

Universidad del Bío-Bío
Facultad de Educación y Humanidades
Departamento de Artes y Letras
Escuela de Pedagogía en Castellano y Comunicación



Evaluación Docente,
¿Factor significativo en la incorporación de
nuevas estrategias de aprendizaje de los
profesores del subsector Lenguaje y Comunicación
de la ciudad de Chillán?

Tesis para optar al Título Profesional de
Profesor en Lenguaje y Comunicación

AUTORA: SRTA. DANITZA REYES CEA

PROFESOR GUÍA: SRTA. NELLY LAGOS SAN MARTÍN

CHILLÁN - CHILE.
2010

EN RESUMEN

En la actualidad no son muchos los estudios que se han hecho en base al nuevo sistema de evaluación del desempeño que aplica el gobierno chileno a los profesores de la aulas en nuestro país y por lo mismo es desconocida esta forma de evaluación, sin embargo, en este tipo de sistema no existe ni la parte buena de una historia, menos aún la parte mala de esta misma historia, ya que en una evaluación el objetivo debe ser siempre mejorar al individuo evaluado para incrementar la eficiencia y eficacia de la organización mejorando así la gestión.

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar si la aplicación de la evaluación de desempeño docente ha sido un factor significativo en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje en los profesores evaluados.

A partir del análisis de esta investigación nos indican que resulta novedoso y satisfactorio que los Docentes Evaluados converjan, en la mayoría de sus respuestas, principalmente en lo que respecta al MBE, esto nos permite sostener que este constituye para ellos un referente de máximo y sobre el cual no caben objeciones. No obstante, sí existe reflexión crítica en cuanto al proceso de Evaluación Docente, ya que cuando los profesores se refieren en forma sincera manifiestan su desacuerdo con algunos de los elementos que intervienen en este proceso y llaman a una reformulación completa de éste.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco a Dios su dirección en toda mi carrera universitaria, él es quien me ha dado la fuerza y la perseverancia para continuar en los momentos de flaqueza en toda área de mi vida, en segundo lugar a mis Padres y Hermanos quienes con su dedicación y cariño me ayudaron cada día a llevar a cabo este proyecto, su dedicatoria constante y mi motivación se la debo a ellos , por último a la profesora Nelly Lagos quien con su extraordinaria paciencia y voluntad supo direccionarme y fomentar en mi la responsabilidad y entregar en mi un espíritu de investigación el cual no conocía, y a todos los que inconscientemente me ayudaron y me dieron fuerzas para seguir; mis más sinceros deseos de bendiciones a cada uno de ellos sin los cuales esta culminación no hubiera sido posible, Dios les bendiga hoy y siempre.

INDICE

Contenido	Página
Introducción	6
Capítulo I: Antecedentes Generales	
1.1 Fundamentos del Problema de Investigación	10
1.2 Interrogante de Investigación	13
1.3 Supuesto de Investigación	13
1.4 Objetivo General	13
1.5 Objetivos Específicos	13
Capítulo II: Marco Teórico	
2.1 Fundamentos Teóricos de Evaluación	15
2.2 Concepto de Evaluación	20
2.3 Paradigmas Científicos para la Evaluación	24
2.4 Evaluación de Desempeño laboral	29
2.5 Evaluación del Desempeño Docente	29
2.6 Marco Legal de la Evaluación de Desempeño Docente	37
2.7 Marco para la Buena Enseñanza	42
2.8 Instrumentos de Evaluación Docente	55
2.9 Resultados de la Evaluación Docente en Chile	63
2.10 Consecuencias del Proceso de Evaluación	66

Capítulo III: Diseño de Investigación

3.1	Identificación del Paradigma	69
3.2	Premisas	69
3.3	Tipo de Investigación	70
3.4	Unidad y Sujetos de Estudio	70
3.5	Instrumentos de la Investigación	71
3.6	Procedimiento de Análisis de la Información	71

Capítulo IV: Presentación de los Resultados 72

Capítulo V: Discusión de los Resultados

5.1	Análisis descriptivo Docentes Evaluados	84
------------	-----------------------------------------	----

Capítulo VI: Conclusiones

6.1	Conclusiones	90
6.2	Comentarios y Sugerencias	92

Anexos

Anexo 1	95
Anexo 2	97
Anexo 3	114
Anexo 4	120

Bibliografía 121

Linkografía 123

INTRODUCCIÓN

Existe un consenso general entre los países latinoamericanos y europeos en que la educación es el motor principal del crecimiento y desarrollo económico, social y político; a medida que el país evoluciona y se desarrolla, exige una educación más competente y calificada acorde con el desarrollo, por lo anterior es sabido, que la educación es un vehículo de movilidad social, por esto que con anterioridad a nuestro tiempo las personas no pudieron participar del desarrollo económico del país, en cambio hoy vemos que la educación ya no es un privilegio sino una necesidad como lo expone en el año 2005 el Ministerio de Educación de Chile.

La profesión docente ha estado siempre cargada de diversos estereotipos en torno al rol que debe cumplir. Todo esto rodeado por un halo que va desde la imagen de un docente rural, pasando por el profesor apóstol y también llegando al extremo, como la imagen del docente, que en ocasiones cae en diversas actitudes arbitrarias como el abuso de su autoridad dada por el conocimiento antes adquirido.

El docente debe considerarse un proveedor de formación cuyo cometido es la satisfacción en el diseño y desarrollo de la enseñanza, como lo señala Oriol, A (2000), el docente periódicamente debe hacerse un auto diagnóstico sobre todos los extremos comentados con el fin de detectar posibles puntos débiles a corregir. Simultáneamente, es conveniente pedir a compañeros del departamento o a otros profesores que asistan a alguna clase impartida por él para ayudarle a mejorar día a día. Al mismo tiempo, es recomendable asistir continuamente a sesiones de otros compañeros, no solo para saber lo que explican sino también para aprender otras metodologías pedagógicas.

Esta investigación tiene como finalidad conocer la influencia de la evaluación docente en quehacer cotidiano; para ello se utilizó entrevistas semi-estructuradas, ya que estas nos permiten tener mayor flexibilidad y mayor certeza en las respuestas, ya que los entrevistados pueden agregar o dar otros énfasis.

Este tipo de evaluación al desempeño representa, para los docentes entrevistados un gran aporte, ya que facilita la organización del proceso educativo. Al entender de éstos, la evaluación docente es un proceso subjetivo, puesto que depende de varios factores como: el ambiente laboral, las condiciones emocionales en las que se encuentran al momento de ser evaluados, así como también el nivel del curso asignado. No obstante, se requiere de varias modificaciones y adaptaciones que hagan de este instrumento más válido y confiable.

En Chile hemos sido testigos de que la educación se ha ido ampliando su cobertura notablemente, como por ejemplo el aumento de jornadas escolares cuyo objetivo, según el ministerio de Educación en el año 2005, es aportar al mejoramiento de la calidad de la educación e igualar las oportunidades de aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes de todo el país, al aumentar de manera significativa los tiempos pedagógicos con el propósito de desarrollar mejor el nuevo marco curricular, una demanda mayor de profesores mejor calificados y a la vez una mega reforma en la actualidad con objetivos centrales que apuntan a mejorar la calidad de la educación, al desarrollo de la equidad en el acceso a experiencias formativas y a la participación de la familia en las tareas educativas a cargo de la escuela.

Capítulo I

Antecedentes Generales

1.1 Fundamentos del Problema de Investigación

La Reforma Educacional ha generado diversos cambios en el sistema educacional en Chile y una de esas variaciones se refiere a la Evaluación Docente, y es a partir de esto que el interés por la calidad de la educación y por tanto su evaluación en los distintos procesos de ésta, es un tema de creciente e inevitable preocupación en muchos sistemas educativos tanto a nivel nacional como internacional, a causa de esto, y después de variados intentos el 25 de junio del año 2003 Chile, mediante un acuerdo Tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, La Asociación Chilena de Municipalidades y El Colegio de Profesores de Chile, se dio origen a un sistema de Evaluación de desempeño docente. Este sistema comprende la aplicación de cuatro instrumentos: el Portafolio de Evidencias Estructuradas, el cual contiene productos escritos y la filmación de clases; la Pauta de Auto-evaluación, una entrevista al Docente Evaluado y el Informe de Referencia de Terceros, realizado por el director del establecimiento y por el jefe de la Unidad Técnico Pedagógica, todo esto obtenido a través de la pagina web docentemas.cl proveniente de Ministerio de Educación chileno.

Lo anteriormente expuesto inscribe la evaluación de desempeño como un intento de dar cuenta de la calidad institucional de los centros educativos, puesto que es la única herramienta que se tiene, actualmente, para saber el verdadero nivel de los docentes chilenos.

Lo que no se debe dejar de lado, es el hecho que la evaluación de la acción docente no puede ni debe ser realizada en forma aislada, dado que su labor profesional se da en una institución educativa, que forma parte de una comunidad que se encuentra influida por factores y aspectos de variada índole. En tal sentido, el profesor y su actividad docente constituyen sólo una dimensión a la hora de evaluar la calidad o excelencia de una institución educativa.

Javier Murillo (2006) nos señala que cualquier propuesta de evaluación docente parte de la concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas.

El MINEDUC (2003), nos señala que la evaluación del desempeño se orienta al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con el propósito de contribuir al mejoramiento de los aprendizajes esperados de los niños, niñas y jóvenes y esta evaluación 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. El estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional es uno de los objetivos de este tipo de evaluación, de igual forma en la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas.

Es por ello que actualmente, no solo el sistema municipalizado desea evaluar a sus docentes, este tipo de evaluación también se ha generalizado en las universidades, institutos y centros de formación técnica. En este punto el principal objetivo del sistema de evaluación de la calidad está enfocado en garantizar la eficacia de los servicios prestados a los estudiantes con un enfoque más específico y relevante de la actividad del quehacer docente.

