen Daniela Flández Fuentealba**

**Profesor Guía: Marlenis Marisol Martínez Fuentes**

**Mayo -2021**

## ÍNDICE

<b>I. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Marco Justificativo.....</b>	<b>5</b>
2.1 Problematización y Justificación de la investigación.....	5
2.2 Preguntas y objetivos de la investigación .....	7
<b>III. Marco Metodológico .....</b>	<b>9</b>
3.1 Enfoque y diseño de la investigación.....	9
3.2 Unidad de análisis y sujetos de participantes.....	10
3.3 Instrumentos y/o procedimiento de recolección de datos.....	13
3.4 Procedimientos de recolección de datos bibliometría.....	14
3.5 Criterios de calidad.....	16
<b>IV. Análisis de Resultados .....</b>	<b>20</b>
4.1 Análisis de resultados emergentes .....	20
4.2 Análisis de resultados.....	27
4.3 Análisis de objetivo general.....	30
4.4 Análisis objetivos específicos .....	33
<b>V Marco Conclusivo .....</b>	<b>38</b>
<b>VI Bibliografía.....</b>	<b>41</b>

## I. INTRODUCCIÓN

*“La evaluación nos permite saber el desempeño de los docentes, conocer sus fortalezas y debilidades, y diseñar estrategias para el mejoramiento continuo”,  
investigadora del CEP, Sylvia Eyzaguirre.*

Tomando la premisa anterior la evaluación es uno de los elementos primordiales en el proceso educativo de cualquier persona, es por esta razón que los diferentes cambios en evaluación en la educación chilena actual han sido motivo de varios cambios que ha presentado nuestra sociedad en donde ha ido evolucionando desde hace mucho tiempo es por esta razón que en el año 2003 ,se da comienzo a un nuevo sistema de evaluación que va directamente enfocado a los docentes creando el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente (o Evaluación Docente) y que es aplicada en los establecimientos municipales de nuestro país la cual tiene como finalidad poder fortalecer lo que es el trabajo de los docentes que se desempeñan en escuelas o liceos municipales con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de la educación que imparten a sus estudiantes.

Poco a poco se fueron incorporando a este proceso de evaluación todos los y los docentes de distintas disciplinas, educadoras, técnico profesional etc. Señalar también que este proceso se lleva a cabo mediante la elaboración de un portafolio la cual cuenta con cuatro instrumentos que recogen información directa de su práctica diaria en la sala de clases a través de la elaboración de su portafolio, también se incorpora la propia visión del propio docente evaluado o evaluada sobre su desempeño en el aula, como también se

agrega la opinión de sus pares en este caso del director y jefe técnico del establecimiento. A partir de la promulgación de la Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente nace la Carrera Docente la cual encasilla a cada docente de acuerdo al puntaje obtenido en el Portafolio de la Evaluación Docente, sumado con la creación de una evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos (prueba) que deben rendir para concluir todo este proceso durante un periodo estipulado por el ministerio de educación en donde el resultado obtenido será primordial para su posterior encasillamiento y sus futuras remuneraciones.

En el año 2017 mediante la Ley N° 20.903, se abrió la posibilidad que los sostenedores de establecimientos particulares subvencionados y de administración delegada del país pudieran solicitar al ministerio el ingreso de sus establecimientos al Sistema de Desarrollo Profesional Docente a partir de 2018 para que los profesores que se desempeñan puedan optar a realizar el portafolio y rendir la prueba de conocimientos específicos

En este contexto el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC) propone que docentes, educadoras y educadores de establecimientos particulares subvencionados, administración delegada, y jardines infantiles (desde el 2020), que ingresan al sistema, comenzarán a participar de los procesos de reconocimiento debiendo rendir una evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos y un portafolio (el Portafolio de la Evaluación Docente). Así mismo, desde 2020 se incorporan nuevos grupos al proceso de evaluación: Pedagogía Hospitalaria, Sector Lengua Indígena, Educación en Contextos de Encierro y Educación Especial Necesidades Educativas Especiales Permanentes.

## II. MARCO JUSTIFICATIVO

A continuación, se plantea el problema objeto de estudio y posteriormente su justificación para luego podamos ir determinando cuáles serán las preguntas que se formularon, como también, el objetivo general y específicos que serán propuestos en esta investigación en cuestión.

### 2.1. Problematicación y justificación de la investigación.

A través del siguiente estudio bibliográfico, se propone dar a conocer cuáles son los aspectos más deficientes de los módulos que han presentado en su portafolio los profesores y profesoras de la escuela Olegario Morales, se enfoca en dos aspectos, lo que es evaluación y análisis y reflexión que son los más criterios más bajos presentados en la mayoría de los docentes de este establecimiento y en el país.

“No hay aprendizaje sin evaluación y viceversa. Para todas las personas es fundamental conocer cómo ha sido su desempeño y particularmente respecto de la enseñanza, que es un proceso de crecimiento continuo. En ese sentido, la evaluación entrega información válida para conocer las fortalezas y debilidades y desde ahí generar los mecanismos de mejoramiento personales e institucionales”, explica **Violeta Arancibia, profesora Titular P. Universidad Católica de Chile y Universidad de los Andes, y Consultora Internacional. Banco Mundial.**

Tomando en cuenta la premisa anterior, es necesario poder ir adquiriendo diferentes estrategias que puedan permitir el tránsito de una enseñanza tradicional a la que los y las docentes están acostumbrados, hacia una enseñanza más activa y contextualizada sobre todo ahora en donde los docentes han tenido que transformar sus prácticas pedagógicas las cuales estaban arraigadas en la sala de clases y han tenido que incorporar las nuevas tecnologías para enseñar las cuales han sido un desafío continuo de aprendizaje en el uso de plataformas para dictar clases online. Es decir, pasar de procesos centrados en los contenidos teóricos disciplinares dispersos y de la evaluación, hacia una docencia centrada en los estudiantes, que aporte al aprendizaje de múltiples saberes, enfocándose en el contexto y la parte socio afectiva y en la que la evaluación más formativa.

En éste establecimiento educativo se decidió establecer un proceso de apoyo continuo en el área de formación docente dando mayor hincapié en el módulo de evaluación y análisis reflexivo de sus prácticas, a través de un acompañamiento constante mediante visitas al aula para la observación de prácticas pedagógicas con la finalidad que dichas observaciones sean sin juicio de valor. Mediante la evaluación del desempeño docente se utilicen como un recurso para mejorar la calidad profesional y no como un medio para la sanción o persecución más bien que pueda ser percibida por los docentes como una ayuda real, generadora de expectativas positivas para generar confianza.

Esta investigación servirá para reflexionar y analizar sobre el quehacer pedagógico en un orden de ideas, de diagnóstico, para detectar los aciertos y desaciertos de la praxis del docente, con el propósito de rediseñar la capacitación o los correctivos necesarios para coadyuvar en la erradicación de sus deficiencias en el aula mediante diversas estrategias como por ejemplo mentores; de reflexión, a fin de que internalice qué es lo que está realizando en su quehacer pedagógico, cómo lo está haciendo, todo ello en función de las percepciones de la comunidad educativa en general; finalmente, se podría decir que tiene una función de crecimiento o maduración profesional, ya que como resultado del proceso de evaluación, el docente se torna capaz de autoevaluar permanentemente su desempeño y llega a una metacomprensión de lo que no sabe y necesita comprender para mejorar su rol en el aula.

