



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“EVALUACIÓN DOCENTE: LA PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES
EDUCATIVOS. UN ESTUDIO DE CASOS”**

AUTORES

FRANCISCO CISTERNA CABRERA
MARÍA ELENA CAMPOS BASTÍAS
VALENTINA CHANDÍA SEPÚLVEDA
PAULINA COTAL CONSTANZO
NATALIA ESCOBAR ACUÑA
DANIELA GALLARDO SEPÚLVEDA

CHILLÁN, JUNIO DE 2010

1. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta tiene como finalidad conocer la percepción de los diversos actores educativos (profesores, directivos, alumnos y apoderados) sobre el Proceso de Evaluación Docente. La indagación se estructura en torno a los siguientes ejes temáticos: criterios e instrumentos de evaluación utilizados en el proceso y uso y confidencialidad de los resultados de dicha evaluación.

La investigación se realiza desde un diseño metodológico cualitativo y corresponde a un estudio de casos, tomando como unidades de estudio dos escuelas municipales de la comuna de Chillán. Los sujetos informantes corresponden a docentes que fueron evaluados durante el 2009; profesores que vivieron este proceso durante años anteriores; directivos; alumnos que se vieron involucrados de forma directa en la evaluación y; apoderados de los cursos donde se realizó la evaluación. Los instrumentos de recolección de información fueron entrevistas semi-estructurada y grupos de discusión. Complementariamente se utilizaron pautas para la revisión documental.

El análisis de la información se realiza a partir de la aplicación de las técnicas de triangulación hermenéutica, desarrolladas y validadas por el investigador principal de este estudio (Cisterna, 2009).

Este estudio se realizó con fondos propios provenientes de fuentes internas y es parte de las líneas de trabajo del investigador principal.

2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El problema de investigación surge a partir de una constatación empírica de aproximación al tema, que el proceso de instalación e implementación de un sistema nacional de evaluación del desempeño profesional docente, ha sido sin duda, uno de los temas más complejos en la tarea de modernización del sistema educativo nacional, y prueba de ello es la permanente tensión que ha generado entre las autoridades ministeriales y los representantes gremiales del profesorado chileno.

En términos normativos, la Evaluación del Desempeño Profesional Docente busca “promover el desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, en la medida en que la información permite el reconocimiento de fortalezas y la superación de debilidades, para favorecer mejores aprendizajes” (Revista de Educación N° 305, año 2003, página 2). Con ello se parte del supuesto que los principales beneficiados son los alumnos, por que recibirán educación que cuenta con una certificación aprobada por el Ministerio con relación a la calidad de la educación que reciben. Sin embargo, no todos los integrantes del cuerpo docente están dispuestos a ser evaluados, ya que consideran que los instrumentos de evaluación no son los más apropiados; el proceso les resulta poco transparente y no confiable, puesto que no reflejaría fielmente los que sucede de forma frecuente en el aula, por lo que se podría prestar para manipulaciones, en donde

intervienen terceros que no se encuentran directamente relacionados con el proceso de evaluación.

El Colegio de Profesores, en un informe de la comisión evaluadora plantea “sus objeciones al sistema en su conjunto, que no mejoran la calidad de la educación y es traumática en su aplicación. Señala la falta de tiempos laborales, el excesivo plazo entre la notificación y la entrega de portafolios, la presencia del representante del empleador en la Comisión comunal, la eliminación de la prueba ADVi para obtener el beneficio y fundamentalmente la necesidad de mayor consideración a los temas de contexto educativo” (www.colegiodeprofesores.cl, Primer Informe Comisión Evaluadora, fecha consulta 07/10/2008.-). Pero en este informe sólo se contempla el porcentaje de docente que se oponen, sin considerar a los profesores que están a favor de la evaluación y que consideran que es una medida que “permite auto-reflexión respecto de su desempeño profesional” (Revista Educación, N ° 305, 2003, pág 5.), además de posibilitar nuevas oportunidades de mejores expectativas laborales y estatus profesional. A favor de quienes abogan en pro de la aplicación de esta evaluación docente está el hecho de que existe efectivamente un marco referencial, que es el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) y un marco regulatorio, que es el Sistema Nacional de Evaluación Docente (SNED). Esto admitiría el reconocimiento de criterios de evaluación explícitos y con ello se legitimaría esta acción al interior de la sociedad. En este sentido, considerar la opinión de otros estamentos, como los directivos, alumnos y apoderados tendría como sentido el poder identificar al tipo de profesor con el que cuenta su entidad educativa, generándose así competencias entre pares y con ello el esfuerzo por superación personal, en búsqueda de una educación de calidad.

Todo lo anterior, en términos operacionales se sintetiza en la siguiente interrogante central que guía este estudio:

¿Cuál es la percepción de los diversos agentes educativos sobre el proceso de Evaluación Docente, considerando los criterios e instrumentos utilizados, así como el uso y confidencialidad de los resultados?

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1. *Los antecedentes del Sistema Nacional de Evaluación Docente en Chile*

Entregar educación de la calidad es una de las mayores preocupaciones que plantean los gobiernos a nivel mundial, puesto que se entiende que la educación es la principal herramienta en la superación de la pobreza; del desarrollo económico y social; y de mejorar las condiciones de vida de los habitantes de un país.

Es por esto que a lo largo de la historia se han implantado distintos mecanismos que velan por conocer cómo es la educación que reciben niños (as) y jóvenes, partiendo por evaluar el rendimiento de los propios alumnos(as) hasta conocer qué tan bueno es el accionar de los docentes.

El Sistema de Evaluación de Desempeño Docente es definido por Valdés (2000) como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el

objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. A partir de esta definición podríamos decir que la evaluación no es un producto final, sino un proceso que implica tiempo y trabajo, que no solo se limita a la relación entre profesor- alumno, sino que además incluye a la comunidad.

En nuestro país el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente nació el 25 de junio del año 2003 a partir del Acuerdo Marco tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile, que posteriormente es decretado en las leyes 19.933 y 19.961. Este sistema reemplaza al existente hasta ese momento, que era definido en el Estatuto Docente el cual era considerado poco efectivo.

Los malos resultados en las pruebas SIMCE y PSU, obtenidos por los estudiantes de las escuelas y liceos municipales del país; la brecha cada vez mayor entre los niveles de aprendizaje de los alumnos de escuelas públicas con estudiantes de establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados; el bajo desempeño alcanzado por niños y jóvenes en pruebas aplicadas a estudiantes de todo el mundo para conocer el grado de desarrollo y conocimiento de los educandos, son algunas de las causas que dieron una señal de alerta en el sistema.

La primera medida fue el surgimiento de la Reforma Educacional, luego la aplicación de tecnologías por medio de la creación de la Red Enlaces, y finalmente al ver que ambas cosas no producían el resultado esperado aparece la inquietud de que tal vez el problema no radicaba en los estudiantes, ni en las herramientas, sino en quienes entregaban los conocimientos.

Es por esto que se impulsa la Evaluación al Desempeño Profesional Docente que “ tiene carácter formativo y constituye una oportunidad para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, identificando tanto sus fortalezas como los aspectos que puede mejorar” (Sitio Web CPEIP, http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=1213&id_portal=204&id_contenido=3208)

3.2. Objetivos de la creación y puesta en marcha de la Evaluación Docente

Desde su creación la Evaluación docente ha tenido como objetivo central declarado el “contribuir al mejoramiento de la enseñanza, a través del establecimiento de dominios y criterios que deben guiar las prácticas de un buen docente” (Revista Educación, N° 305) y de esta forma garantizar un mejoramiento en los aprendizajes de sus educandos.

Por su parte el Área de Acreditación y Evaluación Docente CPEIP, plantea otros cuatro propósitos:

- **Mejorar la calidad de la enseñanza:** de esta forma lograr la equidad entre los niveles de aprendizaje, donde la cantidad de ingresos económicos y la condición social dejen de ser un obstáculo en el desarrollo de los estudiantes.

- **Incentivar el buen rendimiento de los profesores:** entregar variados incentivos a los docentes, ya sean en perfeccionamientos que beneficien de forma directa su labor docente.
- **Retroalimentar el desempeño docente:** lo cual permite el intercambio de experiencias de otros profesores que han sido exitosas y que pueden guiar a los docentes en cómo podrían mejorar su forma de educar. Un ejemplo de esto es la Red de Maestros de Maestros a la que pueden postular los profesores que han sido evaluados como destacados.
- **Asignar los recursos económicos:** Principalmente bonos que incrementan el salario de los docentes que han obtenido resultados destacados y competentes.

A pesar de que en gran parte estos cuatro objetivos secundarios han sido cumplidos, el objetivo central aun permanece en entre dicho, ya que año a año se evidencia que obtener una evaluación destacada no garantiza buenos aprendizajes en los alumnos y que los resultados insatisfactorios están lejos de desaparecer.

3.3. Disposiciones legales del proceso de evaluación del desempeño profesional docente

La ley N° 19.961, promulgada 09 de agosto del 2004, publicada en el diario oficial el 14 de agosto del mismo año, rige los aspectos del proceso de Evaluación al Desempeño Profesional Docente, modificando a su vez a la Ley N° 1 de 1996 en el artículo 70 y 72 relacionado con la ley 19.070 que aprobó el estatuto docente.

En el artículo N°1 de la ley 19.961 inciso “a”, se establece quienes serán los responsables de la coordinación y aplicación de la evaluación docente, quedando a cargo de la coordinación técnica el CPEIP y de la evaluación propiamente tal los evaluadores pares.

Si bien la selección del evaluador par esta a cargo de los Departamentos de Educación, la Comisión Comunal de Evaluación y es normado por el CEIP, es considerado por muchos profesores como una instancia poco transparente. Frente a este punto el Reglamento de Evaluación Docente N° 192 del 2004, Art. N° 20 señala que “un evaluador par esta sujeto a inhabilidades al:

- Evaluar a un docente del mismo establecimiento
- Evaluar a su cónyuge, hijos, adoptivos y parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad. “

Por lo tanto no impide que un evaluador par, sea el encargado de aplicar los instrumentos considerados para el Proceso de Evaluación Docente a un conocido, amigo, vecino u otros.

En el inciso “b” se estipulan los pasos a seguir en caso de que un profesor (a) sea evaluado como insatisfactorio. Así mismo de establecen las condiciones que este tendrá que cumplir para mantenerse en el Sistema durante el periodo que falta hasta ser nuevamente evaluado.

En el artículo N° 2 se establece que los docentes que obtuvieron una evaluación insatisfactoria no podrán acceder a la asignación de perfeccionamiento, ya que

sus malos resultados evidencian que la capacitación recibida y los cursos a los que asistió un docente, no cumplió con su objetivo central, por su parte el artículo N° 3 determina las actividades que realizará el CPEIP y en el artículo N° 4, se agrega el monto de dinero que el Estado entregará a cada Municipalidad por profesor evaluado. Este dinero será utilizado para la cancelación de honorarios de los evaluadores par.