En otras palabras lo que se está evaluando es la calidad de las actividades que realizan los docentes, idealmente por supuesto, tanto sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje mismo, su entorno y evidentemente los resultados propios de la actividad, tiene como idea es disponer de la información sobre el nivel de calidad que se está proporcionando; esta idea es implantar un sistema de mejora continua de los procesos formativos del docente, apoyado por la gestión de los recursos tanto humanos como la gestión de los directivos y no es tan solo el preocuparse del cómo enseñar si no más bien del cómo aprender, puesto que el día de hoy la calidad de la educación se está dirigiendo menos a la memorización y más a la adquisición de destrezas de nivel

superior; (saber, hacer y saber ser) dado en el Marco para la Buena Enseñanza, se deben atender estas distintas necesidades de manera de asegurar equivalentes oportunidades de aprendizaje tanto a nivel Municipal como a nivel particular. En la sociedad actual la del conocimiento, como se define, exige que los centros educativos desarrollen nuevas capacidades y competencias en sus estudiantes.

Puesto que nuestro país ha sido testigo de la ampliación de la cobertura de que hoy en día presenta la educación, dando como ejemplo la JEC, la cual tiene como objetivo el aportar al mejoramiento de la calidad de la educación e igualar las oportunidades de aprendizaje de los educandos de todo el país, fue que surgió la idea de realizar esta investigación, ya que en el mejoramiento de la calidad de la educación también implica la calidad de docentes que posee el sistema educacional chileno, siendo la evaluación de desempeño el único instrumento válido en Chile que puede demostrarlo, a pesar que está tiene variados detractores como por ejemplo el Colegio de Profesores de Chile, todo esto me motivó estudiar tema con mayor profundidad puesto que de igual modo hay quienes apoyan el sistema incluyendo los docentes evaluados teniendo si algunas observaciones.

1.2 Interrogante de Investigación

¿La aplicación de la evaluación docente influye en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje de los profesores evaluados?

1.3 Supuesto

La aplicación de la evaluación docente no ha sido un factor significativo en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizajes de los profesores evaluados.

1.4 Objetivo General

Analizar los efectos producidos por la evaluación docente en la aplicación e incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje en el subsector Lengua Castellana y Comunicación.

1.5 Objetivos Específicos

Identificar los efectos producidos por la evaluación docente en los docentes del subsector Lengua Castellana y Comunicación.

Reconocer los efectos positivos y negativos que produce la evaluación docente en la aplicación de nuevas estrategias de aprendizaje.

Describir los efectos producidos por la evaluación docente en los docentes del subsector Lenguaje y Comunicación.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Fundamentos Teóricos

No hace mucho tiempo atrás sólo existía diálogo entre el docente y el estudiante cuando había duda respecto a lo expuesto en el aula. En la actualidad claramente esto se ha revertido, puesto que no es tanto la teoría que enseña el profesor lo que importa sino la práctica, ya que de esta nace la primera, el docente debe ser un guía en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el aprendizaje de los estudiantes es lo que hoy importa.

Los procesos que antiguamente preparaban a los docentes, nos llevaban a que solo se les preparaba para realizar una clase de carácter expositiva, lo que impedía o negaba totalmente la posibilidad del autoaprendizaje, lo que nos dice que ellos no se encontraran totalmente preparados para trabajar con la gran variedad de alumnos que existían y que existen en el día de hoy.

Por otro lado, no hay que dejar de considerar lo referente a que el docente no contaba con gran libertad para desempeñarse como tal, ni mucho menos aún, asumía parte de la responsabilidad en los resultados logrados en su desempeño. Los programas por los cuales se debían regir eran demasiado estrictos, no permitiendo ser modificados, y esto traía consigo que el docente no podía crear nuevas estrategias que permitieran facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; junto a todo esto el clima laboral que los rodeaba era poco estimulante, porque no se contaba con materiales, los cuales para poder ser usados debían cumplir con una serie de requisitos. La función que debía cumplir el docente no sólo era la de enseñar, sino que además, se debía preocupar y hacer cargo de la disciplina de sus estudiantes en situaciones donde es difícil la autodisciplina.

Hoy en día la visión que se tiene de la docencia no ha cambiado, el Ministerio de Educación (2009) nos dice que si bien la demanda por ingresar a las universidades a carreras de pedagogía ha aumentado en forma considerable en los últimos años y con puntajes cada vez más altos, todavía un gran número de personas la sigue desestimando en comparación a otras profesiones, sin lograr entender que la educación es la principal “herramienta”, que sirve de base en la formación de las personas y por ende es de gran

ayuda en la movilidad social de estas y desde aquí, se inicia toda la vida escolar y personal de cada individuo.

La preparación a los nuevos y futuros docentes ha mejorado considerablemente, se han incorporado nuevos niveles de medición de la calidad universitaria como lo es el caso de la acreditación por parte de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) , los nuevos docentes son capaces de trabajar con los distintos tipos de estudiantes existentes dentro de un aula de clases, lo que nos demuestra que cada docente debe estar informado y preparado para enfrentar la diversidad de estudiantes, ya que por ser autónomos, se debe trabajar no sólo con un curso en general sino que, deben atenderlos en forma individualizada para así poder saber las necesidades a las cuales atender. Además, se tiene mayor apoyo y libertad para trabajar con los nuevos requerimientos que entrega el Ministerio de Educación.

Estudios actuales como los realizados por Oriol (2000) y Contreras (2007) nos dicen que un buen docente debe ser creativo, capaz de salir de la rutina diaria se enfrentará para así crear un ambiente propicio de confianza y respeto no tanto entre los mismos estudiantes sino más bien, entre docente/estudiante y profesor/apoderado, ya que un docente necesita del apoyo de sus apoderados para así poder llevar a cabo de mejor manera los objetivos propuestos en relación a los aprendizajes de sus estudiantes e incentivarlos a participar activamente del proceso de enseñanza/aprendizaje.

Según las apreciaciones del Ministerio de Educación, la Evaluación Docente nos ayuda en la mejora del servicio y la calidad de la educación en nuestro país, (Revista Educativa del Ministerio de Educación. 2006. pp. 5 -18)

- Los estándares con que se evalúa a los docentes definen lo que los profesores debieran saber y saber hacer.
- El portafolio puede describirse como un procedimiento en el que los profesores se detienen a observar sus logros y detectar sus necesidades. Esto posibilita comprender y evaluar la propia práctica, transformando la experiencia en un proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.
- Elaborar un diagnóstico y anticipar tendencias en la formación de profesores, exige considerar los cambios en la sociedad contemporánea. Es fundamental concebir que, si bien compartimos procesos de modernización cada vez más

similares, los contextos específicos obligan a elaborar recomendaciones que recojan, en lo posible, evidencias específicas de la realidad local.

- Es necesario y urgente la innovación y mejorar las propuestas actuales en la Formación Inicial Docente; y en segundo lugar, que la pedagogía, en tanto disciplina, no goza de una adecuada valoración y comprensión por parte de la opinión pública y otros actores relevantes de nuestra sociedad.
- Es necesario que la formación de profesores tenga la debida relevancia dentro de la estructura de las instituciones formadoras y que las distintas instancias académicas que intervienen en el proceso formativo se vinculen de manera orgánica y permanente. Las universidades deben articular en su interior todas las unidades que forman profesores bajo una misma orientación y coordinación institucional.
- La formación inicial debe hacerse cargo, desde el primer año, de educar para el protagonismo docente y para el liderazgo pedagógico. Ambas cualidades profesionales se aprenden, se ejercen y se perfeccionan en el trabajo cotidiano.
- Para la formación inicial se deben establecer requisitos de ingreso más exigentes, ya que la calidad académica de los estudiantes que ingresan a las carreras de pedagogía es un factor importante para una formación docente de calidad.
- Las instituciones formadoras deberán promover una profunda renovación de sus cuerpos académicos con el objetivo de lograr una actualización acorde con la rápida evolución del conocimiento. Contar con un sistema de evaluación del desempeño de los formadores y facilitar el retiro de los docentes en edad de jubilar para abrir camino a nuevos académicos.

La Evaluación Docente ya se está consolidando como herramienta formativa, puesto que los datos del MINEDUC registran que se ha incrementado el número de profesores que participan en ella. Es por esto que una de las propuestas de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet (2006-2009) es fortalecer la formación y proceso de evaluación y por ende, es uno de los grandes temas del Consejo Asesor Presidencial de la Educación.

Si bien es cierto, el mecanismo de evaluación al desempeño profesional docente ha sido una necesidad generada y propuesta desde la década del 90 por el Ministerio de Educación con un carácter punitivo al principio, pero que finalmente el colegio de profesores se comprometió ante las autoridades gubernamentales de la época a trabajar en un sistema de evaluación formativo, y es por ello que hay todavía un porcentaje considerable de docentes que se oponen rotundamente o que critican algunos aspectos de esta medida de evaluación al desempeño de su labor profesional.

El gran problema es costumbrista, ya que los chilenos por naturaleza no buscan soluciones sino se traspasan la culpa unos a otros, y no implantan soluciones a los problemas. Todos somos responsables, NO culpables, de mejorar la calidad de la educación en Chile, por consiguiente cada docente tiene un compromiso con la Educación del país, todos deben aportar un “granito de arena”, los pequeños cambios hacen a los grandes sujetos.

Muchas de las críticas apuntan a los docentes, pues si bien es cierto, son un ente importante en la educación de las futuras personas y los profesionales de nuestro país, no es el único factor, ¿qué pasa con la familia (núcleo de la sociedad según nuestra constitución política), con la comunidad, con los municipios, el gobierno, el Estado, las empresas y las diversas instituciones de nuestro país?