Es por esta razón que el poder realizar una evaluación del desempeño del docente y conocer cuáles son los aspectos más débiles para posteriormente poder ir fortaleciendo en su crecimiento profesional es fundamental ya que esto no significa proyectar en los docentes las limitaciones del sistema educativo, sino más bien generar una nueva cultura de la calidad de un establecimiento educacional en donde los mayor beneficiados serán los estudiantes, que exista una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del docente. La evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino más bien es un medio el cual permite mejorar la docencia, esto contribuye a incrementar la autoestima la motivación la seguridad del docente frente al aula.

La evaluación como proceso no sirve de nada si no contribuye a la mejora de los aprendizajes y por ende al logro de los objetivos propuestos. “Todo elemento curricular debe contribuir a la mejora de los aprendizajes y a la formación total de la persona, también la 4 Evaluación” (Ramos y Casanova)” teoría y práctica de la Educación” Madrid 1996.

## **2.2 Preguntas y objetivos de la investigación**

¿Cuáles son los criterios de la evaluación de desempeños más débiles en las tareas de mostraron los resultados de la evaluación docente?

¿Cuál será la evolución del desempeño docente en la Educación Básica?

¿Cómo son los resultados en la evaluación de desempeño docente y su relación con el marco de la buena enseñanza en la Educación Básica?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

-Analizar los criterios de desempeños de la evaluación docente para identificar las tareas más débiles logradas por los y las docentes determinando su impacto en la elaboración de sus portafolios durante los periodos 2015 y 2019.

## **Objetivos Específicos**

-Categorizar los criterios de desempeño de la evaluación docente incorporando su relación con el marco de la buena enseñanza en sus prácticas pedagógicas.

-Establecer la evolución del desempeño docente en la Educación Básica de la Escuela Olegario Morales Oliva de Paillaco.

### III.MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Enfoque y diseño de la investigación.

Uno de los principales aportes realizados por Weber al enfoque cualitativo que realizó en el año 1944 fue que otorga el rol a las acciones, motivos y conductas del ser humano, siendo los propios actores sociales los constructores de la realidad social.

Se entiende que una investigación cualitativa genera principalmente una investigación exploratoria y desde ahí una reflexión que se utiliza para una posterior comprensión mucho más recabada sobre las opiniones emitidas. Por esta razón prima un paradigma naturalista de la investigación cualitativa por sobre el paradigma racionalista.

En esta investigación se trabajará con una metodología cualitativa con alcance exploratorio no experimental en donde la información que se recopila de los registros con fuentes bibliográfica servirán para un posterior análisis e interpretación bibliográficas del objeto de estudio, se realizará una comparación y análisis de la información recabada de acuerdo a la información proporcionada por el departamento de educación de Paillaco sobre los resultados de la evaluación docente de los profesores y profesoras de la escuela Olegario Morales Oliva y de libros y sitios web de evaluación del desempeño docente.

### 3.2 Unidad de análisis y sujetos de participantes

Los investigadores Tovar-Gálvez y García, 2014) muestran que en la actualidad los profesores transitan entre prácticas tradicionales centradas en la exposición conceptos y con evaluación como resultado, y prácticas centradas en los estudiantes, más activas, más de intercambio y de trabajo colaborativo. Eso nos hace suponer que se está dando un cambio, pero que los profesores aún no tienen suficientes elementos para lograrlo

Para este proceso el Marco para la Buena Enseñanza es un instrumento guía, tanto para el docente como para los equipos de la parte directiva de la escuela que realizan procesos de acompañamiento y mentoría a profesores.

El marco de la buena enseñanza es creado como un instrumento que no pretende ser un marco rígido de análisis que limite o restrinja los desempeños de los docentes; por el contrario, se busca contribuir al mejoramiento de la enseñanza a través de un «itinerario» capaz de guiar a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases

”<https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/01/Marco-buena-ensenanza.pdf>

Es por esta razón que la idea de este marco de la buena enseñanza nace como la necesidad de crear un apoyo constante para todos aquellos profesores noveles que vienen ingresando al sistema educativo para esto a través de programas de acompañamiento o tutorías de aquellos profesores con más experiencias con la finalidad de que sus clases puedan ser más efectivas, todo esto permite que cada docente pueda ser capaz de enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, asumir la riqueza de la profesión docente, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su desarrollo profesional en miras de generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.

Cuando él o la docente sale mal evaluado recibe apoyo del ministerio de educación y en este contexto nacen los PSP, indicados en el artículo 70 del DFL N°1 de 1997 que fija el texto refundido de la ley N° 19.070, se rigen por el Decreto 192 del año 2004 del Ministerio de Educación y son un conjunto de acciones dirigidas a potenciar las prácticas y apoyar a los

docentes en los desafíos profesionales que se evidencien de los resultados de su evaluación docente. En este sentido, los PSP tienen una orientación formativa y son los Municipios mediante sus Departamentos de Educación y/

Corporaciones Municipales son las responsables de ejecutar estos planes, que son financiados por el Ministerio de Educación (en adelante MINEDUC), a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (en adelante CPEIP).

Tomando en cuenta estos planes de superación profesional como establecimiento se trabaja en función de evitar en los profesoras y profesores de nueva escuela salgan en un nivel de desempeño Básico para avanzar en el desarrollo de prácticas, es necesario que los establecimientos educacionales transiten por un “ciclo anual de mejoramiento continuo”, entendido este, como un conjunto de etapas y procesos articulados de manera progresiva y coherente, mediante una planificación estratégico

En este sentido, el concepto de competencia que presentan Tovar-Gálvez, García, Cárdenas, y Fernández (2012) como una posibilidad que pueden construir los sujetos Transformaciones de la docencia para una formación por competencias en ciencias para transformarse a sí mismos y a su entorno, a través de la integración de varios componentes, es expresado aquí como un conjunto de principios prácticos. Estos pueden ser entendidos como acciones que pueden usar los profesores para diseñar estrategias desde la perspectiva del aprendizaje de sus estudiantes

Existen variadas técnicas de análisis de datos buscando información nos encontramos con Balcells I Junyet Josep (1994,157) quienes nos dicen que “es el fragmento del documento o comunicación que se toma como elemento que sirve de base para la investigación, tomando en cuenta lo anterior en nuestro estudio a realizar la unidad de análisis se presentará a nivel de observación.

### **3.3 Instrumentos y/o procedimientos de recolección de datos.**

Según Delgado & Gutiérrez (1998, pág. 193): “Es necesario no sólo detectar la unidad de registro, sino también localizarla. Con vistas a esta localización, las unidades de registro suelen referirse a lo que se llama unidades de contexto, la cual es un marco interpretativo de la relevancia de las unidades de registro detectadas” Por lo que plantean los autores este procedimiento pretende no solo abordar la unidad si no también obtener un registro de manera más contextual.