3.4. Instrumentos Utilizados en el Proceso de Evaluación del desempeño Profesional docente.

La evaluación docente se estructura sobre la base de cuatro instrumentos de recogida de información: el portafolio de evidencias; la pauta de autoevaluación; la entrevista del evaluador par y; el informe de referencias de terceros.

A) El Portafolio

El portafolio es “un instrumento de evaluación que requiere de la presentación de evidencias que muestren aspectos básicos del trabajo” (Revista Educación, N° 305, año 2003, pág. 5). Corresponde al 60% de la ponderación total de la evaluación docente.

Mediante este instrumento el (la) docente muestra como es su actuar pedagógico, dividido en dos módulos: Portafolio (planificación de una unidad de ocho horas pedagógicas, evaluación de la unidad y reflexión sobre el quehacer docente) y filmación de una clase.

El docente es quien elige las evidencias que mejor demuestran su calidad como profesor, además seleccionan el contenido de la clase que realizarán durante la filmación.

En Ministerio de Educación, en la página www.docentemas.cl señala que algunos de los puntos favorables del portafolio son:

- Es un instrumento de evaluación que permite reunir muestras concretas del trabajo del profesor.
- Es la evidencia más directa de su desempeño.
- Permite que el profesor muestre su mejor nivel de desempeño.

Aun así existe un descontento generalizado entre los profesores, quienes aluden a que este instrumento, en sus dos módulos, no refleja las aptitudes de cada profesor Por otra parte existe también un conjunto de situaciones que hacen creer que el portafolio no sería una herramienta confiable:

- Primero: Según fuente empíricas existen profesores que no realizan el portafolio, sino que piden a otros (amigos, vecinos o estudiantes de pedagogía) que desarrollen el portafolio, llegando incluso a pagar por esta labor. Por otra parte existen avisos en sitios web donde se enumeran páginas de contacto para conseguir un portafolio.
- Segundo: Por su parte la fecha de grabación de la clase es conocida con anterioridad por el profesor, lo que dificulta la autenticidad de lo que sucede en la clase.

- Tercero: Los alumnos en algunos casos, conocen y hasta saben de memoria lo que deben decir en el momento de la filmación de la clase, puesto que muchos docentes ofrecen incentivos a los alumnos para que hagan todo lo que él les dice.

A pesar de lo expuesto anteriormente, existe un porcentaje considerable de docentes que afirman que el instrumento es el adecuado y que las situaciones adversas que surgen en su desarrollo es principalmente responsabilidad de cada uno (a) de los (as) profesores (as) que faltan a su ética profesional.

b) La Pauta de autoevaluación

La Pauta de Autoevaluación “se estructura en base a una serie de preguntas que se desprenden directamente de los dominios, criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza (MBE). A través de ella, se invita al docente a reflexionar sobre su práctica y valorar su propio desempeño profesional” (Ministerio de Educación (www.docentemas.cl), consulta realizada el 30/10/2008).

Por medio de la autoevaluación el docente tiene la posibilidad de evaluarse por sí mismo respondiendo a preguntas dadas. Por otro lado en esta pauta se estipula un espacio para comentar sobre aspectos que benefician o dificultan la labor docente, lo cual permite que se conozcan distintas realidades y se creen estrategias para mejorar las condiciones laborales de cada profesional.

c) La Entrevista de un evaluador par

Tener una conversación con un colega es para muchas personas una instancia de confianza e interacción que enriquece al ser humano. Es quizás por esta causa que se considera dentro de los instrumentos de evaluación la entrevista de un evaluador par. Esta es “estructurada, basada en dominios, criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza (MBE)” (Ministerio de Educación, página web: www.docentemas.cl), consulta realizada el 30/10/2008).

Aquí el profesor evaluado responde a una serie de interrogantes que se relacionan de forma directa con su accionar como docente.

Este instrumento es cuestionado por un alto número de profesores (as) quienes señalan que la entrevista con un evaluador par puede ser perjudicial para los docentes que se encuentran en proceso de evaluación. Si bien en el artículo N° 20 del Reglamento N° 192 de Evaluación Docente se estipula que los evaluadores par no podrán tener relaciones consanguíneas ni de amistad con los docentes a quienes aplicarán la entrevista, esto no impide que se conozcan o que tengan un grado de simpatía o rechazo, lo que impediría (según docentes) objetividad e imparcialidad del instrumento aplicado.

d) El Informe de referencia de terceros

Corresponde a una pauta estructurada que es completada por el Director y Jefe de UTP del establecimiento” (Ministerio de Educación, www.docentemas.cl), consulta realizada el 30/10/2008) el objetivo de este informe es fundamentar la información que se tiene del (la) docente que se encuentra en proceso de evaluación y limita la

posibilidad de que éste entregue información poco fidedigna, con respecto de su desempeño dentro del establecimiento.

Pero ¿qué sucede si las relaciones interpersonales entre los directivos y el docente evaluado son dificultosas o presentan lazos de amistad? Esto podría provocar una situación similar a la planteada en la entrevista de un evaluador par, donde se hace alusión a la falta de objetividad y la pérdida de la imparcialidad.

Frente a este escenario, el Ministerio de Educación ha depositado su confianza en los responsables de cada Unidad Educativa, pues estos deben como principal característica una alta valoración de lo que implica la ética profesional.

3.5. *El marco para la buena enseñanza como documento referencial.*

El Marco para la Buena Enseñanza es un documento normativo, de carácter referencial que establece un conjunto de cuatro dominios pedagógicos que se suponen que plena apropiación por parte del docente para el desarrollo del currículum en la unidad educativa. Estos cuatro dominios están orientados hacia la planificación y preparación de la enseñanza, la evaluación, la enseñanza como tal, creación de ambientes propicios para el aprendizaje y además también la reflexión del docente con relación a su propia práctica.

Dominio A: Preparación de la enseñanza

Este dominio hace referencia a la disciplina que enseña el profesor o profesora. Son todas aquellas competencias que debe poseer un docente para llevar a cabo, el proceso de enseñanza Aprendizaje. Especial importancia toma este marco orientado a lo cual pretende alcanzar, fijándose claramente en los objetivos de aprendizaje y contenidos definidos en tal marco, vale decir, todos aquellos conocimientos, competencias, actitudes, habilidades y valores, que deben adquirir sus alumnos/as para desenvolverse en el medio que los demanda. Para esto se hace necesario que el docente conozca claramente lo que va a enseñar y así de esta forma lograr elaborar las estrategias que permitan obtener el mejor desarrollo posible de sus alumnos. Motivo por el cual se hace necesario que el docente debe poseer un amplio conocimiento de las disciplinas que enseñe, de las competencias, herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto del aprendizaje.

Dominio B: Creación de un ambiente propicio para la enseñanza

El dominio B hace referencia al entorno en el cual se desenvuelve el aprendizaje, es decir el que genera el docente, con relación al entorno y al clima, lo que a su vez da lugar al proceso de Enseñanza Aprendizaje. Este dominio adquiere importancia al dilucidar a ciencia cierta que la calidad del aprendizaje y de los conocimientos de los alumnos, dependen del entorno social y afectivo en el cual se desenvuelven. Siendo favorecidos a su vez estos mismos aprendizajes. Este ambiente contribuye a la creación de un espacio de aprendizaje organizado, que invita a su vez a indagar, compartir y aprender. Es por esto que es preciso que el docente conozca claramente el contexto donde se desarrolla el proceso de Enseñanza Aprendizaje.

Además, dentro de este dominio se destaca la interacción que existe dentro del aula, destacando a los alumnos/as con sus pares, docentes y viceversa. Que el dominio B se alcance o no, depende del desempeño y compromiso que el docente realice con relación a los aprendizajes y el desarrollo de sus estudiantes.

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

El dominio C hace referencia a “La Enseñanza para el Aprendizaje de todos los estudiantes”, lo que juega un rol fundamental para la Educación del País. Dentro de este dominio se encuentran involucrados todos los procesos de enseñanza que posibilitan que los alumnos se comprometan con su propio aprendizaje. La importancia de lo anteriormente mencionado, radica en la misión de la escuela con relación a las oportunidades que debiese de generar para las oportunidades de aprendizaje y a su vez desarrollo para todos sus estudiantes.

El docente debe de conocer el ritmo de aprendizaje de cada uno de sus alumnos, para así proporcionarles recursos adecuados y apoyos según lo necesite cada uno. Para lograr esto es preciso que el profesor se involucre como persona, explicita y comparta con los estudiantes los objetivos de aprendizaje y los objetivos que se pondrán en juego.

Dominio D: Responsabilidades profesionales

El dominio D es de real importancia en el quehacer pedagógico, debido a que hace referencia a que el maestro debe asumir sus deberes, reflexionar con relación a su praxis pedagógica y comprometerse a fomentar una educación de calidad. Su principal propósito y fin es contribuir a que todos sus alumnos aprendan.

Este dominio se refiere a aquellos aspectos que van más allá del trabajo en el aula y que hacen mención directamente con la propia relación que existe entre el docente y su profesión, pero además con la relación que existe entre sus pares (compartir y aprender de sus colegas y con ellos), relacionarse con la familia de sus alumnos, establecimiento en donde se desempeña, con la calidad y el sistema Educativo en general. Es sentirse un Aprendiz activo y como un complemento importante al ser un integrante del Sistema Nacional de Educación.

3.6. Niveles de desempeño dentro de los cuales se clasifican a los profesores según el resultado de la evaluación docente

Los docentes evaluados, de acuerdo con los resultados obtenidos, se clasifican en las siguientes categorías: destacados, competentes, básicos e insatisfactorios.

a) Características del nivel de desempeño destacado y beneficios a los que acceden los docentes.

Este nivel indica, un desempeño consistentemente sobresaliente con relación a lo que se espera dentro de la categoría evaluada. Por lo general suele presentarse por un conjunto y amplio repertorio de conductas que cubren en forma bastante satisfactoria lo que demanda el sistema Educativo. El docente al encontrarse encasillado en este tipo de Evaluación, podrá acceder a la Asignación Variable por Desempeño individual (AVDI), la cual los reconoce y premia. Esta es una iniciativa del Ministerio de Educación, consecuencia de la Evaluación Docente, en donde pueden postular los profesores que han obtenido resultados, dentro del

nivel de desempeño Destacado y Competente, que así lo deseen. Es una iniciativa que nace a través de la ley N° 19.933 del 12 de febrero de 2004, ley que premia a los docentes de aula del sector Municipal, los cuales hayan rendido en forma satisfactoria una prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, en donde el resultado de este, combinado con el resultado de la Evaluación Docente, determinará el monto asociado de la AVDI para cada docente postulante.