Como todo y en común acuerdo, le cargan la mayor parte de la responsabilidad de la educación a los docentes, entonces se debe demostrar el compromiso de mejorar la calidad de su servicio profesional. Sin embargo, a pesar de las fortalezas que posee este sistema evaluativo, creemos necesario una mayor objetividad en la evaluación por parte de las entidades participantes, esto quiere decir que aquel proceso debe tener un carácter más científico.

De aquí en adelante se analizará el siguiente antecedente bibliográfico, que es una recopilación sobre una investigación titulada “La Evaluación del Desempeño del Docente”, realizada por Héctor Valdés Veloz, investigador del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, del Ministerio de Educación, de la República de Cuba.

Según Valdés (2003) el sistema educacional tiene como propósito o fin común el mejoramiento de la calidad de la educación y para esto se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar, ya que es el docente el encargado de transmitir los conocimientos a sus estudiantes y hacer del aprendizaje algo significativo para él. Este sistema de evaluación no debe ser entendido como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla la actividad de los docentes, como lo creen muchos de los que se niegan al proceso evaluativo, sino que un medio por el cual se fomente el perfeccionamiento docente y se identifiquen las cualidades de estos. La evaluación docente se debe mirar como una transformación educativa con los maestros y no contra ellos.

Valdés (2003) nos plantea que desde fines de la década de 1980, con el mayor uso de las evaluaciones de desempeño tanto para maestros como para estudiantes, las críticas en la literatura profesional han tendido cada vez más a concentrarse en los aspectos prácticos de las evaluaciones del desempeño ha identificado siete cuestiones negativas en las evaluaciones de los maestros:

1. El uso de sistemas de evaluación no validados.
2. El uso insuficiente de estándares profesionales para la planificación y el mejoramiento de los sistemas educativos.
3. Opciones ineficaces de criterios claros, válidos y aplicables para determinar el desempeño de los maestros.
4. La falta de capacitación en evaluación para los evaluadores.
5. La no consideración del contexto del aula y la escuela en la realización de evaluaciones.
6. La ausencia de una base teórica para las evaluaciones.

Algunos de los errores comunes al realizar el proceso de evaluación docente que Valdés señala son: el error de lenidad, descrito como la tendencia de ciertos evaluadores a sobrestimar los sujetos que juzgan. El director no se atreve a descalificar sino en casos muy obvios, un ejemplo de esto es lo que ejecutan los directores y jefes de UTP al momento de evaluar o emitir juicios referentes a los sujetos evaluados. El otro error típico es conocido como efecto de halo, que consiste en que el evaluador, a través de todo el período a evaluar, se forma una impresión global del evaluado y, a partir de ella, asigna puntos a los diferentes aspectos. Es decir, no se evalúa diferencial e independientemente cada aspecto, porque no logra conocerse su comportamiento con detalle y objetividad.

2.2 Concepto de Evaluación

Para el Instituto de Ciencias del Hombre, la evaluación es hoy en día uno de los temas de mayor protagonismo en el ámbito de la educación, y esto no es porque se trate de un tema nuevo, sino porque administradores, educadores, padres, estudiantes y toda la sociedad en su conjunto, están más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluados. Existe quizá una mayor conciencia de la necesidad de alcanzar determinados objetivos de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor.

Es por todo lo anterior que cuando hablamos de evaluación es imposible no hablar de calidad, esto ocurre ya que no puede existir una sin la otra, por ello, debe haber una calidad en la evaluación. Es por esto que el proceso evaluativo debe poseer un antes, un durante y un después. El antes nos permite lograr un conocimiento de la o las realidades mediante un trabajo objetivo y científico, en comparación a uno subjetivo y personal; el durante accederá a realizar los ajustes y/o cambios que se requieran para el cumplimiento de los objetivos antes planteados en la evaluación y el después posibilitará contrastar desde el antes, los avances obtenidos en la puesta en acción de dicho trabajo.

Por todo lo anterior tenemos que La Evaluación a partir de lo extraído del texto de Castro Fancy, Correa M^a Elena, Lira Hugo el 2006 nos dice:

“... es un proceso sistemático que mide y/o aprecia el logro de objetivos de todos los órdenes. Tiene en cuenta todos los procesos de aprendizaje del alumnado y favorece su capacidad de seguir aprendiendo” PP.142.

Si bien es cierto, esta definición está focalizada desde una perspectiva de los discentes, también se pueden extraer del mismo libro citado con anterioridad otros enfoques como:

1. La evaluación tomada como *juicio*, que es la determinación de un juicio de valor sobre la calidad de un objeto o proceso educativo.
2. La evaluación como *medición*, que es la asignación de números que permitan expresar en términos cuantitativos el grado en que el estudiante posee determinados dominios.
3. La evaluación como *logro de objetivos*, que es la determinación del grado de logro de un objetivo propuesto con anticipación.
4. La evaluación como *toma de decisiones*, que es el proceso de determinación del valor y/o mérito de un sistema, programa, producto o procedimiento educativo, que incluye la obtención de informaciones y la definición de criterios para juzgar su valía y tomar una decisión.
5. La evaluación como *información*, que es la voluntad de aportar informaciones útiles al alumno para sus aprendizajes.

Asimismo, se describen en este libro de Curriculum y Evaluación Educacional, otras definiciones que concuerdan con la primera y que las complementa Pp. 143, 144 y 145:

La evaluación se define como: “el enjuiciamiento sistemático del valor o mérito de un objeto”. Según Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1981)

En esta definición se ofrece una gran importancia a la dimensión valorativa o de juicio, más que recoger datos; de ella se puede inferir, que toda evaluación se debe proyectar hacia el desarrollo y el resultado de la enseñanza, dando referencia en primer lugar para perfeccionarlo y en el segundo para obtener un juicio global. Igualmente nos muestra las condiciones que debería tener una evaluación de calidad mediante cuatro categorías:

- ❖ *Utilidad:* Ha de servir para un mejor conocimiento de las características de la enseñanza y una consiguiente adopción de decisiones, como el perfeccionamiento sólidamente fundamentadas.
- ❖ *Viabilidad:* Se de poder a cabo sin grandes dificultades, con procedimientos fácilmente aplicables.
- ❖ *Ética:* Debe respetar los derechos de los implicados mediante la realización y cumplimiento de compromisos explícitos. Debe ser honrada en la exposición de sus resultados presentando la realidad del objeto de evaluación con sus virtudes y sus defectos.
- ❖ *Exacta:* Ha de verse libre de influencias, proporcionando conclusiones válidas y fidedignas.

En este mismo texto aparece otra definición la cual interpela al Sistema Educativo en su totalidad y expone que la evaluación es:

“Un proceso que permite poner sobre el tapete nuestras concepciones sobre la sociedad, sobre la educación, sobre la tarea de los profesionales...” .pp.145.

También se señala: “Dime lo que piensas de la evaluación y te diré qué tipo de profesional eres. E, incluso, qué tipo de persona”.

En el texto del cual se está analizando de Castro y otros (2006) se expresa sobre esta definición que...

“Más importante que evaluar y que evaluar bien es saber al servicio de qué personas y de qué valores se pone la evaluación. Porque la evaluación es más un proceso ético que una actividad técnica. Si evaluar es comprender, es fácil deducir que la evaluación permitirá mejorar la práctica profesional de los docentes y de las instituciones educativas. Lo importante es potenciar las funciones más ricas de la evaluación (diagnóstico, diálogo, comprensión, mejora, aprendizaje, ayuda...). Pp.145

Entonces tenemos que:

...la actividad evaluadora es una característica inherente a toda actividad humana intencional. Se presenta como fase de todo sistema operativo, vinculada a los restantes elementos del mismo. Pp. 146.

Por último, La Evaluación del desempeño profesional docente debe dirigir su mirada a un mismo lugar, tener el mismo paradigma, el mismo enfoque y los distintos aspectos que posee La Evaluación como tal en los tiempos actuales, Castro, Correa y Lira nos señalan:

1. **Características:** debe ser integral, continua, formativa, formadora, cooperativa, flexible, auténtica...
2. **Perspectivas:** debe tomar en cuenta la Autoevaluación, la Co-evaluación y la Heteroevaluación.
3. **Temporalización:** debe evaluarse lo inicial, lo procesual y lo final.
4. **Funcionalidad:** entre una de ellas, la sumativa y la formativa.
5. **Enfoque Edumétrico:** evaluación referida a criterio, centrada en el logro individual, en el crecimiento intraindividual.
6. **Paradigma:** la evaluación como comprensión (dimensión crítico/reflexiva), centrada en el proceso y favoreciendo distintas funciones: diagnóstico, diálogo, comprensión, retroalimentación, aprendizaje...

Para evaluar la calidad del desempeño profesional de los docentes Valdés en el año 2003 nos sugiere que es necesario apartar las capacidades y características más genéricas de su quehacer, los cuales deben ser únicas en cada profesional de la educación, ya que cada contexto en el que desarrollan su trabajo es único e irrepetible. Asimismo, continúa aseverando que:

“Toda educación tiene una determinada calidad, ahora bien, esta puede ser mayor o menor (cantidad), en la medida en que sus características se acercan o se alejan de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que imperen en una sociedad histórico-concreta.”

Por otra parte también nos señala que:

“para nuestra sociedad no es solo la formación de un “recurso humano” idóneo el objetivo esencial de la educación, sino el que cada hombre y mujer se desarrolle plenamente en correspondencia con sus potencialidades y esté en capacidad y disposición de poner todo de su parte al servicio de la sociedad a partir de los valores universales y nacionales de los cuales se ha apropiado. Además, la educación no sólo debe posibilitar el dominio de un “saber”, sino también de un “saber hacer” y de “saber ser”. Esto último está determinado por la formación de un conjunto de cualidades de la personalidad que no se reducen a poseer un determinado espíritu crítico”. Todo lo anterior se encuentra en el texto de Valdés del año 2003 Citado de las. Pp. 30 y 31.