También nos encontramos con Nahoum (1985) donde define que cree que es más bien un encuentro de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia o da la versión de los hechos, respondiendo a preguntas relacionadas con un problema específico, tomando en cuenta esta definición se interpreta como una relación de carácter cercano en donde es preciso narrar los hechos y poder formular preguntas que den orientación y estructura

Sierra (1998) quien asegura que la entrevista es un instrumento eficaz y de gran precisión, puesto que se fundamenta en la investigación humana, aunque cuenta con un problema de delimitación por su uso extendido en las diversas áreas de conocimiento.

Mientras que Hernández, Fernández y Baptista (2010) plantearon lo siguiente que “ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis (p.409), según la cita anterior esto podría tener relación en que pueda existir una cercanía mayor ya que generaría mucha más confianza entre las partes.

De acuerdo con Corbetta (2007) él opina que es una conversación provocada por un entrevistador con un número considerable de sujetos elegidos según un plan determinado con una finalidad de tipo cognoscitivo. Siempre está guiada por el entrevistador, pero tendrá un esquema flexible no estándar, según lo anterior considera la entrevista como colectiva como una conversación flexible e intencionada, siendo principalmente una conversación dirigida y estructurada.

Ruiz Olabuénaga (1989: 170), habla de la entrevista no estructurada como entrevista en profundidad. Sus objetivos son comprender más que explicar, maximizar el significado, alcanzar una respuesta subjetivamente sincera más que objetivamente verdadera y captar emociones pasando por alto la racionalidad.

Según Delgado y Gutiérrez 1998; 192 “cada unidad de registro es un tipo de segmento textual claramente discernible y cuya ejemplificación en el corpus puede ser detectada” habla de la estructura de la entrevista, preguntas etc., la cual debe ser entendible y clara. Esto permitirá que se pueda realizar una especie de triangulación una categorización y teorización de la entrevista

### **3.4 Procedimientos de recolección de datos bibliométría.**

En este estudio bibliométrico, la recolección de información acerca de los resultados obtenidos en proceso de evaluación docente corresponde a una muestra de 47 profesores de la escuela Olegario Morales Oliva, esta información fue proporcionada por la UTP del establecimiento en donde contempla los períodos 2015 al 2019, donde se pudo analizar la información y los datos para graficar e interpretar los resultados obtenidos por los y las docentes en los últimos cuatro años.

Del mismo modo se revisó la página del MINEDUC , el portal [docentemas.cl](http://docentemas.cl) en donde se extrajo información relevante a los resultados a los desempeños de la evaluación docente para complementar la información obtenida.

Además, se revisó un libro relacionado con la evaluación docente “ La evaluación Docente, capítulo 4, que sostiene “ es importante conocer los principales resultados generados por la evaluación hasta ahora. Considerando los distintos períodos e instrumentos, se señala la distribución de los docentes en los cuatro niveles de desempeño, y se reportan datos adicionales, por ejemplo, sobre la relación entre resultado en la evaluación y desempeño docente. En su segunda sección, el capítulo profundiza en los resultados del Portafolio:

describe los aspectos evaluados, reporta el desempeño de los docentes de acuerdo a la modalidad, nivel o subsector que imparten y, utilizando ejemplos concretos del tipo recolectado a través del Portafolio, ilustra las prácticas pedagógicas más y menos logradas, según indican los datos de la evaluación”.

[https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La Evaluacion Docente en Chile.pdf](https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf).

Para recopilar información de la comuna de Paillaco se solicitó información biométrica al Departamento Provincial de Educación de Valdivia para tener una visión más amplia del proceso de Evaluación Docente de nuestro establecimiento y comuna.

**Figura 1. Resultados Evaluación Docente 2016**



Analizando las variables de los resultados arrojados en el gráfico de la figura 1, se observa que en el módulo 1 presenta la siguiente información. Primero, dentro de la tarea de planificación los criterios de formulación de objetivos y la relación entre actividades y objetivos alcanzaron el nivel de desempeño competente. Sin embargo, el criterio de integración de aprendizajes obtuvo el nivel de desempeño básico. Segundo, en la tarea de evaluación los criterios de evaluación y pauta de corrección de corrección y el criterio de responsabilidad frente a los resultados alcanzaron el nivel de desempeño básico. Pero el criterio de relación entre evaluación y objetivos logró el nivel de desempeño competente. Por último, en la tarea de reflexión el criterio de el uso formativo de las dificultades de aprendizaje logró un nivel de desempeño competente, mientras que el criterio de análisis a partir de las características de los estudiantes obtuvo un nivel básico de desempeño.

Finalmente, se seleccionó el libro del Marco de la Buena Enseñanza (MBE) que es una orientación para el fortalecimiento de la profesión docente para que dentro de la complejidad que significa enseñar los y las docentes puedan lograr óptimos desempeños que impactarán los aprendizajes de los y las estudiantes. De este libro se revisaron los dominios el dominio C (enseñanza para el aprendizaje todos los y las estudiantes) y el dominio D (responsabilidades profesionales). Estos dominios están estrechamente relacionados con el módulo 1 del portafolio; las tareas de la evaluación y la reflexión pedagógica que sustenta este estudio bibliográfico.

### **3.5 Criterios de calidad de la investigación.**

Lincoln y Guba, en 1985, establecen diversos criterios de calidad en la investigación cualitativa y serán considerados en la elaboración de esta tesina. Aspectos como la reflexión, la autenticidad y la repetibilidad de la metodología usada serán aspectos cruciales para el desarrollo de la investigación.

En la elaboración de esta tesina se considerarán la reflexividad, transparencia, autenticidad/credibilidad, perspectiva holística, sistematicidad metodológica, coherencia y conciencia de la complejidad bajo un paradigma

naturalista de investigación con un enfoque cualitativo. De acuerdo a la Guía de Criterios Básicos de Calidad en la Investigación Cualitativa 2014 , analizaremos cada uno de estos criterios de calidad.

## **Reflexividad**

Este criterio de calidad se refiere a la conciencia autocrítica del investigador sobre el desarrollo de su proceso de investigación a varios niveles: a) una conciencia epistemológica, b) una reflexión sobre sus decisiones teóricas, metodológicas, y sobre las implicaciones éticas de su trabajo; c) una conciencia sobre los condicionantes externos que influyen sobre sus decisiones (tiempo, recursos, posibilidades de acceso), incluso posibilidades de buena o mala recepción del trabajo por parte de distintos públicos específicos; d) una reflexión y conciencia sobre los determinantes teóricos (formación con la que cuenta de partida), morales e ideológicos del propio investigador. Es importante resaltar un aspecto diferencial respecto a otras ramas de la investigación científica, en el caso de las ciencias sociales, especialmente las que trabajan con metodologías cualitativas. Una manera de lograr este aspecto es a través de la triangulación de la información.

## **Transparencia**

El siguiente criterio es muy importante ya que facilita la comprensión y brinda transparencia en los procesos y procedimientos de manera razonable en la investigación. Además, representa uno de los retos de la investigación cualitativa, ya que tradicionalmente esta ha presentado ciertos déficits respecto a la formalización, la replicabilidad y la estandarización de las formas de trabajo, la recolección de información, la delimitación e interpretación de los aspectos fundamentales y su operacionalización analítica.