La Asignación Variable por Desempeño Individual se calcula sobre la Renta Básica Mínima Nacional (RBMN), que el docente esté percibiendo a la fecha de pago, los cuales corresponderán a los siguientes valores asignados:

		Destacado	Competente
Resultado Docente	Evaluación Destacado	25% de la RBMN	15% de la RBMN
	Evaluación Competente	15% de la RBMN	15% de la RBMN

(Sitio Web: Ministerio de Educación, Docente Más; www.docentemas.cl).

Algunas características en particular de los docentes que tienen un nivel de desempeño destacado y competente, poseen mayores expectativas con sus alumnos y además utilizan más las tecnologías en su trabajo.

b) Características del nivel de desempeño competente y beneficios a los que acceden los docentes

Los docentes de nivel Competente son aquellos que poseen un desempeño profesional adecuado en el campo evaluado y están afectan en el quehacer docente. Cumple con todos los requisitos para ejercer de forma adecuada y satisfactoria su rol de Profesor. Es un resultado bueno, pero no excepcional, se trata solo de un buen quehacer pedagógico.

Los docentes cuyo desempeño sea Competente también tienen la posibilidad de postular voluntariamente a la AVDI (Asignación Variable de Desempeño Individual) los cuales poseen los mismos estamentos de postulación que los Docentes Destacados, dentro de lo cual deberán rendir una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos correspondiente a su nivel y subsector de Aprendizaje.

c) Nivel de desempeño básico y acceso a planes de superación profesional

Este nivel indica un desempeño docente que cumple con lo esperado, pero a su vez, con ciertos rasgos de irregularidad. Esta es una categoría que también se utiliza cuando existen algunas debilidades que afecten el desempeño del docente, pero su resolución no es severa ni permanente.

Conforme a la ley de Evaluación Docente, los que se encuentren encasillados dentro de esta categoría, serán apoyados con Planes de Superación

Profesional. Estos Planes serán diseñados por las comunas, los cuales contarán con el apoyo financiero del Estado.

El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, (CPEIP), tiene la misión de aprobar la pertinencia de esos planes y elaborar los materiales de apoyo pedagógico. Al cabo de un plazo de cuatro años volverán a ser evaluados, tal cual como el proceso de la vez anterior, sin irregularidad alguna.

d) Características del Nivel de desempeño insatisfactorio y acceso a planes de superación profesional

Esta categoría indica un desempeño Docente que presenta claramente debilidades en gran parte de los indicadores evaluados, el cual afecta significativamente en el quehacer docente.

Estos Docentes recibirán el apoyo para mejorar su rendimiento, a través de Planes de Superación Educacional (PSP). Estos Planes son un conjunto de Acciones de tipo formativo, con la finalidad de mejorar el desempeño, habilidades, competencias y conocimientos del docente, según lo demanda el Marco para la Buena Enseñanza. A estos docentes se les da la posibilidad de ser evaluados nuevamente en el plazo de un año (a diferencia del resto que, repite el proceso cada cuatro años). Si la segunda evaluación arroja resultados insatisfactorios nuevamente, el profesor es retirado del aula, para trabajar durante el año en un nuevo plan. Luego al cabo de otro año más es nuevamente evaluado, si por tercera vez consecutiva son mal calificados, obteniendo como resultado un nivel insatisfactorio, finalmente son retirados del Sistema Educativo.

3.7. La opinión del gremio docente sobre el uso de resultados que proporciona la evaluación.

El proceso de Evaluación Docente ha sido cuestionado por sus principales actores los profesores, quienes se encuentran disconformes con la subjetividad que posee el proceso, uno de los motivos es que la evaluación no presenta una correlación inversa con el aprendizaje de los estudiantes esto se explica al comparar los resultados que existen entre evaluación docente y Simce; los resultados en la evaluación de un profesor pueden ser muy buenos, pero en la prueba Simce los resultados de los alumnos son malos, como también ocurre al revés. Esto nos indica que un profesor puede ser muy bien evaluado, sin embargo en el proceso de enseñanza aprendizaje los estudiantes no adquieren las competencias necesarias para tener buenos resultados en el SIMCE.

Es así, como también “el Colegio de Profesores, plantea sus objeciones al sistema en su conjunto, que no mejoran la calidad de la educación y es traumática en su aplicación. Señala la falta de tiempos laborales, el excesivo plazo entre la notificación y la entrega de portafolios, la presencia del representante del empleador en la Comisión comunal, la eliminación de la prueba ADVi para obtener el beneficio y fundamentalmente la necesidad de mayor consideración a los temas de contexto educativo”. (www.colegiodeprofesoresdeChile.cl ; Directorio Nacional; Primer Informe Comisión Evaluadora)

Respecto a esta disconformidad con el proceso, se han realizado algunas modificaciones para el año 2008, a partir de acuerdos establecidos entre el ministerio de educación y el colegio de profesores de Chile.

A continuación se presenta una tabla en la cual se encuentran las peticiones del colegio de profesores así como también los temas acordados por el ministerio en cuanto a diversa temáticas:

Temas	Colegio de Profesores	Ministerio de Educación
a) Sobre carga laboral	Implica sobrecarga laboral y no se atiende a la jornada pactada en los contratos de trabajo. Señala la urgencia de modificar a 60%, 40%, la relación entre horas lectivas y no lectivas.	a) Disminución de una hora lectiva para los docentes con jornada igual o superior a 30 horas de contrato y asignación de hora no lectivas para el trabajo de elaboración del portafolio, durante las 11 semanas de esta etapa. b) Instruir a los empleadores para que faciliten a los profesores Evaluándose tiempo con cargo a sus horas no lectivas.
b) Composición y atribuciones de las comisiones comunales de Evaluación	b.1 Rechazo a la presencia del jefe comunal o su representante en el proceso final de evaluación. b.1 Rechazo a la presencia del jefe comunal o su representante en el proceso final de evaluación.	Rechazo a ambas propuestas. Expresa la disposición a estudiar la creación de la figura de coordinador comunal de Evaluación lo que implica la modificación del Art. 70 del Estatuto Docente.
c) Instancias de apelación	c.1 Propone ampliación a 10 días hábiles. c.2 Establecer instancias exhaustivas de apelación.	Aceptación Rechazo
d) Revisión de los instrumentos	d.1 Mayor atención al contexto en el desempeño docente. d.2 Causal de suspensión de Evaluación: Incorporación de una nueva situación que amerite suspensión de la evaluación; se agrega una nueva letra	Aceptación, a más largo plazo especialmente en la perspectiva de lograr mayor objetividad y consideración de los diversos contextos en que se desempeñan los profesores. Aceptación: Por una sola vez y para el año inmediatamente siguiente, en caso de haberse desempeñado en mención disciplinaria distinta a la asociada al título profesional en los últimos 10 años.

		Se analizará jurídicamente la propuesta de agregar en la causal señalada en la letra a) del artículo 7º del Reglamento de Evaluación Docente que se refiere a la causal de “fuerza mayor” a la expresión “o caso fortuito”.
d.3 Causal de inhabilitación de Evaluador Par Agregar una nueva causal de inhabilitación a las establecidas en la Art. 20 del citado Reglamento. La nueva causal se refiere “tener íntima amistad o enemistad con el docente a evaluar que hagan temer que su función no la cumplirá con la objetividad, transparencia e imparcialidad que el proceso de evaluación requiere.	Aceptación: Se amplían, las causales establecidas en el reglamento para los recursos de reposición, pues la letra b) del Art. 46, establece que podrá recurrirse por “haber sido evaluado por una evaluador para inhábil o incompetente.	
Nómina de Evaluadores Pares		
Publicación de nómina en cada establecimiento a fin de facilitar	Sin respuesta	
d.4 Comunicación de informes de referencia de terceros. Que los docentes conozcan el informe de su superior jerárquico.	Se orientará a los directores para realizar una reunión con cada docente evaluado, una vez que éste conozca su informe de resultados, con el fin de analizar las acciones de desarrollo profesional originadas en la Evaluación de Desempeño.	
En caso del sector rural, si no existiera jefe técnico o director que lo haga un supervisor del Mineduc.	Sin respuesta	
d.5 Correctores de Portafolio. Exigimos transparentar criterios y mecanismos de designación de los correctores de portafolio.	Aceptación a explicitar en el Reglamento.	
d.6 Conocimiento de la filmación y concordancia del equipo de filmación con el docente.	Sin Respuesta	
d.7 Revisión Marco de la Buena Enseñanza	Estudio a futuro en el sentido de lograr mayor especificidad por	

	Para la construcción de la nueva evaluación en el marco de la carrera, revisar el MBE en función de su ligazón con cada una de las especificidades del quehacer docente.	niveles del sistema educativo y por áreas disciplinarias como también para dar cuenta de la diversidad de la tarea docente y ligado a Carrera Docente.
	d.8 Planes de superación. Insistencia en la realización oportuna y en la pertinencia de los Planes de Superación y Tutorías.	Aceptación a futuro La disminución de horas lectivas, debería considerar tiempo para la realización de los Planes de Superación. En el marco de los programas de mejoramiento educativo de las escuelas acogidas a la Ley de Subvención Educativa Preferencial, es factible incorporar este punto.
	d.9 Informe de resultados Más específico al desempeño del docente evaluado.	Sin Respuesta
e) Derogación del Art. 36 de la Ley 20.079	e.1 Derogar el Art. 36. e), en que se suspende por una sola vez a los docentes que teniendo una mención atienden otra especialidad para lo cual no fueron formados.	Rechazo
f) Voluntariedad del Proceso	f.1 Voluntariedad del proceso mientras no haya un cumplimiento laboral de los acuerdos tripartitos y no sea parte de una Carrera.	Rechazo

(Ministerio de educación, acuerdos establecidos entre el Ministerio de Educación y el Colegio de Profesores de Chile, mesa tripartita año 2008).

Las peticiones aprobadas por el ministerio de educación en síntesis son el disminuir horas en el aula para realizar planes de superación personal, asignar nuevas causales para suspensión de la evaluación, nueva causal para evaluadores pares, conocimiento del docente del informe realizado por terceros, disminución horas lectivas para responder instrumentos del proceso, mayor transparencia en la corrección de portafolios.

3.8. La categorización de los evaluados

Una vez realizado el proceso evaluativo, los resultados serán los que determinaran la categoría que encasillará a los profesores sea ésta destacada, competente, básica o insatisfactoria.