2.3 Paradigmas Científicos

El **Paradigma filosófico** que nos presenta Valdés (2003) pp. 34-35 nos dice que la filosofía de la educación favorece el tratamiento acerca de la educación del hombre y da respuestas a interrogantes tales como ¿qué es educación? y ¿por qué y para qué se educa? Es por ello que es importante al momento de evaluar la calidad de la educación, partiendo por identificar la naturaleza de las respuestas que los docentes y directivos le dan a esas interrogantes en teoría y en la su práctica educativa, pues ellas determinan en gran medida el fin y los objetivos de la educación, que son la brújula orientadora de toda acción afectivo.

Por otro lado el **Paradigma psicológico** nos señala que la categoría principal es la apropiación por el hombre de la herencia cultural, elaborada por las generaciones precedentes, entendida ésta no como una copia o reflejo de la realidad, sino como las formas y recursos a través de los cuales el sujeto, de forma activa y en íntima relación con sus pares y con los adultos, hace suyos los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores, los ideales de la sociedad en que vive y los mecanismos mediante los cuales se auto-desarrolla.

Al mismo tiempo que el sujeto se apropia de la herencia sociocultural de su entorno, la construye, la desarrolla, la enriquece y la transforma y la convierte en su aporte, en su legado a las generaciones futuras. En esta teoría psicológica está muy clara la unidad entre instrucción y educación, la cual presupone que el proceso de apropiación se vincula tanto al plano cognitivo como al afectivo.

En el **Paradigma pedagógico** el concepto que se tiene sobre educación a nivel general, por todo lo expresado anteriormente, – según el currículo en que se encuentren inmersos los estudiantes –, todo el sistema de información, de conocimientos y procedimientos que deben alcanzar estos, pretende conseguir la satisfacción de variadas necesidades básicas de la sociedad, entre las que podemos encontrar: el traspaso, mantenimiento y creación de la cultura; facilitación para formarse como personas trabajadoras, ciudadanas, comprometidas con el desarrollo de su comunidad, que cumplen roles sexuales, entre muchos otros.

A su vez, Valdés encadena conceptos elementales correspondientes a este paradigma, alguno de los cuales se han seleccionado debido a la implicancia que tienen ellos en el desempeño del maestro:

...la enseñanza la comprendemos como la dirección, organización, orientación y control del aprendizaje, pero que puede incluir el propio autoaprendizaje, como autodirección y autocontrol del proceso por el propio alumno, aspectos que son cada vez más posibles como resultado del desarrollo de las técnicas educativas, y también de nuevas relaciones, más democráticas y cooperadoras entre el maestro y el alumno. (pp.37)

Valdés nos señala que el aprendizaje en el contexto pedagógico puede expresarse como “un proceso en el cual el estudiante, bajo la dirección directa e indirecta del docente, en una situación especialmente estructurada para formarlo individual y socialmente, desarrolla capacidades, hábitos y habilidades que le permiten apropiarse de la cultura y de los medios para conocerla y enriquecerla.

En el proceso de esa apropiación se van formando también los sentimientos, intereses, motivos de conducta, valores, es decir, se desarrollan simultáneamente todas las esferas de la personalidad”.

Entre los aspectos que Valdés considera que deben caracterizar el proceso de enseñanza-aprendizaje según la concepción pedagógica están: su carácter social, individual, activo, comunicativo, motivante, significativo, cooperativo y consciente en determinadas etapas evolutivas.

Entonces a partir de lo anterior y lo expuesto por Valdés en su texto, el entender la educación como desarrollo, implica reconocer que es en primer lugar un proceso de cambios y transformaciones cuantitativos y cualitativos que ocurren en el individuo, la sociedad y los grupos, los cuales constituyen premisa, condición y resultado de la propia educación, pues sin un determinado desarrollo, sin determinadas premisas biológicas y socio-históricas no es posible el desarrollo humano pleno sin la acción formativa consciente, facilitadora y dirigida a lograr determinado tipo de desarrollo.

Señala este autor que la formación es un concepto que llega desde la filosofía, y que hoy toma mucha fuerza, algunos lo proponen como el concepto principal de la pedagogía, porque es el que define lo educativo, que radica en ser un proceso de humanización, de creación de un tipo de hombre de acuerdo a determinados ideales y fines sociales. El hombre no nace, se hace y por lo tanto hay que formarlo, es decir hay que dotarlo de valores y de un sentido de la vida. Este concepto destaca la dimensión axiológica de la educación. (pp. 37-38).

Por su parte el Paradigma Educativo se encuentra estrechamente vinculado con todos los nuevos paradigmas, los cambios que se producen en él, se efectúan en forma lenta, a diferencia de los demás que son realizados en forma dinámica nos dice Raúl Torres en su texto y que esta se puede deber a que la educación es una de las instituciones más conservadoras que existe, y la más renuente para adecuarse a las transformaciones que la sociedad informatizada requiere.

A través de del tiempo, son múltiples las concepciones que han permitido a los docentes generar cambios en la tradicional forma de enseñar, en la cual era el docente quien exponía siendo el único dueño de la verdad y centro de la atención y trabajaba cada una de las disciplinas en forma aislada. La llegada de nueva tecnología y su incorporación al ámbito educacional, es el producto de la integración interdisciplinaria de distintos saberes.

Si bien son múltiples las teorías pedagógicas que han pretendido cambiar el clásico modelo de educación centrado en el docente, su discurso, su autoridad y con sus recursos jamás renovados; logrando solo una pasividad por parte de los estudiantes.

Refiriéndonos a las distintas corrientes pedagógicas, y de acuerdo a las diversas características en que se concreta el acto educativo, se pueden distinguir tres:

- La gestión educativa (centrada en el profesor),
- La autogestión educativa (centrada en el estudiante),
- La cogestión educativa (centrada en la relación profesor/estudiante).

Para ser analizado y de acuerdo a lo que en la actualidad se pide, nos referiremos a la cogestión educativa: la cual se centra en la relación profesor/estudiante, quienes en forma conjunta tienen similares responsabilidades para llevar a cabo el acto educativo en sí, a cada uno de ellos le corresponde un papel protagónico en el hacer educativo.

Las responsabilidades aparecen distribuidas de modo cualitativa y cuantitativamente distinto, entre los dos protagonistas del proceso. Lo que no significa una división entre ambos, si no más bien una función solidaria y cooperativa de ambos. La enseñanza y el aprendizaje constituyen tarea común de todos los participantes, sin distinción. El principal afán de la cogestión es preparar a los alumnos para un proceso educativo permanente, además de cambiar y/o corregir el rígido currículum existente. Es por esto que se pretende que los estudiantes sean coautores de su propia formación y para lograr esto es que los docentes deben tener una labor constante de identificar los intereses y necesidades de sus estudiantes, para luego plasmarlos dentro del currículum; y es por esto que, para poder lograr estos y otros objetivos, se hace necesaria una evaluación permanente, siendo cada hecho cuidadosamente calificado, en forma autocrítica, realizando las readecuaciones, reorientaciones o correcciones que los docentes dispongan. Así también deben ser evaluados cada uno de los aspectos en que

participen los estudiantes. La auto calificación, la sugerencia de calificación, son un medio eficaz para poner en evidencia la calidad del trabajo realizado.

La cogestión educativa nos precisa entonces que un profesor, actuando en equipo, conciba de manera distinta la educación. No debe haber confusiones entre la dignidad del docente y la posibilidad de enfrentar la crítica estudiantil, lejos de eludirla, es preciso estimularla y de igual modo en la atención que esta metodología se centra en la relación profesor-estudiante-, no es posible confundir los procedimientos que tienden a incentivar el desarrollo de la responsabilidad del joven estudiante.

En el inicio del tercer milenio, nos dice Torres, el trabajo en equipo es el soporte de todas las actividades del ser humano. En la enseñanza virtual no se requiere de la presencia y asistencia de los profesores y estudiantes en tiempo real. La participación por medios virtuales posibilita múltiples nuevas formas de comunicación. La mediática es un valioso recurso para poner en estrecho y eficaz contacto a los distintos coparticipes del proceso educativo y permite el desarrollo de distintos tipos de nexos para una perfecta puesta en práctica de la cogestión educativa. Siempre deben, en esta época de transición, alternarse debidamente los procedimientos virtuales y presénciales. Lo exclusivamente virtual o presencial requiere un exhaustivo trabajo de planificación.

La educación por tanto es un elemento muy sensible del entramado social, político y económico según Torres y es por ello que deben adoptarse las medidas conducentes a tomar conciencia de los nuevos paradigmas e implementar los cambios académicos que sean necesarios.

2.4 Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño no solamente afecta a una empresa u organización, ya que es un contenido que está involucrado en nuestra vida cotidiana. Puede que no lo tratemos como lo hace o lo potencia una empresa en particular, pero siempre se exige al máximo cualquier artefacto, cosa u objeto con el cual se trabaja.

Ejemplificando lo anterior, cuando Juan emplea a Pedro, posterior a describir el cargo de Pedro, a éste se le exige una serie de requisitos para que este cargo se ejecute a conformidad y así se llegue a obtener los resultados y lograr los objetivos que la empresa de Juan se ha planteado. Pero solamente Juan, se debe quedar con describir el cargo y contratar verificando las competencias de Pedro y dejarlo trabajar a voluntad porque confía en que si solamente cumple con los requisitos, Pedro hará todo bien. En un principio la premisa es correcta, pero ésta ¿será válida a largo plazo? Pues bien, pasa un año y tal vez ya pasaron tres años y Pedro realmente cumple con los objetivos y lo ha hecho bien y así ha sido su estadía en la empresa de Juan, ¿se conformará Juan con que Pedro trabaje siempre de la misma manera?, ¿Se estará realmente desarrollando profesionalmente a Pedro con el cargo?, por lo anterior, ¿Qué valor agregado le da Juan a Pedro y qué persigue Pedro en la empresa de Juan?