## **Autenticidad**

Aunque este criterio es complejo y subjetivo, la autenticidad está relacionada con el problema de investigación y las diferentes percepciones (actores, instituciones etcétera) que incluye. Es decir, la autenticidad tiene que ver con el intento de representar del modo más realista posible el mundo social que se intenta analizar.

## **Perspectiva Holística**

Este criterio sirve para comprender el problema de investigación y considerar el contexto en donde se lleva a cabo la investigación. El interés de este principio proviene de la relacionalidad que conlleva implícita y en consecuencia involucra el impacto de la problemática de la investigación, sus causas y posibles soluciones al problema planteado.

## **Sistematicidad metodológica**

Este criterio es fundamental ya que asegura la repetitividad de la metodología usada ya que cumple con ciertos estándares. La metodología cualitativa tiene que ver con la necesidad de una mayor formalización de las decisiones metodológicas. Las técnicas elegidas, los tipos de informante que seleccionamos para cada una de ellas, e incluso la sucesión temporal de las mismas dentro del proceso de investigación.

## **Coherencia**

A pesar de la complejidad epistemológicas y metodológicas de este criterio en la investigación conlleva además un principio de coherencia. Entendemos por coherencia aquí el sentido de un trabajo riguroso de articulación, de encaje entre conceptos, técnicas y abordajes provenientes de tendencias diferentes, también a la hora de encarar todas estas decisiones con el objeto de estudio que hayamos seleccionado.

## IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 Categoría de Análisis Emergente

En cuanto a la información recopilada en relación al desempeño de los y las docentes del establecimiento observada en la figura 1 de los resultados del desempeño de evaluación docente, ilustrada con los resultados solo del año 2016, se evidencia que dentro del módulo 1 las tareas de evaluación y reflexión pedagógica son las más deficientes ya que logran resultados básicos en el nivel de desempeño de evaluación docente. Analizando lo anterior, se dice que hay una coherencia con la información entregada por la escuela Olegario Morales Oliva ya que los resultados son similares, de esta manera dando respuesta a las preguntas formuladas para esta investigación.

**Tabla N°1. Categorización de resultados emergentes del desempeño docente**

<b>Tarea 1</b>	<b>Nivel de Desempeño Evaluación Docente</b>
<b>I. Planificación</b>	
<b>a)Formulación de objetivos de aprendizajes</b>	<b>Competente</b>
<b>b)relación entre actividades y objetivos</b>	<b>Competente</b>
<b>c)Integración de aprendizajes</b>	<b>Básico</b>
<b>II. Evaluación</b>	
<b>a)Evaluación y pauta de corrección</b>	<b>Básico</b>
<b>b)Relación entre evaluación y objetivos</b>	<b>Competente</b>
<b>c)Responsabilidad frente a los resultados de aprendizajes</b>	<b>Básico</b>

<b>III. Reflexión</b>	
<b>a)Análisis a partir de las características de los y las estudiantes</b>	<b>Básico</b>
<b>b)Uso formativo de las dificultades de aprendizajes</b>	<b>Competente</b>

Los criterios de desempeño de los módulos de la evaluación docente se basan en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE), de esta manera se incorpora su relación con los elementos que inciden en el desempeño de los y las docentes en la elaboración de los módulos, específicamente; las tareas de sus portafolios.

De acuerdo al “Libro de la Evaluación Docente” , 2005 , el modelo de evaluación que subyace al sistema y los estándares que le sirven de base para el MBE. Se describe la forma en que se construyen los instrumentos de evaluación, cómo se define el nivel de desempeño de los docentes y su resultado final, y se profundiza en la descripción del proceso de corrección del instrumento que mide directamente el desempeño de los profesores, el Portafolio.

Los estándares que definen una adecuada práctica profesional docente y que constituyen el fundamento para evaluar el desempeño de los profesores están sistematizados en el MBE. Este documento tiene como antecedente fundamental el marco para la formación inicial docente elaborado en el contexto del Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente (FFID) (Ávalos, 2002). “Generalmente se considera que hay calidad docente cuando los maestros disponen de los conocimientos y de las capacidades suficientes para enfrentar las tareas y resolver los problemas propios de su esfera de trabajo. Pero, para que la calidad docente quede de manifiesto, los maestros deben ofrecer evidencia, en su desempeño profesional, de estar haciendo uso de esos conocimientos y capacidades. Al elaborar estándares docentes se busca establecer parámetros que indiquen el nivel de calidad necesario para lograr un desempeño adecuado de la profesión docente y, por otra parte, posibilitar la evaluación del desempeño docente, tanto en sus etapas iniciales como en las avanzadas” (Ministerio de Educación, 2000, p.4). Estos estándares de desempeño para la

formación inicial de docentes se estructuraron en cuatro dimensiones que buscan dar cuenta de las principales áreas de acción profesional que son de responsabilidad del profesor.

**Figura 2 . Dominios y Criterios para el marco de la Buena Enseñanza en el cual se basan los desempeños de evaluación.**

[www.docentemás.cl](http://www.docentemás.cl)



Para dar cuenta de todas estas responsabilidades, el MBE está organizado, según niveles crecientes de especificidad, en torno a aquellas destrezas, habilidades y conocimientos que son relevantes para el quehacer pedagógico y profesional docente.

**Dominio A:** Preparación de la enseñanza. Manejo que tiene el profesor de la disciplina que enseña y de los principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza. Considera el dominio del marco curricular, es decir, de los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los alumnos requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual. El profesor debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el contexto de aprendizaje. Respecto de este dominio cabe precisar que el sistema de evaluación docente, tal como fue acordado por la Comisión Tripartita, no considera la medición del nivel de conocimiento disciplinario que tienen los profesores; aun cuando se evalúan competencias que implican poner en juego distintos tipos de conocimientos didácticos y pedagógicos, el manejo disciplinario específico del docente fue excluido del actual sistema de evaluación.

**Dominio B:** Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Ambiente y clima que genera el docente en los que tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Considera el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, y la promoción, por parte del profesor, de la confianza, aceptación, equidad y respeto. Asimismo, alude a sus habilidades para generar un ambiente estimulante y al compromiso del profesor con los aprendizajes y el desarrollo de sus estudiantes.

**Dominio C:** Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. Habilidad del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen efectivamente el tiempo para el aprendizaje, y que consideren los saberes e intereses de los estudiantes. Requiere la habilidad de organizar recursos de aprendizaje y monitorear en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar las propias prácticas y ajustarlas a las necesidades detectadas en los estudiantes.

**Dominio D:** Responsabilidades profesionales. Capacidad de reflexionar consciente y sistemáticamente sobre la propia práctica y de reformular para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes. La responsabilidad profesional también implica la capacidad de detectar las propias necesidades de aprendizaje, compromiso con el proyecto educativo del establecimiento y con las políticas nacionales de educación. Además, refiere a dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo en aula y que involucran la interacción con los colegas, la comunidad y el sistema educativo en su conjunto.