Según Yasna Provoste, la ex Ministra de Educación Los resultados del año 2007 son una tendencia similar con respecto a años anteriores. Sin embargo, en esta evaluación es destacable la disminución de profesores en nivel insatisfactorio y el aumento de los profesores en nivel destacado"

El 8,3 por ciento alcanzó la categoría de "destacado", el 56,48 por ciento de "competente" y en el nivel "básico", la cifra llegó a un 33,22 por ciento. En tanto, sólo un 2 por ciento de los docentes, fue ubicado en el rango de "insatisfactorio", lo que los obligará a rendir nuevamente la medición académica el próximo año. (Revista digital www.huellasdigitales.cl), resultados de la evaluación docente 2007)

A partir de estos resultados podemos decir que la evaluación docente no ha tenido malos resultados, si se observa que solo un 2 % del total de evaluados es considerado como insatisfactorio.

Es por ello, que es difícil entender la negativa de los profesores para enfrentar la evaluación, Valdés señala que muchos educadores no desean ser evaluados por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos. (Valdés 2000 Evaluación Del Desempeño Docente, año 2003)

Entre los efectos sabemos que podrán optar a beneficios a través de planes de superación profesional así como también a través de planes de perfeccionamiento gratuitos. Los problemas éticos surgen en el momento en que es cuestionada la labor de los docentes, así como también cuando los resultados de la evaluación son insatisfactorios.

No cabe duda que un profesor con malos resultados será cuestionado, no solo por el director, sino que también por el cuerpo docente y la unidad educativa en general.

3.9. El problema de la Confidencialidad de los resultados.

Desde la creación de la evaluación docente se ha mencionado la importancia de confidencialidad que debe tener este proceso, en el artículo 3º del Reglamento sobre Evaluación Docente se señala: "Las personas que intervienen en la evaluación docente deberán guardar reserva acerca de la información que genere el proceso de evaluación de los docentes, sin perjuicio del derecho de éstos de acceder a aquellos antecedentes que les afecten personalmente". (Reglamento sobre Evaluación Docente, Decreto 192, Artículo 3.)

Sin embargo, fuentes empíricas señalan que en algunas ocasiones no se cumple con el artículo tres mencionado anteriormente. Los instrumentos de evaluación están mucho tiempo en manos del docente, esto posibilita que éste instrumento pueda ser hecho por terceras personas.

Los docentes que se desempeñan como evaluadores pares, profesores correctores, entre otros actores, deben suscribir una cláusula de confidencialidad en la cual se comprometen legalmente a guardar reserva de la información que tiene relación con el proceso. El cumplimiento de ellos solo queda a su conciencia, esta en sus manos hacer de la evaluación docente un proceso transparente y real, que revele el verdadero desempeño de los docentes.

3.10. Responsabilidades de los distintos organismos en el proceso de evaluación docente

Desde la implementación de la evaluación docente han participado distintas entidades, cada una de ellas debe cumplir distintas responsabilidades durante el proceso, uno de los más importantes es sin duda Docente más, debido a que es una entidad privada que se adjudicó la administración del proceso de evaluación docente ante el Ministerio de Educación.

A continuación se darán a conocer distintos organismos y las principales responsabilidades que deben cumplir dentro del proceso evaluativo:

El Área de Acreditación y Evaluación Docente del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP): Tiene por propósito apoyar la política de fortalecimiento de la profesión docente, la difusión y revisión de los criterios de desempeño contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza; el desarrollo y aplicación de un sistema de evaluación formativo, la aprobación, seguimiento y evaluación de los Planes de Superación Profesional, el desarrollo y aplicación de un sistema de acreditación de competencias disciplinarias y pedagógicas que beneficia a los docentes; según los resultados obtenidos, apoya los programas de fortalecimiento docente. Reglamento sobre Evaluación Docente.

Ministerio de Educación: al Ministerio de Educación le corresponde la coordinación técnica de la aplicación del proceso de evaluación. Entre sus tareas se cuentan: Fijar los procedimientos, periodicidad, plazos de la evaluación docente. Regular la forma de selección y nombramiento de los Evaluadores Pares. Definir los instrumentos que se aplicarán en cada proceso de evaluación. Aprobar los Planes de Superación Profesional presentados por cada Municipio. Emitir un informe técnico acerca de los Recursos de Reposición presentados.

Asesoría Técnica Independiente: este rol es asignado por el CPEIP a una entidad técnica especializada. Desde el año 2003 y hasta la fecha, este rol ha sido desempeñado por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Dentro de sus tareas se encuentran la elaboración y validación de los instrumentos de evaluación, la capacitación de los Evaluadores Pares, las Comisiones Comunales de Evaluación y los Profesores Correctores del Portafolio, el procesamiento de los datos procedentes de los diversos instrumentos, la generación de los informes de resultados y la mantención de sistemas de consultas e información para los docentes y otros actores que intervienen en el proceso.

Municipios: a ellos les corresponde administrar la evaluación de los docentes de su dotación y administrar los Planes de Superación Profesional. Estas tareas son

responsabilidad del Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo, quien actúa como Coordinador Comunal de Evaluación.

En la implementación de la Evaluación Docente participan los siguientes actores:

- **Docentes evaluados:** son los profesionales de la educación que ejercen funciones de aula en establecimientos del sector municipal, administrados ya sea directamente por municipios o por corporaciones municipales, quienes deben evaluarse a través de los distintos instrumentos, cada 4 años si su resultado supera al insatisfactorio, ya que si es insatisfactorio su desempeño deberá evaluarse al año siguiente.
- **Coordinador Comunal de Evaluación:** es el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal, quien puede contar con un asistente o encargado, en quien delega la ejecución de una o más de las tareas implicadas en la implementación local de la evaluación. Entre las tareas que el coordinador comunal debe realizar son: Difundir información sobre la Evaluación Docente a los actores locales, Elaborar el Registro de Docentes a ser evaluados cada año en la comuna, Resolver las solicitudes de suspensión presentadas por los docentes, Recibir, distribuir, almacenar y despachar los materiales de evaluación, Convocar la Comisión Comunal de Evaluación y asegurar su óptimo funcionamiento, Entregar los Informes de Evaluación Individual a los docentes.
- **Evaluadores Pares:** son docentes de aula del mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad de los docentes evaluados y tienen la responsabilidad de aplicar la entrevista, codificarla y entregarla al Coordinador Comunal.
- **Comisión Comunal de Evaluación:** es dirigida por el Jefe DAEM o Director de la Corporación de Educación (Coordinador Comunal de Evaluación). La Comisión recibe los resultados de los distintos instrumentos de evaluación a través de un Reporte de Resultados de cada docente evaluado y analiza e integra estos datos con la información recogida acerca del contexto del docente proveniente de los siguientes instrumentos: Autoevaluación, Informe de Referencia de Terceros y Entrevista por un Evaluador Par. Considerando todas estas fuentes, la Comisión emite la decisión final del desempeño de cada docente, ubicándolo en una de cuatro categorías: Destacado, Competente, Básico o Insatisfactorio. Todos los participantes están obligados a guardar reserva acerca de la información a la que tienen acceso.
- **Encargados de Evaluación de SEREMIS y DEPROVS:** son funcionarios de las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación (SEREMIS) y las Direcciones Provinciales de Educación (DEPROVS), que están a cargo del tema de la evaluación docente a escala regional y provincial.

Ciertamente, todas estas organizaciones involucradas en su conjunto buscan el fortalecimiento de la formación docente para elevar poco a poco la mejora de nuestro sistema educativo nacional.

4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Evidenciar la percepción de los diversos agentes educativos sobre el proceso de Evaluación Docente, desde el ámbito de los criterios e instrumentos utilizados, uso y confidencialidad de los resultados.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Develar la percepción de los diversos agentes educativos en relación con los criterios aplicados en la evaluación docente.
- Develar la percepción de los diversos agentes educativos en relación con los instrumentos aplicados en la evaluación docente.
- Develar la percepción de los diversos agentes educativos en relación con el uso de los resultados obtenidos y su confidencialidad en el proceso de evaluación docente.

5. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS APRIORÍSTICAS

Para efectos de operacionalizar la investigación, hemos generado a partir de los objetivos específicos un conjunto de tópicos bajo la denominación de categorías, y a su vez éstas, se subdividen en tópicos menores denominados subcategorías. En ambos casos, se trata de herramientas metodológicas de tipo apriorísticas.

5.1. *Categoría A: Criterios aplicados en la Evaluación Docente*

Definición Conceptual: Son los criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza que rigen el quehacer docente y por ende, la Evaluación Docente.

Sub-categoría A.1: Criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza en los dominios A y B.

Definición Conceptual: Son los criterios considerados en el Dominio A, "Preparación de la Enseñanza" "que se refieren, tanto a la disciplina que enseña el profesor o profesora, como a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza" ; y Dominio B , "Creación de un ambiente propicio para la enseñanza", que considera "al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje", los cuales son considerados en la Evaluación Docente.

Sub-categoría A.2: Criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza en los dominios C y D.

Definición Conceptual: Son los criterios considerados en el Dominio C , "Enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos" que se encuentran orientados a "generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes" y Dominio D, "Responsabilidades profesionales" que se encuentran "asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprenda"

5.2. Categoría B: Instrumentos aplicados en la Evaluación Docente.

Definición Conceptual: Son los instrumentos que se utilizan en el Proceso de Evaluación al Desempeño Profesional Docente y que sirven para evidenciar las fortalezas y debilidades de los docentes en diversos ámbitos.

Sub-categoría B.1: Instrumentos dirigidos al docente que han sido evaluados o que está en proceso de evaluación.

Definición Conceptual: Se refiere a los instrumentos utilizados en el Proceso de Evaluación al Desempeño Profesional Docente que son respondidos de forma directa por el docente: Portafolio y Pauta de Autoevaluación

Sub-categoría B.2: Instrumentos dirigido a terceras personas, que evalúan el desempeño docente

Definición Conceptual: Tiene relación con los instrumentos que se emplean en la Evaluación Docente, que son respondidos por terceras personas: el evaluador para y el informe de referencia de terceros, habitualmente directivos y jefes de UTP, y que consideran la opinión de estos sobre el desempeño de los profesores evaluados.

5.3. Categoría C: Resultados de la Evaluación Docente.

Definición Conceptual: Son los efectos que trae consigo el proceso de Evaluación Docente que varía según el nivel de desempeño obtenido por los profesores. Estos resultados pueden beneficiar o perjudicar al docente en sus condiciones laborales o en la apreciación que se tiene de él.

Sub-categoría C.1: Nivel de satisfacción de los docentes evaluados con relación a los resultados de su evaluación docente.

Definición Conceptual: Es el grado de aceptación o rechazo que presentan los docentes con relación a los resultados obtenidos en el proceso de evaluación.

Sub-categoría C.2: Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente (rango de calificación)

Definición Conceptual: Hace mención a los efectos que traen consigo los resultados obtenidos por un (a) profesor (a) en la Evaluación Docente, así como la percepción que la comunidad educativa pueda tener de él. En esta subcategoría se incluye también el tema de la confidencialidad de los resultados.