2.5 Evaluación del Desempeño Docente

Con lo anteriormente ya expuesto, en esta instancia entonces es razonable definir la “evaluación del desempeño profesional del docente”, cuyo significado para H. Valdés en 2003 es:

...la de ser 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.

Seguidamente, comenta que:

“...evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros”.

Otra definición del término estudiado, es la que declara la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile en la página web docentemas.cl (2003): la cual nos dice que:

“Es un proceso de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo”.

Este autor, además incorpora algunas características de la actividad pedagógica según el libro “Los retos del cambio educativo”, cuyos autores son los integrantes del Grupo Maestro del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de Cuba, estos nos señalan la actividad pedagógica:

1. Tiene un carácter transformador.
2. Es una actividad eminentemente creadora.
3. Tiene un carácter humanista.
4. Sus componentes fundamentales son: los motivos y las tareas docentes; las acciones docentes y las acciones de control y evaluación de los escolares.
5. Es un proceso dinámico que requiere de un alto nivel de planificación y proyección.
6. Tiene un carácter orientado, dirigido hacia el cumplimiento de los objetivos trazados.

Conjuntamente Valdés cita a Krutetski (1989) quien nos da la siguiente definición del concepto **capacidad pedagógica**:

“Se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico – individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad”.

Krutetski es citado por Valdés para categorizar las capacidades

- **Personales:**
 - Predisposición hacia los alumnos
 - Aguante y dominio de sí mismo
 - Aptitud para dirigir su propio estado psíquico

- **Didácticas:**
 - Aptitud para explicar
 - Aptitudes académicas
 - Aptitud para hablar

- **Organizativo-comunicativas:**
 - Organizativas
 - Comunicativas
 - Aptitud para la observación
 - Aptitud sugestiva
 - Imaginación pedagógica
 - Distribución de la atención

De acuerdo con los anterior Valdés nos señala que:

“...todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas” pp., 58

Entonces, la evaluación docente es un tema de gran importancia para los profesores del sistema, puesto que esta, permite un cuestionamiento de la práctica pedagógica, en otras palabras permite evidenciar el buen o mal desempeño de un educador. Por consiguiente, según “David G. Ryans, que estudió en 1960 las características psicológicas de los profesores en relación con el aprendizaje de los estudiantes, al cual hace referencia Nieto, en su libro “La Autoevaluación del profesor” en 1996, un buen profesor debe reunir las siguientes condiciones:

“...ser imparcial en el trato con los niños, mantener relaciones democráticas, ser amable y considerado, estar disponible y cercano al alumno, ser comprensivo con los niños, saber estimularlos, saber ser original e interesante, ser atractivo, expresivo, cálido, responsable, centrado, equilibrado, tener seguridad en sí mismo, ser ordenado y obrar con un plan, adaptarse a los distintos ambientes y circunstancias, ser optimista, confiar en los niños, poseer una cultura amplia y procurar profundizarla” pp., 30.

Ciertamente que cada profesor posee una personalidad y estilo propio que lo hace particular de los demás, por ende, según los estudios de Ryans (1960), Nieto en 1996 nos señala que existen distintos tipos de maestros como por ejemplo el profesor apático, el despierto, el inexpresivo, el atractivo, el evasivo, el responsable, el estrecho de conocimientos, el de amplio conocimientos, el áspero y riguroso, el amable, el apagado, el estimulante, el estereotipado, el original, el excéntrico, el centrado, el irritable, el equilibrado, el inseguro, el seguro, el desordenado, el ordenado, el rígido e inflexible, el adaptable, el pesimista, el optimista, el inmaduro, el integrado, el parcial, el imparcial, el autoritario, el democrático, el distante, el disponible, el estricto y el comprensivo.

Existen, a nivel nacional, diferentes métodos para que la evaluación del desempeño profesional docente sea válida y confiable, entre los cuales se destacan: Pauta de Autoevaluación, Portafolio, Entrevista por un Evaluador Par e Informes de Referencia de Terceros, este tipo de evaluación es la que se realiza por medio del Ministerio de Educación.

Hay algunas controversias con este tipo de evaluación y en especial en lo que se refiere a la observación de clases ya que esta presenta diferentes puntos de vista, hay quienes la avalan y quienes la rechazan, pero uno u otro modo no se puede omitir, ya que este tipo de instrumento es impensable ya que nos da el poder de emitir juicios y sacar conclusiones y si no se tiene una evidencia del accionar del docente no se puede evaluar bien. A esto se suman las entrevistas quienes contribuyen a ampliar la información del desarrollo profesional docente, al igual que los otros instrumentos que se utilizan en este tipo de evaluación. Esta modalidad de recolección de testimonios de la actuación del docente ha tenido históricamente varios enfoques paradigmáticos. Uno de estos paradigmas es el proceso-producto que se define como la relación entre lo que

los docentes hacen en el aula (proceso de enseñanza) y lo que ocurre con sus alumnos (productos del aprendizaje), Shulman y Montern, 1990. En “La autoevaluación del profesor, cómo puede el profesor evaluar y mejorar su práctica docente”, Nieto, Jesús. 1996.

Por lo tanto, debe considerarse que la observación en el aula deja fuera pruebas sistemáticas directas sobre la planificación que hace el profesor de sus clases, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, y sus relaciones de trabajo con colegas, padres y miembros de la comunidad escolar.

Algunas consideraciones sobre procedimientos para la aplicación práctica de un sistema de observación de clases son necesarios la decisión de informar al profesor que será observado con antelación. A veces es una obligación contractual notificar previamente estas visitas, y en general parece deseable. Una observación planificada permite realizar una reunión previa a la observación con objeto de que evaluador y profesor discutan las características de la clase, así como los procedimientos de observación y las expectativas. Planificar las observaciones también permite que tenga lugar una selección más precisa del tipo de clases que se va a observar. En cambio, unas observaciones que no se han anunciado con antelación pueden detectar a aquellos profesores que no preparan sus clases o que no están motivados y quienes alteran su comportamiento habitual cuando saben que van a ser observados.

Por otra parte, está la cuestión de si el docente a observar debería o no estar familiarizado de antemano con el instrumento de observación y con el modo en que se obtendrán las conclusiones. Para algunos dar esta información a los docentes que serán observados es como describir el contenido de un examen al sujeto al que se le va a aplicar. Por ello, no se dispone de datos basados en investigación alguna sobre esto, aunque hay pruebas anecdóticas de que algunos profesores tratan de tener comportamientos específicos cuando se les avisa con antelación de la forma en cómo serán evaluados.

Por último, está el papel del evaluador, lo desempeñan personas que por su trabajo dentro de su sistema escolar están supuestamente más capacitadas para ello. Dentro de los sistemas escolares estas personas suelen ser inspectores, directores, subdirectores, jefes de departamento o supervisores del currículo.

Podemos encontrar objetivos de este método de evaluación del desempeño del docente de los que se pueden citar:

- El estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de auto desarrollo.
- El aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

Héctor Valdés, en el capítulo 4 de su libro ya antes citado, nos habla sobre las consideraciones éticas del proceso de evaluación del desempeño profesional docente, pp. 103-105, nos explica que existen derechos de cada agente educativo que interviene en el proceso de evaluación del desempeño profesional del docente.

Valdés nos presenta a Kenneth A. Strikke (1997), quien plantea los siguientes principios generales como aspectos éticos que deberán tenerse en cuenta en todo proceso de evaluación del profesorado:

- **Procedimientos legales:** Que los juicios se emitan sobre la base de unos estándares conocidos y razonables, y que éstos se apliquen de igual forma de unos docentes a otros; que se utilicen procedimientos sistemáticos y razonables para reunir y verificar los datos.
- **Intimidad:** Se requiere que los procedimientos evaluativos no sean excesivamente ‘intrusivos’ y que la evaluación se centre en aquellos aspectos de la actividad del profesor relacionados con el trabajo. Se debe además proteger la confidencialidad de la información relativa a la evaluación.
- **Igualdad:** Consiste sobre todo en la prohibición contra la toma de decisiones basadas en datos irrelevantes.

- **Transparencia:** Requiere estar permanentemente abiertos a las personas que tienen relación con los procedimientos, los propósitos y los resultados de la evaluación.
- **Humanidad:** Presuponen que se muestre consideración por los sentimientos de los individuos implicados en el proceso evaluativo.
- **Beneficios para el cliente:** Requiere que las decisiones evaluativas se tomen de tal manera que se respeten los intereses de los alumnos, los padres y el público en general relacionado con el producto del servicio educativo, por encima de las instituciones educativas y su personal.
- **Libertad académica:** Implica que prime una atmósfera de libertad intelectual tanto por los profesores como por los alumnos. La evaluación no debe limitar tal atmósfera.

Valdés también nos señala que existen derechos que los docentes deben tener en cuenta como:

- Ser evaluados sobre la base de criterios relevantes.
- No ser evaluados sobre la base de rumores o quejas no verificadas.
- Ser evaluados según unos estándares generales, públicos y comprensibles.
- Ser avisados de cuándo van a ser evaluados.
- Conocer los resultados de su evaluación.
- Expresar su opinión sobre los resultados de su evaluación.
- Que les comuniquen las razones de cualquier acción emprendida con respecto a su trabajo.
- Apelar cualquier decisión adversa y a tener sus propias opiniones.
- Una evaluación ordenada y puntual.
- Unos procedimientos de evaluación humanos.
- Que su evaluación sea confidencial.
- Que sus vidas privadas se consideren irrelevantes en su evaluación.
- Que las evaluaciones no se utilicen coercitivamente para propósitos ilegítimos.