El portafolio es un instrumento que aporta evidencia sobre el desempeño de los y las docentes de los establecimientos, lo que permite establecer objetivos de mejora que sean coherentes con sus necesidades de acuerdo a sus contextos. Este instrumento evalúa distintos aspectos de la práctica pedagógica de las y los docentes, en función de evidencia directa que ellos/as realizan. Este consta de tres módulos con una totalidad de cinco tareas, correspondientes a: (1) Planificación, (2) Evaluación, (3) Reflexión, (4) Clase Grabada y (5) Trabajo Colaborativo. A través de ellas, se busca reunir evidencias que den cuenta tanto de las prácticas pedagógicas como de las reflexiones que las/os docentes realizan en su ejercicio profesional. El Portafolio se corrige por docentes a partir de una pauta que aborda una serie de aspectos de la práctica docente que tienen incidencia directa en el aprendizaje de las/os estudiantes y que se basan en el Marco para la Buena Enseñanza. En este informe, los resultados para cada uno de los aspectos evaluados en el instrumento Portafolio se presentarán en función de las siguientes categorías:

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

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

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

**Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el aspecto evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer pedagógico.

El MINEDUC define cada nivel de desempeño esperando que los docentes evaluados se concentren en destacado y competente.

**Tabla Nº 2. Tabla de desempeño en portafolio de acuerdo a las tareas del módulo 1.**

[www.docentemás.cl](http://www.docentemás.cl)

<b>Tarea 1 Planificación</b>	<b>Desempeño competente indica que el/la docente</b>
-Formulación de objetivos de aprendizaje	Propone objetivos de aprendizaje claros, ya que identifican tanto las habilidades como los contenidos que sus estudiantes deben desarrollar.
-Relación entre actividades y objetivos	Propone actividades que permiten lograr los objetivos de aprendizaje que se ha planteado, pues apuntan tanto a las habilidades como a los contenidos que se propuso desarrollar en sus estudiantes.
Integración de aprendizajes genéricos en las actividades	En todas las actividades que implementó, los/las estudiantes trabajaron algún aprendizaje genérico o analizaron por qué es importante ponerlo en práctica.
<b>Tarea 2 Evaluación</b>	
Evaluación y pauta de corrección utilizadas	En la evaluación, propone instrucciones, preguntas o tareas que son claras. Asimismo, en su pauta de corrección, identifica de manera correcta el desempeño esperado.

Relación entre evaluación y objetivos	Realiza actividades de evaluación que abordan todos los objetivos de aprendizaje que se propuso medir y son coherentes con ellos.
Análisis y uso de los resultados de la evaluación	A partir de la evaluación a sus estudiantes, realiza un análisis profundo tanto de los resultados de aprendizaje como de sus causas, utilizando ese análisis para plantear estrategias pedagógicas orientadas a la mejora de los aprendizajes.

<b>Tarea 3 Reflexión</b>	
Análisis a partir de las características de sus estudiantes	Demuestra conocer bien las características de sus estudiantes y las incorpora al planificar o realizar sus clases, buscando favorecer el aprendizaje.
Uso del error para el aprendizaje	Identifica un error de sus estudiantes, relevante para su proceso de aprendizaje, y comprende cabalmente por qué se produjo. A partir de esto, retroalimenta a sus estudiantes por medio de estrategias que los involucran activamente para que entiendan su error y mejoren su desempeño.

La tabla 2 de desempeño de portafolio describe las tareas del módulo 1 del portafolio de I a evaluación docente. Cabe destacar que se considera un desempeño competente de acuerdo a las expectativas del MINEDUC. Estas serán analizadas posteriormente en los resultados obtenidos por los y las docentes de la escuela Olegario Morales Oliva de Paillaco.

**Figura N°3 .Estructura del Módulo 1 del Portafolio .**

www.cpeip.cl

Planificación	Evaluación	Reflexión
<p>El docente debe realizar y describir actividades desarrolladas con sus estudiantes.</p> <p><b>¿Qué se evalúa?</b></p> <p>Cómo el docente planifica su enseñanza. Cómo aprovecha esa información para retroalimentar a los estudiantes y su propia práctica.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Debe presentar una evaluación que haya realizado a sus estudiantes y responder preguntas sobre la misma.</li><li>• <b>¿Qué se evalúa?</b></li></ul> <p>Cómo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El docente debe responder preguntas de reflexión sobre su quehacer docente.</li><li>• <b>¿Qué se evalúa?</b></li></ul> <p>Cómo reflexiona sobre su propia práctica.</p>

#### **4.2 Análisis de Resultados**

Después de hacer una revisión de la información de esta investigación bibliométría se realizará un análisis más detallado en relación al logro de los objetivos y las preguntas de investigación para entregar una visión más amplia y más exhaustiva de la literatura de este trabajo.

#### **4.3 Análisis de preguntas de investigación**

¿Cuáles son los criterios de la evaluación de desempeño más débil en las tareas de mostraron los resultados de la evaluación docente?

Lo que emana desde la página [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl) refiriéndose a criterios de evaluación como distintas tareas, con algunas diferencias de acuerdo al nivel o modalidad de trabajo, en las cuales deberá presentar muestras de su trabajo tales como el diseño o planificación de la enseñanza, evaluación y/o monitoreo, análisis y reflexión pedagógica etc. Instrumento que evalúa distintos aspectos de su práctica pedagógica a partir de evidencia

directa de ella. Consta de cinco tareas, distribuidas en tres módulos, las cuales le dan oportunidad de mostrar su mejor desempeño pedagógico.

Conociendo lo que pide el ministerio en el establecimiento los criterios de evaluación

más débiles presentes en el desarrollo del portafolio durante los periodos 2015 y 2019 nos encontramos con módulo 1 con dos criterios de la tarea de evaluación y análisis y reflexión pedagógica en donde se concentra la mayor cantidad de docentes con dificultades a la hora de desarrollar sus prácticas.