En términos metodológicos, la distinción conceptual de estas subcategorías son las que permiten la construcción y validación de los instrumentos utilizados para recoger la información.

6. METODOLOGÍA

6.1. *Tipo de investigación*

La investigación se realiza desde un diseño metodológico cualitativo y corresponde a un estudio de casos, tomando como unidades de estudio dos escuelas municipales de la comuna de Chillán.

6.2. *Unidad y sujetos de estudio*

Unidad de estudio:

La investigación se desarrolla en dos escuelas municipales, pertenecientes a la ciudad de Chillán, ambas implementadas con Jornada Escolar Completa y con beneficios otorgados por la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP). Según esta Ley una de las escuelas se encuentra catalogada como “Autónoma”, en cambio la otra es considerada como “Emergente”.

De esta manera confrontamos dos realidades distintas, de las cuales participan distintos agentes educativos que se ven involucrados y condicionados a participar de forma directa o indirecta en la Evaluación Docente.

Sujeto de estudio:

- **Profesionales de la Educación que se encuentran en el proceso de Evaluación Docente:** Son los docentes de Educación General Básica de Primer y Segundo Ciclo que están siendo evaluados durante el presente año.
- **Profesionales de la educación que participaron en años anteriores en el proceso evaluativo:** Son los docentes de Educación General Básica de Primer y Segundo Ciclo que fueron evaluados durante años anteriores.
- **Directivos y Jefes de U. T. P:** Son quienes ejercen labores de dirección, gestión y administración dentro de los Establecimientos Educacionales.
- **Alumnos que participaron en el proceso de evaluación:** Son los alumnos y alumnas que se vieron involucrados en el Proceso de Evaluación Docente
- (Profesor Jefe evaluado o que participaron en la filmación de la clase).
- **Padres y apoderados de los alumnos que participaron en el proceso de evaluación:** Corresponde a los papas y/o apoderados de los alumnos que se vieron involucrados en el Proceso de Evaluación.

6.3. *Instrumentos de recogida de información*

Los instrumentos de recolección de información fueron entrevistas semi-estructurada y grupos de discusión. Complementariamente se utilizaron pautas para la revisión documental.

En la entrevista semi-estructurada se considera lo siguiente: Criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza; instrumentos utilizados para evaluar el desempeño docente y consecuencia de los resultados obtenidos en el Proceso de

Evaluación Docente, y se aplicó a los profesores, docentes directivos y apoderados, en la proporción indicada en la siguiente tabla:

Estamentos	Categorías consideradas	Subcategorías consideradas	Sujetos entrevistados, considerando las dos unidades de estudio
Profesores Evaluados	3	6	8
Profesores en Proceso de Evaluación	3	6	8
Directores y jefes de U. T. P.	3	6	4
Apoderados	2	4	16

El focus-group en tanto, tuvo como finalidad de extraer la opinión de los alumnos con respecto a las experiencias vivenciadas durante el Proceso de Evaluación Docente, y se aplicó en dos grupos, uno por cada escuela, como se muestra a continuación:

Estamento	Categorías consideradas	Subcategorías consideradas	Sujetos participantes considerando las dos unidades de estudio
Alumnos que participaron en el Proceso de Evaluación	2	4	16

La pauta de revisión documental se aplicó para consultar diferentes fuentes documentales para conseguir una opinión respecto a la Evaluación Docente, y desde allí cruzar la información entregada por los sujetos con la información proveniente de la documentación disponible.

6.4. Procedimiento de análisis de la información

Para el análisis de la información se utilizó el procedimiento de triangulación hermenéutica, expresada como construcción de inferencias interpretativas a partir de las respuestas entregadas por los sujetos informantes, de acuerdo con los siguientes pasos: 1° transcripción de las respuestas textuales dadas por cada sujeto a cada pregunta de la entrevista; 2° inferencias interpretativas por cada subcategoría por cada sujeto; 3° inferencias interpretativas por categoría por cada sujeto y; 4° inferencias interpretativas por cada categoría considerando todo el estamento.

Posterior a esta acción, se procedió a cruzar las conclusiones interpretativas entre todos los estamentos informantes y finalmente, dicha información surgida desde el trabajo de campo con la información planteada en el marco de referencia.

7. RESULTADOS

Los resultados que se presentan, por razones de espacio, sólo corresponden al cuarto paso, es decir, a las conclusiones inferenciales por cada categoría considerando todo el estamento.

7.1. *Resultados de las entrevistas a los profesores en proceso de Evaluación Docente*

Los resultados se presentan agrupando de manera interpretativa las respuestas dadas por los docentes en proceso de evaluación en cada escuela en relación con cada categoría

Escuela	Categoría A Criterios aplicados en la evaluación docente
Escuela 1	<p>En general podemos inferir que los profesionales de este establecimiento tienen claridad respecto a los dominios que marcan el quehacer educativo de los profesionales de la educación, la diferencia radica en que algunos docentes otorgan más énfasis en algunos aspectos que en otros.</p> <p>Podemos deducir que en líneas generales existe una aprobación de lo que es la evaluación docente de acuerdo a los criterios que rigen el proceso, en este ámbito, existe una apreciación positiva respecto a lo establecido en el Marco para la Buena Enseñanza. Desde las respuestas entregadas surge la idea de que si el docente realiza todo lo que el Marco para la Buena Enseñanza señala, puede ser un generador de muy buenas prácticas docentes y ciertamente será coronada con éxito su labor.</p>
Escuela 2	<p>Podemos deducir que existe una similitud respecto a la realidad del establecimiento anterior, en cuanto al conocimiento del Marco para la Buena Enseñanza, en relación a que los docentes deben conocer a cabalidad los dominios que él sustenta y aplicarlos en el quehacer pedagógico. Notamos también que existe una dosis de subjetividad en algunas respuestas, las cuales no se fundamentan en profundidad, en el sentido de que se basan más en las impresiones personales que el conocimiento real del documento normativo.</p>

Escuela	Categoría B Instrumentos aplicados en la Evaluación Docente
Escuela 1	<p>A la luz de las respuestas entregadas por los docentes de este establecimiento existe la percepción de que la evaluación docente es un proceso que persigue el logro de productos solamente y que además posee carácter punitivo. En conjunto señalan que los instrumentos no son los mas apropiados para evidenciar la calidad de su practica docente, existe un desconocimiento de quien o quienes evalúan el proceso y los criterios utilizados para ello.</p> <p>Esto podría llevar a sostener la necesidad de que el Ministerio de Educación oriente más en profundidad los objetivos e instrumentos utilizados en la evaluación hacia los profesionales de la educación, de que éstos se informen más cabalmente de dicho proceso.</p>
Escuela 2	<p>Los docentes consideran que los instrumentos que se aplican en la evaluación no demuestran con certeza la práctica pedagógica porque encuentran que es muy corto el tiempo que dura el proceso, sus resultados están orientados solamente al logro de productos y existiría un carácter punitivo. Esta última creencia se basa fundamentalmente en las sanciones que acarrearía el ser evaluado de manera deficiente, lo que significa quedar categorizado en los conceptos de “Básico” o “Incompetente”.</p>

Escuela	Categoría C Uso de los resultados de la Evaluación Docente
Escuela 1	<p>Existe la necesidad y el deseo de, como es lógico salir bien evaluados de parte de todos los docentes, pero existe también la incertidumbre de no lograrlo, puesto que en ello esta puesta la fe en su trabajo y en su profesión por largos años desarrollada.</p> <p>Hay también la decisión de afrontar con profesionalismo una eventual mala evaluación que significaría un replanteamiento de su práctica docente y el desafío de superar las falencias demostradas en este proceso.</p> <p>Aún así los profesionales entrevistados consideran que los resultados de su evaluación serán positivos.</p>
Escuela 2	<p>En este establecimiento existe el deseo de salir bien evaluados, para ello se ha tomado conciencia de la necesidad de dedicar mas tiempo a su preparación, a la elaboración de las respuestas de los instrumentos, a un mejor manejo de los criterios del Marco para la Buena Enseñanza, ósea existe una preocupación por mejorar su práctica pedagógica.</p> <p>Sin embargo también se percibe la posibilidad de obtener un mal resultado lo que implica un replanteamiento de la práctica docente y el desafío de mejorar falencias para una futura evaluación que eventualmente debiera arrojar mejoras significativas en cuanto a sus resultados.</p>

7.2. Resultados de las entrevistas a los profesores ya evaluados en procesos anteriores

Los resultados se presentan a partir de inferencias interpretativas agrupando a todos los profesores entrevistados como estamento. Para efectos de mayor visibilización, se mantiene la diferencia de respuestas por centro educativo.

Sujetos	Categoría A Criterios aplicados en la Evaluación Docente
Escuela 1	Los docentes evaluados consideran que el MBE es una guía que los orienta a desarrollar de mejor manera su trabajo en el aula y creen que sus criterios están directamente relacionados con los instrumentos aplicados durante el proceso de evaluación docente.
Escuela 2	Los docentes evaluados consideran que para ellos el MBE es un manual que rige todas las cosas que se deben hacer en educación. En este sentido, destaca el valor referencial que este documento adquiere para los docentes y no se perciben críticas que pudieran parecer fundadas hacia la concepción pedagógica que pudiera subyacer en este conjunto de disposiciones normativas.

Sujetos	Categoría B Instrumentos aplicados en la Evaluación Docente
Escuela 1	En relación con los instrumentos aplicados, los profesores evaluados en esta Escuela en años anteriores, concuerdan que la evaluación docente, si bien es cierto que pudiera parecer una acción sistematizada para conocer el trabajo del aula, debe ser mejorada en el sentido de lograr una mayor autenticidad. Se insiste en la idea de que el portafolio representa un trabajo demasiado largo, no así la clase filmada, que se percibe como poco natural y no expresiva del trabajo pedagógico cotidiano.
Escuela 2	Una opinión muy similar a la dada en el anterior centro educativo, es la que se recoge en esta escuela. El principal cuestionamiento sigue siendo a la extensión del portafolio, y se agrega el cuestionamiento a la objetividad con que se elaboran los informes de referencia de terceros. También se agrega la idea de la poca confiabilidad de la autoevaluación.

Sujetos	Categoría C Resultados de la Evaluación Docente
Escuela 1	Sobre los resultados obtenidos en este proceso de evaluación, los docentes de este establecimiento dicen estar conformes, pero también mencionaron que saben que su trabajo merecía ser mejor evaluado, todos ellos esperaban obtener un nivel destacado.
Escuela 2	Relacionado con los resultados obtenidos en sus evaluaciones los docentes de esta Escuela manifestaron que si están de acuerdo con sus resultados obtenidos, pero todos creen también que este proceso es muy corto para demostrar todas sus competencias pedagógicas.