- Ser sometidos a criterios y procedimientos que no sean discriminatorios.
- Que no se utilice la evaluación para inhibir la expresión de opiniones poco populares.
- Una evaluación global honesta y abierta de su desempeño.

Marcela Riagni en 2007 nos señala que la evaluación del desempeño docente, es una herramienta fundamental para gestionar la calidad docente, pero también que eso, cumple importantes funciones, en el contexto de la política de gestión de cada organismo educativo, posibilita el establecimiento de planificaciones, basados en el rendimiento, a la vez facilita el diseño de un sistema de promoción profesional y permite detectar necesidades de formación o capacitación no adquiridas estimulando las relaciones humanas dentro de la organización, aportando a la formación de una cultura cooperativa de orientación hacia el alumno y mejora continua.

Un sistema de evaluación del desempeño docente que considere la docencia desde una perspectiva holística y multidimensional, que la evalúe con arreglo a criterios consensuados, bien definidos y conocidos por los evaluados cumple una doble función de acuerdo con estos autores: para empezar, permite a cada agente, y a la organización en su conjunto, conocer en qué medida la docencia cumple con los estándares de calidad que resultan exigibles. Además, facilita, a través de sucesivos refinamientos, el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, contribuye a fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad, relevancia y eficiencia de la educación en todos los ámbitos

A pesar de esto el Mineduc en el año 2005, nos señala que el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente en un comienzo fue un proceso formativo, el cual busca fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes de la educación municipalizada, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes.

Lo más importante de esto es que todos y cada uno de los docentes evaluados podrán examinar sus propias prácticas de enseñanza y educación, contrastando su autoanálisis con parámetros consensuados por el colectivo de la profesión para así mejorar y perfeccionarse. Ya que, cada docente evaluado recibe un informe individual de resultados que da cuenta de los aspectos más y menos logrados de su desempeño, según la información proporcionada por los cuatro instrumentos de evaluación y los parámetros establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza, además, de establecer la creación de planes de superación profesional que beneficia a los docentes que resultan evaluados con un desempeño insatisfactorio o básico entregado por el Mineduc.

2.6 Marco Legal sobre la Evaluación Docente

A partir de un acuerdo entre; el colegio de profesores, la Asociación chilena de Municipalidades y el ministerio de educación nace el proceso de evaluación del desempeño profesional docente con un solo objetivo, el de “mejorar la calidad de la educación chilena” y para el logro de esto es indispensable el determinar cómo se está ejerciendo la profesión docente, ya que son ellos quienes enseñan a las personas que el día de mañana serán nuestro futuro y en definitiva quienes dirijan el país. Para apreciar el ejercicio de la profesión nace esta evaluación que comienza a ser aplicada tímidamente la segunda parte del año 2003.

La evaluación docente es un ejercicio legal que todo docente debe realizar. Así queda en manifiesto según el decreto con fuerza de ley 19.070 que dice “los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.

El reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los docentes. A la vez fijará las normas que les permita ejercer el derecho señalado anteriormente, así mismo, aquellas que los habilite para ejercer su derecho a defensa contra imputaciones que puedan ser objeto en virtud del artículo 17 de esta ley”. (Estatuto Docente, artículo 18, inciso primero) Pero específicamente la evaluación docente se normó el 12 de Febrero del año 2004, cuando

se le agregaron cambios a la ley 19070 que en definitiva introdujo modificaciones al artículo 70, inciso d que vino a cambiar el sistema de calificaciones que imperaba hasta entonces. Este nuevo sistema para evaluación del desempeño ha de realizarse cada cuatro años y expresará un resultado final para el docente evaluado como de destacado, competente, básico e insatisfactorio.

La ley 19.933 “*establece un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional*”, describiendo:

- Definiciones generales, instrumentos y personas que se verán involucradas en el proceso de evaluación.
- Procedimiento y ponderación de los distintos instrumentos de evaluación.
- Normativas relevantes a los evaluadores pares.
- Normativas de la comisión comunal de evaluación.
- Normativas acerca de los informes de resultados y recursos.
- Acerca de los planes de superación profesional.

El estatuto docente sufrió cambios, el 14 de Agosto del mismo año 2004, donde se introdujeron cambios con el objetivo de complementar el trabajo de mejoramiento de la calidad de la educación realizado hasta ese momento. La ley 19961 vino ahora entonces a agregar en el artículo 70, a continuación de su inciso primero, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos:

- I .Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del *Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)*, la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación. La evaluación del desempeño profesional *se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)*. Además, *existirán Comisiones Comunales de Evaluación Docente* con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación. *La evaluación estará a cargo de*

evaluadores pares, es decir, profesores de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente evaluado, aunque en distintos establecimientos educacionales que los docentes evaluados. El reglamento determinará la forma de selección y nombramiento, los requisitos, inhabilidades, incompatibilidades y obligaciones a que estarán sujetos los evaluadores pares en el ejercicio de esa función.

- II .Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño insatisfactorio, deberán someterse a nueva evaluación al año siguiente conforme a los planes de superación profesional que determine el reglamento. Si en la segunda evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula. Dicho docente será sometido al año siguiente a una tercera evaluación. Si el desempeño en un nivel insatisfactorio se mantuviera en la tercera evaluación anual consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente.

Según la Revista de Educación (2003, n°305, Pág. 2) la evaluación del desempeño docente tendrá por ley las siguientes características en cuanto a su aplicabilidad:

- Se incorporaran al sistema de evaluación todos los docentes de aula del sector municipal con un año o más de ejercicio profesional.
- La forma de incorporación por niveles y modalidades de enseñanza será la siguiente:

Año 1: Primer ciclo básico.

Año 2: Segundo ciclo básico.

Año 3: Formación General de Enseñanza Media 1 (algunos sectores de aprendizaje) y Educación parvularia.

Año 4: Formación General de Enseñanza Media 2 (los demás sectores del aprendizaje), Educación Diferencial y algunas especialidades de la Educación Media Técnico-Profesional.

Año 5: Las demás especialidades de Educación Media Técnico-Profesional y la Educación de Adultos.

- De forma gradual también se incorporaran año a año nuevas comunas. Al cabo de 5 años todas las comunas y niveles participaran del sistema de evaluación.”
- “Considerando que es ésta una evaluación formativa y que el uso inadecuado de la información puede provocar efectos negativos para el sistema, se estipulara lo siguiente para el uso de la información:

La información debe ser entregada a cada profesor, planteándoles con fundamento en las evidencias, sus fortalezas y aspectos a mejorar por dominios y criterios y las categorías en que fueron clasificados.

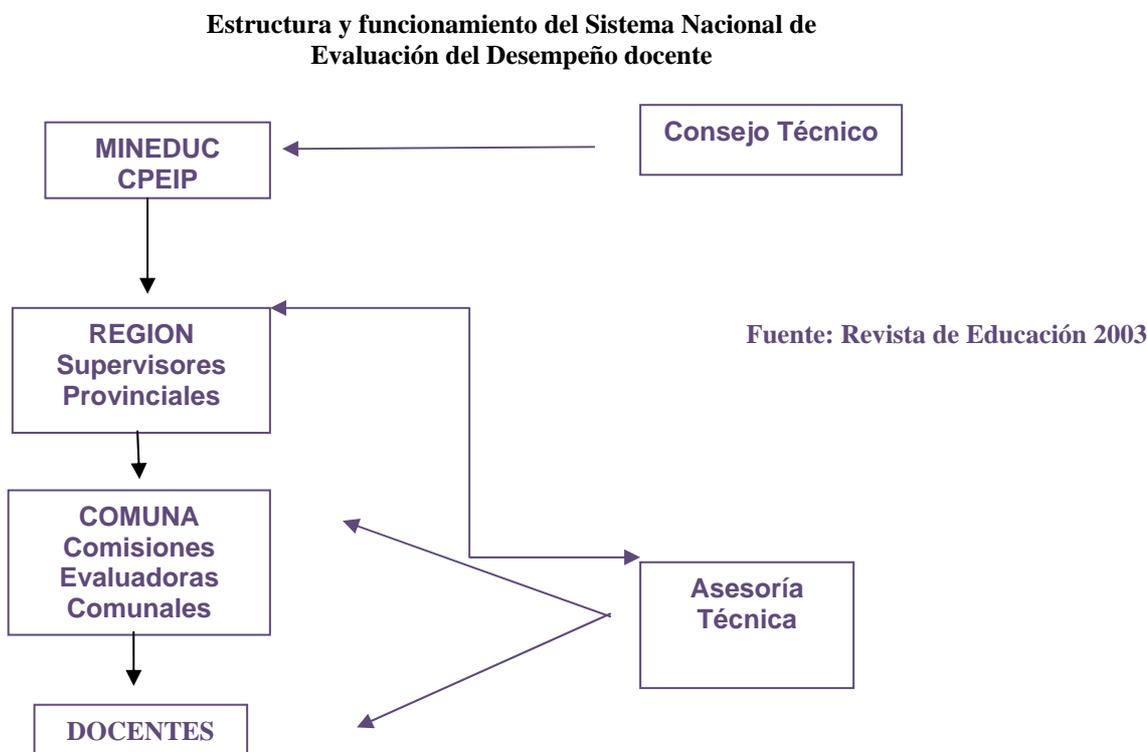
La información será entregada a los municipios y a los equipos de gestión del establecimiento.

La información sobre el desempeño individual de cada docente no puede ser compartida con los alumnos, padres y la comunidad, y en ningún caso utilizado como ranking de escuelas o profesores.

- “Evalúan los profesionales de la educación que tengan experiencia de docencia en aula en sistema escolar formal, en el mismo nivel y/o asignatura en que les corresponda evaluar”, además estos evaluadores deben recibir capacitación como evaluadores de sus pares por CPEIP, no pueden pertenecer al mismo establecimiento, por último los profesores postularan voluntariamente para ser evaluadores y la selección dependerá de CPEIP. Aquellos que asuman como evaluadores serán evaluados al año siguiente.