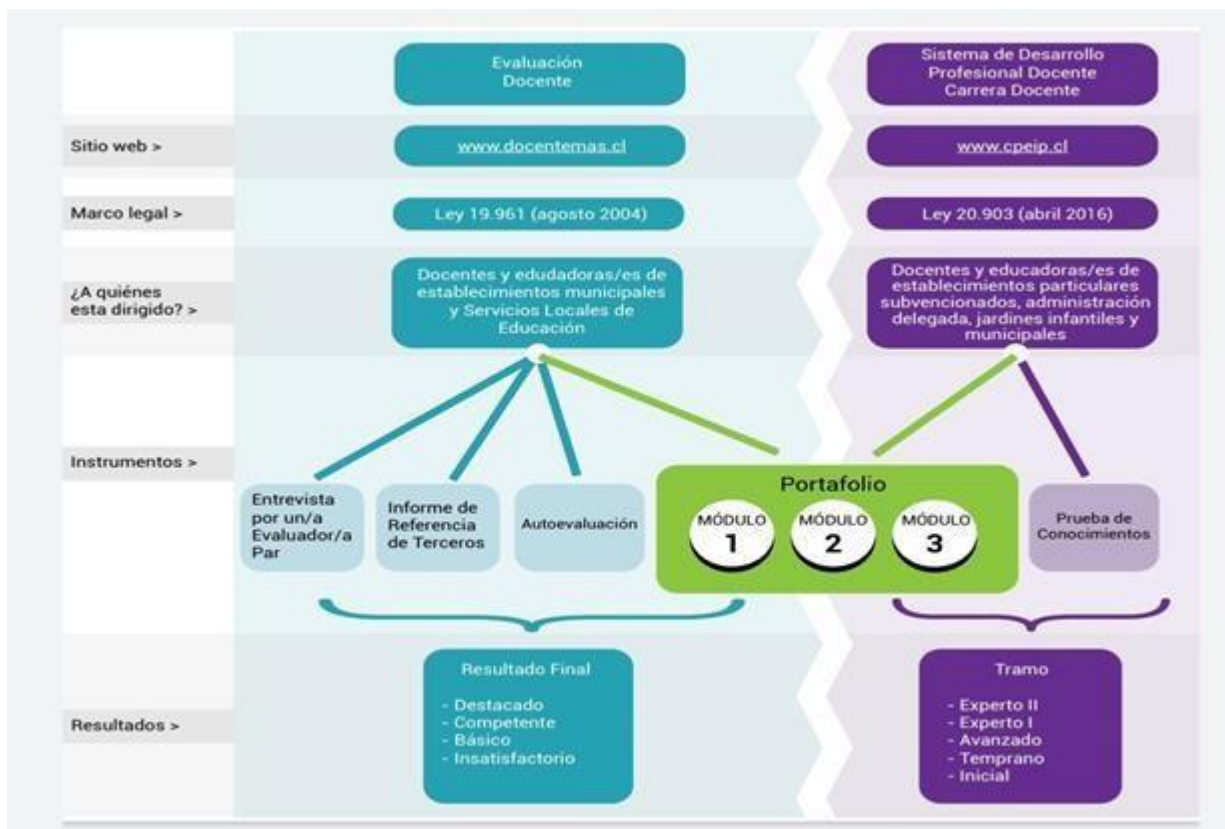
¿Cuál será la evolución del desempeño docente en la educación Básica?

La evaluación docente nace en el año 2003 en donde los docentes de establecimientos educacionales fueron poco a poco incorporándose en este proceso, en donde se encasillan según su resultado, en el año 2016 nace una evaluación paralela llamada sistema de desarrollo profesional docente( carrera docente) Estos instrumentos permiten evaluar el desempeño de las prácticas pedagógicas con la finalidad de ofrecer algunas herramientas para facilitar este proceso y así se vayan mejorando los resultados obtenidos.

A continuación, la imagen nos permite ver el proceso de cambios que ha tenido la evaluación docente y los instrumentos que miden el desempeño docente.

Figura N°4 .Esquema gráfico de la relación entre ambos sistemas.

www.docentemas.cl



¿Cómo son los resultados en la evaluación de desempeño docente y su relación con el marco de la buena enseñanza en la Educación Básica?

La Evaluación Docente se realiza a través de cuatro instrumentos, los que permiten reunir información sobre el desempeño docente, complementaria entre sí. Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación Docente se construyen en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) y el Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia (MBE EP). Es por esta razón que es primordial trabajar con estos criterios y descriptores sugeridos para la planificación de la enseñanza, ya que las tareas que presentan más bajo nivel están en el módulo 1 .

#### 4.4 Análisis del Objetivo General

En esta investigación bibliográfica se propuso analizar los criterios de desempeños de la evaluación docente para identificar las tareas más débiles logradas por los y las docentes determinando su impacto en la elaboración de sus portafolios durante los periodos 2015 y 2019. Con la finalidad de dar una visión más amplia del objetivo se ilustrara la información recopilada a través de gráficos .

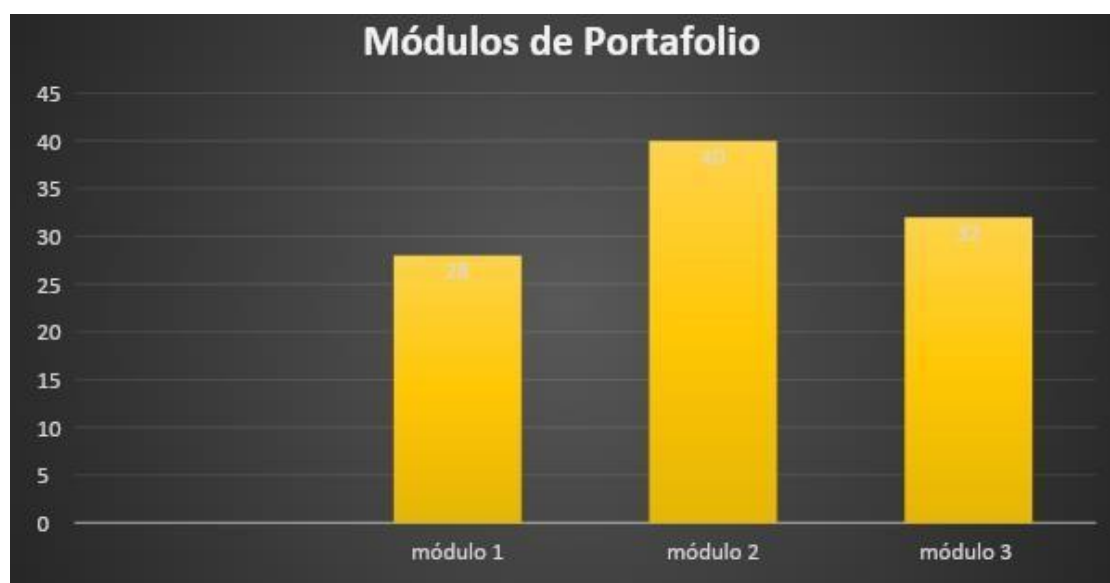
Una vez obtenidos los resultados de la evaluación de los portafolios de las y los docentes de la escuela Olegario Morales, se observaron los diferentes niveles de desempeño de cada una/o, como también los niveles más bajos que presentaron en los módulos de su portafolio.

**Gráfico N 1. Niveles de Desempeño de los Resultados de Portafolio.**



De un total de 47 docentes evaluados en el periodo del 2015 al 2019 solo 10 docente lograron obtener el nivel de destacados, que corresponde al 21% de la muestra, obteniendo un resultado sobresaliente. Luego 32 docentes obtuvieron el resultado competente, lo cual es el resultado esperado por el MINEDUC y corresponde al 68 %.