7.3. Resultados de las entrevistas a Docentes Directivos y Jefes de UTP

Se entrevistaron los dos directores de escuelas y los dos Jefes de UTP. Para efectos de síntesis, la información se presenta como agrupación de inferencias interpretativas estamentales por categoría y por cada escuela.

Escuela	Categoría A Criterios aplicados en la Evaluación Docente
Escuela 1	El estamento docente directivo y UTP plantea que es precisamente la existencia del MBE lo que permite el establecimiento de criterios de evaluación docente pertinentes y adecuados para la calificación del trabajo del profesorado. Desde esta perspectiva, no hay cuestionamientos al SNED en cuanto a los parámetros utilizados para evaluar el desempeño profesional.
Escuela 2	En estos estamentos directivos se desprende una buena apreciación del marco referencial que es el MBE. Sin embargo, no hay una buena apreciación por el cumplimiento de dicho marco por los docentes de aula, sino más bien una opinión crítica y ello se traduciría que en la práctica los criterios no son cumplidos por todos los docentes que integran el centro educativo.

Escuela	Categoría B Instrumentos aplicados en la Evaluación Docente
Escuela 1	Algunos instrumentos principalmente el portafolio y la filmación, son considerados como instancias de evaluación que generan tensión entre los profesores y que entrega información sobre la labor docente que no siempre es verdadera

Escuela 2	Los instrumentos son considerados poco auténticos y tediosos, que complican al docente y lo estresan.
-----------	---

CATEGORIAS	Categoría C Resultados de la Evaluación Docente
Escuela	
Escuela 1	Los resultados no siempre son aceptados, quedando un sesgo de duda entre los directivos quienes cuestionan la veracidad de estos.
Escuela 2	Consideran que los resultados son poco auténticos. Ven como un punto positivo que en el establecimiento sean inexistentes los profesores mal evaluados.

7.4. Resultados de las entrevistas a Padres y Apoderados

Inferencias interpretativas agrupadas por categoría y por estamento según cada escuela.

Escuela	Categoría B Instrumentos aplicados en la Evaluación Docente
Escuela 1	Con relación a las entrevistas aplicadas a los padres y apoderados de esta Escuela, estos apuntan y coinciden en bastantes puntos en común. Como número mayoritario no poseen bastante información con respecto al proceso evaluativo de los profesores, ni de los agentes involucrados en esta. Señalan estar de acuerdo con la evaluación docente que es aplicada a nuestros profesores que realizan clases en aula, ya que el mal desempeño de estos trae como consecuencia malos resultados también en nuestros alumnos.
Escuela 2	Manifiestan estar de acuerdo con la evaluación docente, ya que de esta forma se encuentra en monitoreo constante el desempeño de los profesores. No son muchos los conocimientos que poseen con relación a dicho proceso ni del rol que cada agente involucrado juega, ya que los centros Educativos no se han esmerado ni preocupado tampoco en proporcionárselas.

Escuela	Categoría C Resultados de la Evaluación Docente
Escuela 1	<p>Los apoderados sostienen tener buenas docentes a cargo de la enseñanza de sus hijos, profesoras preocupadas y esmeradas en lograr aprendizajes significativos en sus alumnos/as. Sostienen que un buen desempeño de la profesora trae como consecuencia buenos resultados en los alumnos, es por esto necesario estar constantemente evaluando a los profesores para que no bajen su nivel de desempeño. Manifiestan además que para los docentes con resultados insatisfactorios a estos debiesen de enviarlos a perfeccionamientos constante con el fin de mejorar su nivel como docente, es importante prepararlos bien porque en las manos de estos actores tan importantes para la educación está la preparación para el futuro de sus hijos.</p>
Escuela 2	<p>En este establecimiento las opiniones son bastantes similares al otro que se encuentra en estudio también. Manifiestan sí estar conforme con la docente a cargo de la enseñanza de sus hijos, que posee bastantes aspectos positivos los cuales son aportes para el curso. Más aún consideran que el nivel de desempeño del o la docente en el aula es un factor bastante determinante en el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.</p> <p>Que según los resultados el buen nivel de los docentes debiese de prevalecer independientemente de los resultados obtenidos en su evaluación. Y con respecto a los profesores mal evaluados a estos se les debiese de insertar en cursos intensivos de perfeccionamiento para mejorar sus falencias, en el caso de que el docente en reiteradas ocasiones demuestre un desempeño insuficiente se les debería de sacar del sistema educativo definitivamente.</p>

7.5. Resultados de los focus-group realizados con los alumnos.

Focus-group alumnos escuela 1.

Alumna/os de 2° a 8° año básico que hayan participado o se hayan visto involucrados en el proceso de evaluación docente de la escuela 1.

Subcategoría B.1.- Instrumentos dirigidos al docente que se está evaluando

1.- ¿Qué tipo de información te ha entregado tu profesor sobre el proceso de Evaluación Docente?

¿Les contó que iba a ser evaluado?

La mayoría de los estudiantes que participaron en el proceso de evaluación docente afirmaron haber recibido la siguiente información;

Les explicaron sus respectivos profesores que serían evaluados y que de su comportamiento como grupo curso dependía el resultado de la evaluación del docente, por lo tanto no existía ningún alumno (a) sin estar al tanto que participaría en el proceso de evaluativo.

2.- ¿Conoces alguno de los instrumentos con los cuales evalúan a tu profesor?

Por ejemplo la grabación de una clase.

Los estudiantes consideran como instrumentos de evaluación; la grabación de la clase por medio de una cámara o grabadora, la persona encargada de grabar, el director, una prueba, guías y cuestionarios que debían ser respondidos por el docente, estos son algunos de los instrumentos mencionados por los alumnos (as) que participaron de este proceso.

Subcategoría B.2.- Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan el desempeño docente.

1.- ¿Sabes quienes evalúan a tu profesor?

A través de las respuestas entregadas hemos podido reconocer que la mayoría de los estudiantes cree que; La Ministra de Educación, el director, otros profesores, examinadores de una Universidad son los que evalúan a sus profesores y afirman que son solo a estas personas las que les importa la educación

Subcategoría C1.- Nivel de satisfacción con relación a los Resultados de la evaluación docente.

1.- Tu profesor o profesora ¿Te ha informado sobre los resultados de su evaluación?

La mayoría de los educados coincide en que fueron informados por el o la docente sobre sus resultados. En su totalidad recibieron una respuesta positiva sobre la evaluación, además les agradecieron y felicitaron por su buen comportamiento, cooperación en la grabación de la clase, ya que según ellos, debido a esto los docentes obtuvieron un buen rendimiento.

2.- ¿Crees que los resultados evidencian el desempeño del profesor?

Todos los estudiantes que participaron en el proceso evaluativo, sostienen que los resultados de la evaluación efectivamente evidencian el buen desempeño del docente dentro del aula. Además señalan que su buen comportamiento fue fundamental y decisivo en la grabación de la clase, asimismo aseguran que si su conducta hubiera sido distinta habrían perjudicado el desarrollo de la clase y el resultado de su profesor (a) en la evaluación.

Subcategoría C2 .- Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente

¿Cómo ha sido la actitud de tu profesor después de los resultados de la evaluación docente?

Los docentes después de haber recibido sus resultados de la evaluación, mejoraron su comportamiento y perspectiva en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que realizan con entusiasmo y dedicación la praxis pedagógica en el aula, la cual es percibida por sus propios alumnos (as).

A partir de las respuestas entregadas por los educandos que participaron en la evaluación, podemos decir que gracias a su buen comportamiento en la filmación de la clase, los docentes obtuvieron un buen resultado, por esta razón mejoraron proceder con sus alumnos.

Focus-group escuela 2.

Alumnos (damas y varones) de 2º a 8º año Básico que hayan participado o s hayan visto involucrados en el proceso de evaluación docente de la escuela 2.

Introducción el tema a través de preguntas orientadoras:

¿Qué saben ustedes sobre el proceso de Evaluación Docente?

Los estudiantes que participaron en este proceso, afirman saber que esta evaluación consiste en la filmación de una clase, en la cual deben comportarse, sin hacer desorden, participar activamente en ella para que su profesor (a) obtenga un buen resultado.

Sujeto 1: Que todos hacíamos desorden y le preguntaban cosas a la profesora.

Sujeto 2: Que todos los compañeros se portaban mal y tiraban galleta a la chuña y se pusieron a pelear, que la señorita dijo un compromiso que teníamos que portarnos bien y salíamos a un paseo y teníamos que hacer una cartulina y la tía nos mostró en el pizarrón, nosotros, la tía decía que es lo que es esto uno y medio, dos y medios y así.

Sujeto 3: Que nosotros hicimos clases normal, porque siempre nos portamos bien con ella y ella nos daba premios y por eso nosotros la queríamos pero ahora ella ya jubiló, ella siempre nos llevaba de paso, cuando salíamos de vacaciones de invierno, verano y nos hacía una once.

Sujeto 4: Que la profesora la evalúa otra profesora y que por una sola vez a profesora tiene que hacer la clase y le sacan nota

Sujeto 5: la profesora decía que se porten bien y no metan desorden

Sujeto 6: A nosotros nos dijo que nos teníamos que portar bien, porque la iban a evaluar a ella y esas notas iban para Santiago y que estaba nerviosa y que quería que nosotros nos portáramos bien.

Sujeto 7: Que nos iban a mostrar en la tele, que en el canal cuatro nos iban a salir y que nos portáramos bien porque sino íbamos hacer una vergüenza para la profesora.

¿Cuándo y cómo participaste de este proceso de evaluación?

Todos participaron de la grabación de la clase y a la mayoría de ellos le toco participar de una u otra forma, como por ejemplo; desarrollar guías, pasar al pizarrón, seguir instrucciones, mantener el orden y el buen comportamiento.

Sujeto 1: Estaba en cuarto, no en segundo hace tres años atrás, no me acuerdo que me toco hacer, Pero estuvo todo e rato sentado o tuvo que hacer algo. No es que tuvimos que estar todo el rato callados escuchando la clase y no teníamos que portarnos mal porque ella iba a pasar una gran vergüenza.

Sujeto 2: No pasábamos al pizarrón escuchábamos siempre a la señorita, las instrucciones que nos daban. Eso fue en segundo hace tres años atrás.

Sujeto 3: Nosotros fue en cuarto con una tía practicante y ella decía que nos portamos bien, para darle una buena nota y nosotros estábamos atentos a lo que decía ella y la hoja que teníamos que responder.

Sujeto 4: Yo entendí que nosotros teníamos unas cositas y teníamos que responder ahí las figuras y ella estaba adelante y seguíamos lo que decía la profesora y esto fue hace tres años atrás cuando estábamos en tercero.

Sujeto 5: lo ha en el curso, yo estaba en segundo, hace dos años atrás y la profesora nos decía que nos portáramos bien, porque íbamos a salir en la tele.