Con lo anterior se puede ver la importancia que tiene para el gobierno la educación y quienes la imparten. Es por ello que se ha normado de una forma muy cuidadosa, evitando cualquier fuga de información, además de que todos los elementos se apliquen bien. Pero aunque todo sea regulado siempre se da la instancia para que esto no se cumpla o existan vacíos legales. En un sistema tan grande como lo es la educación, no todo puede estar completamente reglado.

La estructura y funcionamiento del SNED, donde se indican los actores participantes, dependencias y delegaciones de responsabilidad que la ley ha establecido y que para el éxito del programa de evaluación debe cumplirse así:



Definiendo el cuadro anterior diremos que la responsabilidad nacional de todo el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente será del CPEIP. Además, se constituirá un Consejo Técnico, conformado por el Colegio de Profesores, Asociación Chilena de Municipalidades e instituciones académicas, para su seguimiento permanente, retroalimentación y perfeccionamiento. Para asumir esta responsabilidad a nivel regional y provincial se formarán supervisores, que serán responsables del proceso, en sus distintos niveles. A su vez, el CPEIP contará con una asesoría técnica especializada que asumirá las siguientes tareas: producción y evaluación continua de los instrumentos; selección y entrenamiento de los evaluadores y correctores; evaluación de las evidencias estructuradas; asesoría en la toma de decisiones a las Comisiones de Evaluación Comunal; entrenamiento y asesoría a las Secretarías Ministeriales de Educación (SEREMI) y Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV), en lo referido a los sentidos técnicos del proceso y al modelo procedimental involucrado.

2.7 Marco para la Buena Enseñanza



El marco para la buena enseñanza es un instrumento que ha sido elaborado por el Ministerio de Educación, a partir de la reflexión tripartita de los equipos técnicos de este, de la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de profesores, y teniendo a la vista la experiencia nacional e internacional sobre criterios acerca del desempeño profesional de docentes de los sistemas escolares (**Ministerio de Educación**).

Dentro del marco se espera que el docente se comprometa en el proceso de formación del estudiante, más que como profesor como persona, poniendo a disposición todas sus competencias y capacidades. También queda claro lo complejo que es el proceso de enseñanza y aprendizaje, debido a los distintos contextos culturales que es necesario enfrentar, así como la necesidad de crear distintas estrategias para poder enseñar los conocimientos y competencias que el alumno debe aprender.

El Marco es una buena herramienta para enfrentar correctamente el proceso de la evaluación docente, debido a que en ella se establece lo que los profesores de nuestro país deben conocer, saber hacer y considerar para poder determinar lo bien o mal que se desempeña cada uno, ya sea dentro de la sala como fuera de ésta.

“El Marco enfatiza que «buena enseñanza» es aquella que logra que todos y cada uno de los alumnos de todos los docentes, puedan aprender, que se reconozcan sus diferencias para que ningún niño, niña o joven se quede atrás, fracase o sea excluido. En el Chile del Siglo XXI, la buena calidad de la educación es calidad para todos o no puede reconocerse como calidad”

Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P.41.

Su finalidad es que los maestros perfeccionen sus conocimientos, habilidades y competencias, con el fin de lograr un aprendizaje de calidad en el aula, además fortalecer el reconocimiento social de la profesión.

“En un sentido general, el Marco para la Buena Enseñanza podrá servir de base a las políticas educativas de alcance nacional, regional o local, como a los múltiples y diversos proyectos educativos de establecimiento”

Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 42...

“En particular, está en la base de la construcción del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Profesional, en la que el Colegio de Profesores de Chile, la Asociación Chilena de Municipalidades y otros actores del sistema educativo están comprometidos. En los hechos, constituirá una primera respuesta a las preguntas ¿Qué se evaluará? ¿Qué dimensiones nos permiten definir el desempeño docente? ¿Qué entendemos por un buen desempeño docente?”

Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 42.

Este manual sirve como ayuda para el fortalecimiento del docente, debido a que permite orientar a las universidades en la elaboración de sus programas de formación inicial y de desarrollo profesional, puesto a que en el podrán encontrar criterios e indicadores, así como la base técnica para mejorar sus propuestas. Es importante que los padres y también los estudiantes sepan que niveles alcanzan los profesores que egresan cada año de las universidades, así como también los que se encuentran dentro del sistema educacional.

Lo más importante de este documento es que permite que los docentes, puedan revisar su desempeño, pudiendo contraponer su opinión personal con las pautas que fueron consensuadas con lo demás profesores.

El Marco para la buena enseñanza, está conformado por 4 dominios, los cuales se explicarán a continuación, con el propósito de que los profesores conozcan los parámetros bajo los cuales serán evaluados.

2.7.1 Dominio A: Preparación de la enseñanza

Se refiere a las competencias que deben tener los profesores para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para eso se hace necesario que el docente conozca claramente lo que va a enseñar, el contexto, los conocimientos que posean sus alumnos, para de esta forma lograr elaborar las estrategias que permitan obtener el mejor desarrollo posible de sus alumnos.

2.7.2 Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

El docente debe conocer y tener claro el contexto donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, para poder crear un clima agradable de trabajo. Generar un ambiente estimulante y comprometido con sus alumnos provoca un mayor desarrollo del alumno logrando un aprendizaje de calidad. Esto se logra si se consideran los intereses, fortalezas, habilidades etc., que los alumnos posean.

2.7.3 Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Sin duda que el **dominio C**, es de vital importancia para la educación del país, puesto que hace referencia a **“la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”**, esto quiere decir que todos los alumnos y las alumnas deben aprender, el profesor no puede, ni debe conformarse con que la mayoría aprenda, debido a que cada niño tiene el derecho a aprender, por ende el rol fundamental del maestro es respetar los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.

Este dominio esta subdividido en seis criterios con sus respectivos descriptores. A continuación, se darán a conocer ideas generales de cada criterio y de sus descriptores, con el propósito de que los docentes conozcan los indicadores bajo los cuales serán evaluados.

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

Este criterio, se refiere principalmente a *“la claridad de la comunicación de objetivos y contenidos por parte del profesor, reside en que los estudiantes pueden atribuirle sentido a partir de sus conocimientos previos, experiencias e intereses”*, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 27. Para ello, lo primero que un profesor debe hacer es motivar a sus alumnos, puesto que si no existe una motivación previa el alumno no se interesará por aprender el contenido. El aprendizaje será significativo sólo cuando el alumno piense e investigue con el fin de aprehender y no por la calificación.

Este criterio posee dos descriptores, el **primer descriptor** indica lo siguiente: *“Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr”*, es muy importante que el educador de a conocer los objetivos de la clase y los aprendizajes que se quieren lograr (el qué y para qué de la clase), puesto que ellos deben conocer la relación que existe entre lo que se realizará en la clase y los contenidos que aprenderán.

El **segundo descriptor** hace referencia a lo siguiente: *“Explicita a los estudiantes los criterios que los orientarán tanto para autoevaluarse como para ser evaluados”*, es primordial que sepan los criterios por los cuales serán evaluados.

Criterio C.2: Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes

Este criterio, se refiere fundamentalmente a que los profesores deben plantearse como meta que sus alumnos se comprometan a aprender, pero para esto el maestro deberá encantar a sus estudiantes y plantear actividades que sean verdaderos retos personales para ellos, las cuales le permitan indagar a través de Internet, libros y otras fuentes y la interacción con sus pares, entorno familiar y social.

A lo anterior se suma el hecho de que “...*las actividades o situaciones de aprendizaje sean presentadas de manera coherente, que incluyan recursos o materiales educativos de apoyo y que sean significativos para los alumnos y alumnas; es decir, que ellos puedan atribuirles un sentido, a partir de sus saberes y experiencias, de sus conocimientos e intereses*”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 27.

Para que las actividades sean significativas para los alumnos, es evidente que el profesor debe diseñar diversas estrategias de aprendizaje considerando la diversidad de sus estudiantes.

El **primer descriptor** de este criterio menciona lo siguiente: “*Estructura las situaciones de aprendizajes considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes*”, esto quiere decir que el maestro debe planificar actividades que le permitan a los alumnos recurrir a sus conocimientos previos y que el contenido se vincule a hechos del diario vivir y con los otros subsectores de aprendizaje.

El **segundo descriptor** apunta a lo siguiente: “*Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida*”, esto se refiere a que el profesor debe planificar actividades para distintos momentos de la clase, es decir actividades iniciales, procesuales y finales, con el fin de que el alumno logre un aprendizaje de calidad.

El **tercer descriptor** señala lo siguiente: “*Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido*”, esto significa que “el profesor presenta el contenido a través de variadas representaciones, tales como explicaciones, situación”, (Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 29) Propone actividades y tareas que impliquen investigar a través de variadas fuentes (publicaciones, entrevistas, conversaciones)”.

El **cuarto descriptor** da a conocer lo siguiente: “*Propone actividades que involucran cognitiva y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos*”. Sin duda, que las actividades deben lograr un aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal, además el niño debe adquirir un espíritu investigativo, crítico y reflexivo frente a los temas abordados.

Criterio C.3: El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes

Este criterio, se refiere principalmente a que el profesor tiene que: “*...adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes con diferentes niveles de conocimiento previo y distintos ritmos de aprendizaje*”. Para ello el profesor debe utilizar un lenguaje claro y adecuado, manejar conceptos claves de la asignatura y principalmente evitar errores conceptuales que generen en los alumnos aprendizajes equivocados.

El **primer descriptor** indica lo siguiente: “*Desarrolla los contenidos en forma clara, precisa y adecuada al nivel de los estudiantes*”, esto se refiere a que el docente debe utilizar un lenguaje adecuado y pertinente en el tratamiento de los contenidos.