## Gráfico N 2. Módulos del Portafolio



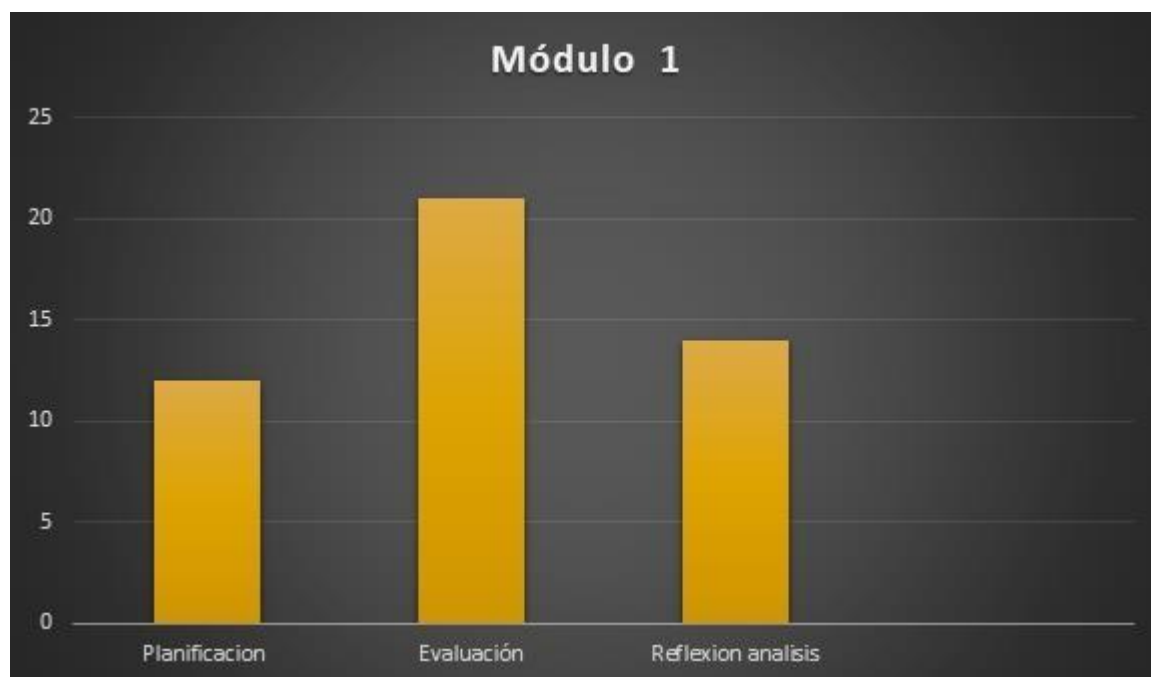
El gráfico anterior ilustra claramente que el módulo 1 planificación de la enseñanza del portafolio es el más bajo, de acuerdo a los resultados obtenidos por las y los docentes de la escuela Olegario Morales. Sin embargo, el módulo 2 de la clase grabada es el más alto, demostrando que las y los docentes tienen una clara estructura de sus clases y utilizan las estrategias adecuadas en su proceso de enseñanza.

**Tabla N°3. Porcentajes obtenidos por las y los Docentes por Módulo del Portafolio.**

Módulo 1 Planificación de la Enseñanza	28%
Módulo 2 Clase Grabada	40%
Módulo 3 Trabajo Colaborativo	32%

Dentro de cada módulo encontramos diferentes tareas que tienen más valor que otros, en el módulo 1 encontramos las tareas de diseño o planificación de la enseñanza, evaluación y/o monitoreo, análisis y reflexión pedagógica. Mientras que en el módulo 2 tenemos la grabación de una clase de 45 minutos. En el Módulo 3 debe dar cuenta de una experiencia de trabajo colaborativo en la que haya tenido la oportunidad de dialogar y reflexionar en torno a aspectos pedagógicos.

**Gráfico N° 3 Tareas del Módulo 1 del Portafolio.**



El gráfico de la tarea 1 nos arrojó que los resultados durante los periodos 2015 al 2019 se comportaron de manera oscilante ya que fueron en el módulo 1 donde se encuentran los resultados más débiles, la tarea de planificación de la enseñanza nos muestra que tan solo 12 docentes pudieran estar sobre la media, mientras que con los resultados más altos están en la parte de evaluación con 21 docentes y análisis y reflexión con 14 docentes quienes no logran cumplir con las expectativas emanadas por el ministerio

**Tabla Nº4 . Porcentajes Obtenidos por las y los Docentes de las Tareas del Módulo 1 del Portafolio.**

Tarea 1 :Planificación	12 docentes	25%
Tarea 2 :Evaluación	21 docentes	45%
Tarea 3: Análisis /Reflexión	14 docentes	30%

La **tabla Nº3** , nos ilustra que los porcentajes más altos indican los aspectos más deficientes en los porcentajes de logros obtenidos por las y los docentes en el módulo 1 del portafolio, siendo los más débiles la tarea 2 evaluación y la tarea 3 análisis y reflexión pedagógica.

#### **4.5 Análisis Objetivos Específicos**

##### **Objetivo específico Nº 1 : Categorización de las tareas del módulo 1 del portafolio**

La siguiente tabla es una categorización del desempeño de la evaluación docente , mostrando las tareas del módulo 1 y su relación con el marco de la buena enseñanza y en consecuencia abordar el objetivo específico de este estudio bibliométrico. Se utilizará el criterio de desempeño de competente ya que es lo que el MINEDUC considera como óptimo para el resultado de la evaluación docente, indicando un desempeño profesional adecuado y cumpliendo con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

**Tabla N°5. Categorización de las tareas menos logradas del Módulo 1 del Portafolio.**

<b>Categorización de tareas más deficientes logradas por los y las docentes .</b>	<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>MBE y su relación con su criterio de desempeño competente</b>
Tarea Evaluación	<p>Evaluación y pauta de corrección utilizadas</p> <p>Relación entre evaluación y objetivos</p> <p>Análisis y uso de los resultados de la evaluación</p>	<p>Esta tarea está relacionada con el dominio C del MBE, enseñanza para el aprendizaje de los y las estudiantes , ya que relaciona los objetivos de aprendizaje con su evaluación. Además, involucra evaluar y monitorear los procesos de aprendizaje . Esto significa que los y las docentes están en constante retroalimentación y ajustando su práctica pedagógica para satisfacer los requerimientos y necesidades de sus estudiantes.</p> <p>Los y las docentes de la escuela básica Olegario Morales aún deben apropiarse de este dominio del MBE para lograr mejores resultados ya que no logran el desempeño competente . A partir de la evaluación a sus estudiantes, los y las docentes deben realizar un análisis más profundo tanto de los resultados de aprendizaje como de sus causas, utilizando ese</p>

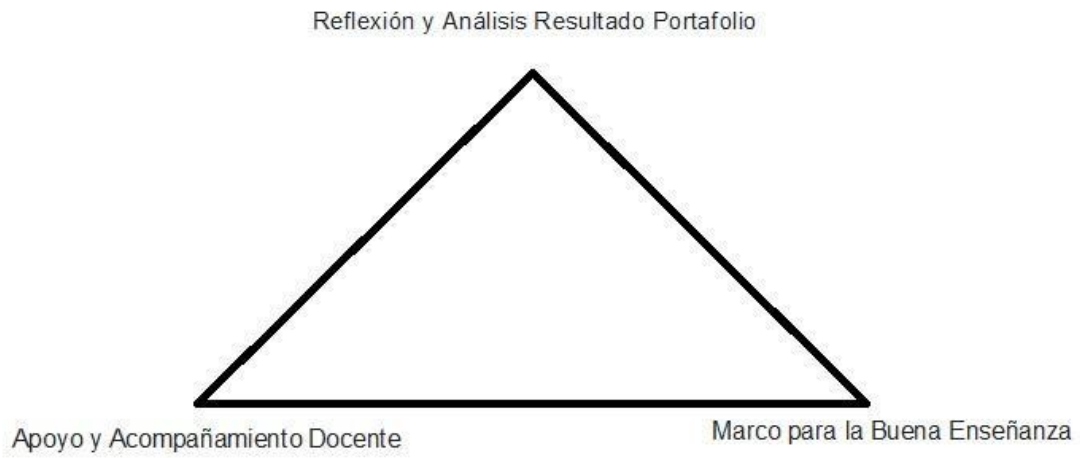
		<p>análisis para plantear estrategias pedagógicas orientadas a la mejora de los aprendizajes.</p>
<p>Tarea Reflexión</p>	<p>Evaluación y pauta de corrección utilizadas</p>	<p>Esta tarea se relaciona con el dominio D del MBE , muestra el compromiso que tiene cada docente para evaluar sus procesos de aprendizaje con el fin de comprender y descubrir las dificultades de los y las estudiantes para así ayudarlos/as en sus procesos. Por esta razón los y las docentes</p>