Sujeto 6: (Se interrumpe la entrevista, le sale sangre de nariz al niño) No me acuerdo cuando fue.

Sujeto 7: Cuando yo estaba en segundo, hace dos años atrás, nosotros teníamos que desarrollar una guía y teníamos que estar calladitos

Sujeto 8: En el pizarrón cuando estábamos en primer año, la profesora me indico en ese momento que tenía que pasar al pizarrón y al final nos dieron stickers.

Subcategoría B.1.- Instrumentos dirigidos al docente que esta evaluado.

1 ¿Qué tipo de información te ha entregado tu profesor sobre el proceso de Evaluación Docente

Acorde a la información entregada por la mayoría de los docentes, los estudiantes que participaron del proceso de evaluación, recibieron la siguiente información:

Se les explico que participarían de la filmación de una clase en la cual debían tener un buen comportamiento ya que de este dependía el prestigio de la escuela, además esta grabación sería enviada a Santiago para ser publicada en televisión.

2.- Conoces alguno de los instrumentos con los cuales evalúan a tú profesor? Por ejemplo la grabación de una clase.

La mayoría considera que el instrumento fue la grabación de la clase que se realizaba por medio de una cámara, ya que fue el único instrumento evaluación que ellos pudieron observar.

Subcategoría B.2.- Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan al desempeño docente.

1.- ¿Sabes quienes evalúan a tu profesor?

A partir de las respuestas de los alumnos podemos identificar que ellos piensan que quienes evaluaron a su profesor (a) eran personas de Santiago los cuales filmaron la clase.

Subcategoría C.1.- Nivel de satisfacción con relación a los resultados de la evaluación docente.

1.- Tu profesor o profesora. ¿Te ha informado sobre los resultados de su evaluación?

Todos los estudiantes que participaron del proceso de evaluación docente fueron informados acerca de los resultados del profesor(a).

En su mayoría recibieron respuesta positiva de parte del (la) docente, quién les informo acerca de su buen resultado y los felicito por contribuir con su buen comportamiento durante la clase filmada, incluso algunos de ellos fueron premiados a través de un paseo a las termas de Chillán.

Como minoría algunos estudiantes que participaron del proceso de evaluación recibieron respuestas negativas o deficientes con respecto a su comportamiento y los resultados obtenidos por su profesor (a).

2.- ¿Crees que los resultados evidencian el desempeño del profesor?

La mayoría de los estudiantes sostiene que a partir de los resultados entregados por la docente sobre su evaluación, evidencian claramente su buen desempeño dentro del aula. Por lo demás algunos de los educandos reconocen que su mal comportamiento durante la filmación de la clase perjudico el normal desarrollo de la clase.

Subcategoría C.2.- Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente.

¿Cómo ha sido la actitud de tu profesor después de los resultados de la evaluación docente.

Posteriormente los docentes evaluados recibieron sus resultados, demostraron a sus alumnos un cierto grado de sentimentalismo dentro del aula, presentando distintos estados anímicos tales como: pena, rabia, frustración, alegría, euforia entre otros.

7.6. RESPUESTA A LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

En relación a la pregunta de investigación ¿Cuál es la percepción de los diversos agentes educativos sobre el proceso de Evaluación Docente, considerando los criterios e instrumentos utilizados, así como el uso y confidencialidad de los resultados?, de acuerdo con los resultados de esta investigación, podemos señalar que los docentes que se encuentran en proceso de evaluación y los docentes que ya fueron evaluados concuerdan que los criterios de la evaluación son poco claros y no son conocidos por todos los profesores, además señalan que los instrumentos no evidencian la calidad de la practica docente y que solamente evalúan un producto final y no el proceso educativo propiamente tal, que es donde realmente se evidencian las fortalezas y debilidades de los docentes. Una vez concluido el proceso evaluativo los docentes esperan obtener resultados favorables que sean un aporte para su labor docente.

Con respecto a esta misma pregunta, los directivos de ambos establecimientos sostienen que el MBE es un guía que orienta hacia un correcto desempeño docente y el cumplimiento de estos garantiza buenos resultados en la evaluación, sin embargo consideran que los docentes no los cumplen a cabalidad y en relación a los instrumentos señalan que son poco auténticos y que no reflejan la verdadera labor pedagógica.

Por su parte los alumnos, padres y apoderados demuestran desconocer gran parte del proceso, limitándose a saber solo de la filmación de la clase. Estos afirman que el comportamiento de los alumnos durante la grabación es determinante para el resultado del docente evaluado, los apoderados enfatizan que los docentes que obtienen bajos resultados en reiteradas ocasiones deben ser retirados del sistema.

De acuerdo a las respuestas emitidas según los distintos sujetos, podemos sintetizar que la mayoría de ellos no esta conforme con el proceso de Evaluación Docente, ya que consideran que no refleja su praxis pedagógica que realizan diariamente, debido a que este proceso se realiza durante un corto lapso de tiempo, el cual no permite evidenciar su realidad.

Sin embargo señalan que los criterios estipulados en el Marco para la Buena Enseñanza son adecuados para regir el proceso de Evaluación Docente, ya que los dominios y criterios allí establecidos deben ser conocidos y practicados en el quehacer pedagógico, puesto que estos contribuyen al éxito de un (a) profesor (a) con sus alumnos (as).

8. CONCLUSIONES.

Como podemos apreciar de la lectura de este trabajo, ni los profesores evaluados ni los profesores en proceso de evaluación, conocen a cabalidad los referentes centrales establecidos como criterios del proceso de Evaluación Docente, a pesar de que éstos están explicitados en el Marco para la Buena Enseñanza. En opinión de los entrevistados, este documento es más bien considerado como una guía que como una herramienta trascendental en el proceso. Con respecto a los instrumentos de evaluación, estos no cuentan con la aprobación de los docentes, quienes argumentan en contra de estos, debido a la excesiva extensión de algunos instrumentos (portafolio) y la subjetividad de otros (informe de referencia y evaluación de pares). Para los docentes el instrumento menos transparente es el portafolio, dentro del cual se encuentra la filmación de la clase, la cual diseñan, preparan y ensayan, interviniendo de forma intencionada, además sostienen que este instrumento saca a los docentes de su realidad y crea un ambiente de tensión.

Los alumnos desconocen el proceso en sí, sólo saben de la filmación de la clase por las reiteradas oportunidades donde el docente que se va a evaluar los hace recordar lo que harán ese día. La disciplina y orden adquieren un papel fundamental ya que los alumnos creen que de esta depende la evaluación de sus profesores. Otros señalan que los logros de ellos durante la clase son trascendentales y por el cumplimiento de estos pueden ser premiados o reprendidos. Por su parte, los apoderados no conocen de la Evaluación Docente, salvo escasas excepciones. Aun así señalan estar de acuerdo con este proceso pues resguarda que sus hijos sean educados por personas idóneas.

Por último, los directivos se muestran conformes con los criterios de evaluación, sin embargo no están de acuerdo con algunos instrumentos, pues argumentan que estos no evidencian realmente la calidad del profesor que se evalúa.

En síntesis, los resultados de la investigación nos permiten conocer que gran parte de los agentes educativos involucrados en el proceso de evaluación no están conformes con los instrumentos de evaluación, ni con los resultados, ya que los docentes no conocen los criterios de evaluación y que muchas veces no cumplen con los principios de confidencialidad del proceso.

Ello nos lleva a plantearnos como cuestión vital el hecho de que si la evaluación docente está pensada como una instancia de crecimiento y autoevaluación, que interpela a todos los agentes involucrados a demostrar responsabilidad, compromiso y sinceridad durante el proceso, en tanto es más una oportunidad de aprendizaje y no una amenaza, no será tiempo ya de revisar como se lleva a cabo, sobre todo en aquellos aspectos referidos a la participación más activa de los actores educativos, a fin de lograr un verdadero compromiso con el mejoramiento de la praxis pedagógica.

9. BIBLIOGRAFÍA

Textos y revistas

- ❖ Ministerio de Educación, Revista de Educación N°305, Santiago de Chile, año 2003
- ❖ Pedro Ahumada Acevedo, “Evaluación de la Eficiencia Docente”, Valparaíso, Chile 2003.
- ❖ Ministerio de Educación, “Marco para la Buena Enseñanza”, Gobierno de Chile, Santiago.

Ponencias

- ❖ Bonifaz. R. (2010). El Impacto Formativo de la Evaluación Docente: avances alentadores pero todavía insuficientes. CPEIP.
- ❖ Corporación Educacional Cerro Navia, Evaluación de Desempeño Docente “Antecedentes Históricos y bases psicológicas de los aprendizajes basados en el Marco para la Buena Enseñanza”, Universidad de Chile, Santiago
- ❖ Valdés V., H. (2000) “Evaluación del Desempeño docente”. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Sitios Web

- ❖ Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=1213&id_portal=204&id_contenido=3208, visita 20/11/2008.
- ❖ Docente más, <http://www.docentemás.cl>, responsable Ministerio de Educación
- ❖ Ministerio de Educación de Chile, <http://www.mineduc.cl>
- ❖ Revista Digital Huellas Digitales, <http://www.huellasdigitales.cl>
- ❖ Colegio de Profesores de Chile, <http://www.colegiodeprofesores.cl>, Jaime Gajardo Orellana, Presidente Colegio de Profesores de Chile.
- ❖

Leyes, Decretos Supremos y Reglamento

- ❖ Ley 19.961, sobre la Evaluación Docente www.bcn.cl/leyes
- ❖ Ley N° 1, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de ley 19.070, que aprobó el Estatuto Docente
- ❖ Ley 19.070
- ❖ Estatuto Docente
- ❖ Decreto 192, rige la Evaluación Docente
- ❖ Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE)
- ❖ Ley 20.185, que establece los beneficios de los profesionales de la Educación.

10. ANEXOS: INSTRUMENTOS A APLICAR EN LA INVESTIGACIÓN

10.1. Entrevista semi-estructurada docente en Proceso de Evaluación

<u>Datos de la entrevista</u> <u>Identificación del sujeto</u> Clave de Numeración _____ Establecimiento _____ Rol que cumple en el centro escolar o académico: profesores (as) que están en proceso de evaluación.. Nombre del entrevistado: _____ Curso _____ Hora y fecha de la entrevista _____		
Sub-categoría	Preguntas	Respuestas
Subcategoría A1: Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio A y B.	Usted como docente ¿Considera que son adecuados los mecanismos que utiliza para preparar el proceso de enseñanza aprendizaje? Nombre algunos y fundamente porqué los utiliza.	
	Usted como profesor que este año será evaluado ¿Cómo ha logrado cumplir con los criterios establecidos en el dominio B del Marco para la Buena Enseñanza?	
Subcategoría A2: Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio C y D.	¿Qué tipo de estrategias utiliza en el aula para que sus alumnos logren un aprendizaje significativo?	
	En orden de prioridad ¿Cuáles son sus deberes como profesional de la educación? y ¿Cómo cumple con estos deberes?	
Subcategoría B1 Instrumentos dirigidos al docente que se está evaluando.	Según su opinión, ¿los instrumentos de la Evaluación Docente son los más apropiados para evidenciar la calidad de su práctica pedagógica?	
	¿Cuáles cree usted que son los criterios utilizados para evaluar los instrumentos que usted responderá en su proceso evaluativo?	

	Según lo que usted ha experimentado en su proceso de evaluación ¿Cuáles considera usted que son las fortalezas y debilidades de los instrumentos?	
Subcategoría B2 Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan el desempeño docente.	Al ser entrevistado por un Evaluador par ¿Cómo cree usted que enfrentará esa instancia?	
	¿Cuál cree usted que es el nivel de confidencialidad de los informes de referencia de terceras personas?	
Subcategoría C1: Nivel de satisfacción con relación a los resultados de la evaluación docente.	Comparando resultados de la Evaluación Docente de años anteriores realizado por profesionales de este establecimiento con el desempeño de usted y otros docentes que se encuentran en proceso de evaluación ¿Considera que mejoraran los resultados para este año? Fundamente su respuesta	
	Según su juicio crítico ¿Qué resultados cree usted que obtendrá en su evaluación?	
Subcategoría C2: Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente	¿Cómo enfrentaría usted si en el proceso de evaluación usted quedara calificado con un nivel de desempeño insatisfactorio?	
	¿En qué afectaría este resultado a su praxis pedagógica?	

10.2. Entrevista semi- estructurada docentes evaluados

<u>Datos de la entrevista</u>		
<u>Identificación del sujeto:</u>		
Clave de Numeración _____		
Establecimiento _____		
Nombre del entrevistado _____		
Rol que cumple en el centro escolar o académico:		
Docente de aula primer ciclo ____ Docente de aula segundo ciclo ____		
Subsector en el que fue evaluado _____		
Antigüedad en la escuela _____		
Hora y fecha de la entrevista _____		
Sub-categoría	Preguntas	Respuestas
Subcategoría A1: Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio A y B.	Explique, brevemente, ¿qué es para usted el Marco para la Buena Enseñanza?	
	¿Considera usted que los cuatro instrumentos utilizados en la evaluación docente, permiten reconocer y registrar lo establecido en el MBE?	
Subcategoría A2: Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio C y D.	¿Cuáles son los aportes principales entregados por usted a la educación de sus alumnos?	
	En orden de prioridad ¿Cuáles son sus deberes como profesional de la educación? ¿Estos deberes son cumplidos de forma comprometida y responsable por usted?	
Subcategoría B1: Instrumentos dirigidos al docente que se está evaluando.	Según su opinión, la elaboración del portafolio ¿permite reflejar sus competencias pedagógicas?	
	¿Usted considera que la grabación de una clase es un instrumento auténtico, que permite evidenciar la realidad de la praxis pedagógica en el aula?	
	En términos generales, ¿cuáles considera usted que son las fortalezas y debilidades de los instrumentos que usted respondió durante el proceso evaluativo?	

	<p>¿Considera que corresponde que sus pares evalúen su desempeño? Fundamente su respuesta.</p>	
<p>Subcategoría B2: Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan el desempeño docente.</p>	<p>¿Cree que una evaluación realizada por terceros sobre su desempeño docente es realmente transparente y éticamente profesional?</p>	
<p>Subcategorías C1: Nivel de satisfacción con relación a los resultados de la evaluación docente.</p>	<p>Según sus resultados en la evaluación docente ¿Esta conforme con el nivel de desempeño obtenido?</p>	
	<p>Los resultados obtenidos ¿Reflejan realmente su nivel de desempeño docente?</p>	
<p>Subcategoría C2: Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente</p>	<p>¿Considera necesario que aquellos que son calificados como competentes y destacados, rindan una prueba voluntaria para obtener una remuneración durante cuatro años?</p>	
	<p>Por último ¿Qué medidas, aparte de las ya adoptadas, considera usted apropiadas para ayudar a los docentes mal evaluados?</p>	

10.3. Entrevista semi-estructurada directivos

<u>Datos de la entrevista</u> <u>Identificación del sujeto:</u> Clave de Numeración _____ Establecimiento _____ Nombre del entrevistado _____ Rol que cumple en el centro escolar o académico: Director _____ Administrativo (Jefe de U.T.P.) _____ Antigüedad en el cargo _____ Hora y fecha de la entrevista _____		
Sub-categoría	Preguntas	Respuestas
Subcategoría A1: Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio A y B	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje los docentes de su establecimiento ¿Evidencian una preparación para la enseñanza? ¿Cómo lo demuestran?	
	Los docentes antes de ser evaluados ¿Establecen un ambiente propicio para el desarrollo de la enseñanza?	
	Durante el proceso de Evaluación Docente los profesores ¿Mantienen un ambiente propicio para la enseñanza?	
Subcategoría A2: Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio C y D.	Los docentes que usted dirige ¿se preocupan de que todos los alumnos aprendan? ¿Asumen con responsabilidad la formación de los educandos?	
	Los profesores que usted dirige ¿Asumen con responsabilidad y compromiso las tareas que demanda el quehacer docente?	
Subcategoría B1: Instrumentos dirigidos	Según su opinión los instrumentos de la evaluación docente ¿son los más apropiados para evidenciar la calidad de la práctica pedagógica de los profesores evaluados?	

al docente que se está evaluando.	Según usted, ¿existen instrumentos propios del profesor evaluado que pueden ser respondidos por terceras personas?,	
	¿Cuál cree usted es el nivel de confidencialidad de los instrumentos aplicados en la evaluación docente?	
Subcategoría B2: Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan el desempeño docente	Durante el periodo que usted lleva en esta escuela ¿Ha realizado informes de Referencia de los profesores en proceso de evaluación?	
	¿En qué consiste el Informe de Referencia realizado por usted y su colega (Jefe de U. T. P. o Director)?	
	¿Qué criterios han utilizado para llevar a cabo dicho informe?	
Subcategoría C1: Nivel de satisfacción con relación a los resultados de la evaluación docente.	Según los resultados de la evaluación docente de su establecimiento educacional, ¿En qué niveles se encuentran clasificados los profesionales que han sido evaluados?	
	Desde su cargo directivo ¿Esta conforme con los resultados obtenidos por los docentes de este establecimiento?	
Subcategoría C2: Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente	Después de recibir los resultados de la Evaluación Docente ¿Cuál es la actitud del grupo de docentes que fue evaluado?	
	¿Cómo es el comportamientos de los profesores no evaluados hacia los docentes que se han visto involucrados en el proceso evaluativo?	

10.4. Entrevista semi-estructurada padres y apoderados

<u>Datos de la entrevista</u> <u>Identificación del sujeto</u> Clave de Numeración _____ Establecimiento _____ Nombre del entrevistado _____ Rol que cumple en el centro escolar o académico: Apoderado _____ Hora y fecha de la entrevista _____		
Sub-categoría	Pregunta	Respuesta
Subcategoría B1: Instrumentos dirigidos al docente que se está evaluando.	¿Conoce los instrumentos que se le aplican a los profesores, en el proceso de evaluación docente?	
	¿Ha sido informada (o) sobre este proceso de evaluación?	
Subcategoría B2: Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan el desempeño docente.	¿Usted sabía que el director y jefe de UTP también evalúa al profesor en este proceso?	
	¿Está de acuerdo con esta parte de la evaluación?	
Subcategoría C1: Nivel de satisfacción con relación a los resultados de la evaluación docente.	¿Está satisfecho con el tipo de docente que educa a su hijo(a)?	
	¿Cree usted que el nivel de desempeño del profesor influye en el rendimiento de su hijo?	
Subcategoría C2: Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente	¿Cree usted que los resultados de la evaluación influyen en el desempeño posterior del profesor?	
	¿Qué opina de los profesores que obtienen malos resultados?	

10.5. Focus Group aplicado a alumnas/os

Datos Focus group :		
<p>Introducción al tema a través de preguntas orientadoras: ¿Qué saben ustedes sobre el proceso de Evaluación Docente? ¿Cuándo y cómo participaste de este proceso de evaluación?</p>		
Sub categorías	Respuestas	Síntesis interpretativa
B.1.- Instrumentos dirigidos al docente que se está evaluando. 1.- ¿Qué tipo de información te ha entregado tu profesor sobre el proceso de Evaluación Docente?	Sujeto 1	
	Sujeto 2	
	Sujeto 3	
	Sujeto 4	
	Sujeto 5	
	Sujeto 6	
	Sujeto 7	
	Sujeto 8	
2.- ¿Conoces alguno de los instrumentos con los cuales evalúan a tú profesor? Por ejemplo la grabación de una clase.	Sujeto 1	
	Sujeto 2	
	Sujeto 3	
	Sujeto 4	
	Sujeto 5	
	Sujeto 6	
	Sujeto 7	
	Sujeto 8	
B.2.- Instrumentos dirigidos a terceras personas que evalúan el desempeño docente. 1.- ¿Sabes quienes evalúan a tu profesor?	Sujeto 1	
	Sujeto 2	
	Sujeto 3	
	Sujeto 4	
	Sujeto 5	
	Sujeto 6	
	Sujeto 7	

	Sujeto 8	
C1.- Nivel de satisfacción con relación a los resultados de la evaluación docente. 1.- Tu profesor o profesora ¿Te ha informado sobre los resultados de su evaluación?	Sujeto 1	
	Sujeto 2	
	Sujeto 3	
	Sujeto 4	
	Sujeto 5	
	Sujeto 6	
	Sujeto 7	
	Sujeto 8	
2.- ¿Crees que los resultados evidencian el desempeño del profesor?	Sujeto 1	
	Sujeto 2	
	Sujeto 3	
	Sujeto 4	
	Sujeto 5	
	Sujeto 6	
	Sujeto 7	
	Sujeto 8	
C2.- Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente ¿Cómo ha sido la actitud de tu profesor después de los resultados de la evaluación docente?	Sujeto 1	
	Sujeto 2	
	Sujeto 3	
	Sujeto 4	
	Sujeto 5	
	Sujeto 6	
	Sujeto 7	
	Sujeto 8	

10.6. *Pauta de revisión documental*

Datos del Documento Revisado	
Sub-categoría	Dato registrado
A.1.- Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio A y B.	
A.2.- Criterios establecidos en el marco para la buena enseñanza en el dominio C y D.	
B.1.- Instrumentos dirigidos al docente que han sido evaluados o que están en proceso de evaluación.	
B.2.- Instrumentos dirigido a terceras personas, que evalúan el desempeño docente.	
C.1.- Nivel de satisfacción de los docentes evaluados con relación a los resultados de su evaluación docente.	
C.2.- Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente (rango de calificación)	