	<p>Relación entre evaluación y objetivos</p> <p>Análisis y uso de los resultados de la evaluación</p>	<p>están en permanente reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica. El desempeño para competente dice que los y las docentes de la escuela deben demostrar y conocer bien las características de sus estudiantes y las debe incorporar al planificar o realizar sus clases, buscando favorecer el aprendizaje. Considerando lo anterior los y las docentes de la escuela básica Olegario Morales deben buscar estrategias para complementar esta tarea y en consecuencia mejorar los aprendizajes de sus estudiante de dicha escuela básica.</p>
--	---	---

#### 4.6 Objetivo Específico Nº 2 :

Desde que comenzó el proceso de evaluación docente los profesores y profesoras del establecimiento educacional Olegario Morales Oliva, se fueron incorporando de manera sistemática, es por eso que la evolución del desempeño del profesorado se ha comportado de manera estable durante los procesos lo que ha permitido generar instancias de apoyo y acompañamiento durante este proceso a través de mentorías y jornadas de capacitaciones con la finalidad de mejorar las prácticas pedagógicas en aquellas tareas que presentaron mayor debilidad, además se incorporaron por parte del departamento de educación Plan de Superación Docente (PSP) para aquellos docentes con resultados básicos e insatisfactorios.

**Figura N°5.** Triangulación de la información de la evolución del desempeño docente basado en tres elementos fundamentales en la escuela Olegario Morales Oliva.



## V.MARCO CONCLUSIVO

Este estudio bibliométrico consistió en conocer el impacto de la evaluación docente en los y las docentes de la Escuela Olegario Morales Oliva de Paillaco. Para ello se formuló un objetivo general que fue “Analizar los criterios de desempeños de la evaluación docente para identificar las tareas más débiles logradas por los y las docentes determinando su impacto en la elaboración de sus portafolios durante los periodos 2015 y 2019”. Del mismo modo, se plantearon dos objetivos específicos “Categorizar los criterios de desempeño de la evaluación docente incorporando su relación con el marco de la buena enseñanza en sus prácticas pedagógicas” y “Establecer la evolución del desempeño docente en la Educación Básica de la Escuela Olegario Morales Oliva de Paillaco”. Después de revisar la información y los objetivos propuestos para esta bibliometría, se puede concluir lo siguiente:

- Los y las docentes de la escuela Olegario Morales Oliva han logrado buenos resultados en sus portafolios, pero en el módulo 1 con sus respectivas tareas deben continuar mejorando.
- El módulo 1 del portafolio de los y las docentes han presentado los niveles más bajos durante los últimos 4 años, específicamente la tarea de evaluación y la tarea 3 de reflexión pedagógica siendo estos los más deficientes.
- Se concluye que los y las docentes aún deben seguir apropiándose del MBE, ya que el ámbito de la reflexión pedagógica fue el más débil, pese a que la escuela Olegario Morales Oliva ha brindado apoyo a los y las docentes, se deben crear los tiempos y los espacios para la reflexión de los dominios del MBE, haciendo hincapié en los dominios C y D de este marco para mejorar la elaboración de sus portafolios paulatinamente y el impacto sea positivo en los aprendizajes de los y las estudiantes de esta escuela.
- Se concluye que el dominio A y B del MBE de la preparación de la enseñanza, ha sido el más trabajado por los docentes de la escuela Olegario Morales, ya que de acuerdo a la información interpretada, se ha mantenido en el tiempo obteniendo los puntajes más bajos obteniendo el desempeño competente.

- La evaluación docente ha tenido un impacto positivo tanto para los y las docentes como para el equipo directivo de esta escuela , ya que se evidencia que ha habido una evolución en la gestión de apoyo pedagógico, socialización y trabajo del MBE y un avance de ambos actores en el proceso de preparación de evaluación.
- Para esta línea de investigación bibliométrica, se propone en el futuro que los ya las docentes de la escuela Olegario Morales realicen talleres de reflexión en la apropiación del MBE en su contexto . Esta información servirá para apoyar la evolución del proceso de evaluación docente y dar una mirada introspectiva y extra personal del proceso de evaluación para mejorar no solo los resultados si no para que tenga un impacto verdadero en los aprendizajes de los estudiantes.

La confección de esta bibliometría se desarrolló con la revisión de la literatura de libros, sitios webs , artículos especializados y revistas educativas. Para complementar y dar fundamento a nuestro estudio, se tuvo que solicitar autorización a los y las docentes para extraer e indagar más detalladamente acerca de los resultados obtenidos. Este aspecto dificultó y demandó más tiempo en tabular, hacer más detallado e interpretar la información debido a la privacidad que cada docente tiene derecho. Por estas razones se realizó un análisis general de la información recopilada para este estudio. Otro factor que dificultó este trabajo de investigación es la escasa y mínima información en relación al estudio de la evaluación del desempeño docente en nuestro país, ya que no encontramos información biométrica en scope , trovador , researchgate , google academic , entre otros. Lo anterior dificultó mucho llevar a cabo esta investigación.

Se sugiere continuar indagando en este tema ya que se debe promover la reflexión en los y las docentes no tan solo de la escuela olegario Morales si no a nivel país. Los y las docentes deberían potenciar un perfil crítico reflexivo capaz de mirar a su alrededor y detectar las fortalezas, debilidades y necesidades de sus contextos para generar aprendizajes significativos y superar las adversidades del sistema.

Se considera primordial realizar más estudios biométricos acerca de la evaluación docente en Chile ya que esto permitiría conocer la realidad y la efectividad de este instrumento de evaluación tan determinante para los y las docente de nuestro país.

La existencia del MBE y la solidez del proceso de construcción y validación del mismo constituyen un antecedente clave para sostener un sistema de evaluación del desempeño

profesional docente como el que existe en Chile, y es en base a este Marco que es posible plantear una evaluación que considera distintos ámbitos del desempeño profesional docente, incluido el trabajo que hace el profesor en el aula.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Hernandez Sampieri R.(2014).Metodología de la Investigación.Sexta edición.  
McGrawHill Ediciones.
- Palacios J. Gerhig R ( 2014 ) .Guía de Criterios Básicos en la investigación Cualitativa.UCAM Publicaciones.  
[www.mideuc.cl](http://www.mideuc.cl)  
[https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La Evaluacion Docente en Chile.pdf](https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf) - - -
- [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl)
- [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl) [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl) - -  
- - - -
- <http://www.revistadeeducacion.cl/>  
-
- <https://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>