El **segundo descriptor** señala lo siguiente: “*Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual*”, esto quiere decir que los contenidos deben ser tratados con profundidad y de acuerdo al nivel.

El **tercer descriptor** menciona lo siguiente: “*Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes*”, o sea el maestro debe tratar los contenidos en forma metódica y ordenada.

El **cuarto descriptor** indica lo siguiente: “*Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus alumnos*”, esto se refiere básicamente a que “*el profesor utiliza un lenguaje oral y escrito claro, correcto y pertinente al contenido y a la situación*”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 29.

Criterio C.4: Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza

Este criterio, es muy importante para mejorar la calidad de la educación, puesto que la mayoría de los profesores aún pierden mucho tiempo, ya sea pasando lista, ordenando a los alumnos, entre otras cosas. Por ende, los maestros deben utilizar el tiempo en forma efectiva para que así los estudiantes logren un aprendizaje de calidad. Sin embargo, no se trata de pasar la materia vertiginosamente, sino que el tiempo que se dedica a las actividades debe adecuarse a las necesidades, ritmos de aprendizaje de los alumnos y a la complejidad del contenido.

El **primer descriptor**, da a conocer lo siguiente: “*Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase*”, esto significa que el docente debe realizar la clase con los recursos didácticos que posee y si requiere de otros materiales, debe buscarlos antes que comience la clase, para así evitar pérdidas de tiempo.

El **segundo descriptor**, se refiere a lo siguiente: “*Organiza el tiempo de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes*”, esto se refiere a que el profesor utiliza el tiempo de acuerdo a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Criterio C.5: Promueve el desarrollo del pensamiento

Este criterio, es de vital importancia, puesto que el profesor debe estimular y promover el pensamiento crítico y creativo de los alumnos, mediante la resolución de problemas, el análisis y la reflexión de temas de la sociedad actual.

El **primer descriptor**, menciona lo siguiente: “*Incentiva a los estudiantes a establecer relaciones y ubicar en contextos el conocimiento de objetos, eventos y fenómenos, desde la perspectiva de los distintos subsectores*”, en otras palabras el docente debe incentivar a sus alumnos para que establezcan relaciones, integren, contextualicen la información y emitan juicios sobre ella.

El **segundo descriptor**, señala lo siguiente: “*Formula preguntas y problemas y concede el tiempo necesario para resolverlos*”, esto quiere decir que el maestro “invita a los estudiantes a elaborar sus propias respuestas, desarrollando así el pensamiento autónomo y creativo”. Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 31.

El **tercer descriptor**, indica lo siguiente: “*Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje*”, o sea el maestro observa los errores como instancias de aprendizaje para que el alumno crezca y no los cometa nuevamente.

El **cuarto descriptor**, manifiesta lo siguiente: “*Orienta a sus estudiantes hacia temáticas ligadas a los objetivos transversales del currículum, con el fin de favorecer su proceso de construcción de valores*”. Está claro que las personas no son máquinas, por consiguiente piensan y sienten, y los profesores no deben olvidar el aprendizaje de los valores y las actitudes.

El **quinto descriptor**, da a conocer lo siguiente: “*Promueve la utilización de un lenguaje oral y escrito gradualmente más preciso y pertinente*”, o sea “el profesor crea oportunidades sistemáticas para que los alumnos socialicen sus aprendizajes y productos a través de diversas formas de expresión oral y escrita”.

Criterio C.6: Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes

Este criterio, se refiere a que en todo proceso de enseñanza y aprendizaje, existen dos actividades de gran relevancia que son: la evaluación y el monitoreo, puesto que permiten una retroalimentación. “Dado que los profesores se enfrentan con estudiantes con distintas y diversas experiencias, intereses, saberes y ritmos de aprendizaje, la utilización de variadas estrategias de evaluación y devolución de sus resultados hacen posible evaluar en un contexto de diversidad”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 31.

El **primer descriptor**, hace mención a lo siguiente: “*Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una clase*”, aquí “el profesor evalúa y monitorea sistemáticamente el grado de aprendizaje alcanzado por los estudiantes en los distintos momentos de la clase, de manera de tener siempre una idea clara de la situación del curso”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 32.

El **segundo descriptor**, indica lo siguiente: “*Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje*”, esto quiere decir que el profesor utiliza la evaluación como una instancia de reflexión en donde los alumnos identifican sus debilidades y fortalezas, a esto se agrega que el docente aborda los errores como instancias para enriquecer el proceso de aprendizaje.

El **tercer descriptor**, menciona lo siguiente: “*Reformula y adapta las actividades de enseñanza de acuerdo con las evidencias que recoge sobre los aprendizajes de los estudiantes*”, esto significa que el docente utiliza la información de las actividades de aprendizaje y evaluación como una herramienta fundamental para posteriormente diseñar estrategias de enseñanza.

2.7.4 Dominio D: Responsabilidades Profesionales

Es evidente que el **dominio D**, es muy importante en el quehacer pedagógico, puesto que hace referencia a las “**Responsabilidades Profesionales**”, en otras palabras el maestro debe asumir sus deberes, reflexionar acerca de su praxis pedagógica y comprometerse para mejorar la calidad de la educación.

Este dominio esta subdividido en cinco criterios con sus respectivos descriptores. Posteriormente, se darán a conocer ideas generales de cada criterio y de sus descriptores.

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

Este criterio, se refiere principalmente a que el docente asume su responsabilidad en el proceso educativo, toma conciencia de los resultados de sus estrategias de aprendizaje, no culpa a terceros y se compromete a cambiar con el fin de brindar un aprendizaje de calidad. “Por este motivo, el docente reflexiona críticamente sobre las estrategias desarrolladas y sus efectos en los aprendizajes de los alumnos, evaluando cómo se cumplieron los objetivos propuestos y si los alumnos se comprometieron con las actividades de aprendizaje”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 33. Posteriormente, diseña nuevas estrategias de aprendizaje en base a las necesidades, conocimientos previos e intereses de los alumnos.

El **primer descriptor** indica lo siguiente: “*Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados*”, esto se refiere a que el docente mediante los resultados de la evaluación, observa si los alumnos lograron los aprendizajes esperados.

El **segundo descriptor**, da a conocer lo siguiente: “*Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos*”, esto significa que “el profesor analiza críticamente las fortalezas y debilidades de sus prácticas, con relación a sus efectos sobre los aprendizajes de sus alumnos, lo que le permite reformularlas para hacerlas más efectivas y pertinentes”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 33.

El **tercer descriptor**, menciona lo siguiente: “*Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas*”, o sea el docente busca actualizar sus conocimientos en forma permanente, mediante la revisión de material bibliográfico (internet, libros, entre otros).

Criterio D.2: Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas

Este criterio, se refiere primordialmente al trabajo cooperativo con los otros docentes, con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza del establecimiento educacional, es decir “el compromiso del docente con la labor que desempeña comprende no sólo su trabajo en el aula, sino también las relaciones que establece con sus colegas. El profesor se considera y actúa como miembro de una comunidad de aprendizaje con la cual comparte responsabilidades que se extienden más allá de su aula”, Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 33.

El **primer descriptor** hace mención a lo siguiente: “*Promueve el diálogo con sus pares en torno a aspectos pedagógicos y didácticos*”, esto quiere decir que los maestros intercambian experiencias, opiniones y estrategias de aprendizaje para trabajar con los estudiantes.

El **segundo descriptor**, se refiere a lo siguiente: “*Participa activamente en la comunidad de profesores del establecimiento, colaborando con los proyectos de sus pares y con el proyecto educativo del establecimiento*”, o sea “el profesor asiste a las reuniones y capacitaciones planificadas por el establecimiento y participa activamente en sus proyectos y actividades, aportando su trabajo, su experiencia y sus conocimientos” Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 34

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

Este criterio, es fundamental para el desarrollo del alumno, por ende el profesor debe brindarle orientación personal, familiar o académica, con el propósito de guiar al estudiante y proporcionarle las herramientas necesarias para que tome sus propias decisiones frente a problemas, dificultades y situaciones que se le presenten en su diario vivir.

El **primer descriptor** hace referencia a lo siguiente: “*Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas*”, esto se refiere a que “el profesor identifica las fortalezas desarrollarlas” de sus estudiantes, las destaca y les ofrece espacios para desarrollarlas”. Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 33.

El **segundo descriptor** indica lo siguiente: “*Identifica las necesidades de apoyo de los alumnos derivadas de su desarrollo personal y académico*”. El docente identifica mediante diversas actividades el desarrollo académico, personal y vocacional de sus alumnos.

El **tercer descriptor** señala lo siguiente “*Propone formas de abordar estas necesidades tanto en el aula como fuera de ella*”, es decir el maestro realiza acciones para apoyar a sus alumnos en las dificultades que tengan en el ámbito personal o académico.

Criterio D.4: Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados

Este criterio, es muy importante en el proceso de enseñanza / aprendizaje, ya que debe existir un puente interactivo entre los profesores y los padres donde ambos, se comprometan con la educación de sus alumnos e hijos.

El **primer descriptor** indica lo siguiente: “*Informa a las familias sobre los procesos de aprendizaje que se abordarán en el curso*”, esto se refiere a que “el profesor informa a los padres y apoderados sobre los objetivos, contenidos y aprendizajes que se espera logren sus alumnos y sobre las estrategias que desarrolla en su clase para lograrlo” Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 35.

El **segundo descriptor** apunta a lo siguiente: “*Informa periódicamente a las familias los avances de los aprendizajes de sus hijos*”, o sea el docente da a conocer a los padres y apoderados los logros y las dificultades de aprendizaje, con el objeto de que ellos apoyen a sus hijos.

El **tercer descriptor** manifiesta lo siguiente: “*Contribuye a involucrar a la familia en actividades de aprendizaje, recreación y convivencia de sus alumnos*”, es decir el profesor incentiva a la familia para que participe en las actividades que emprenden los estudiantes.

Criterio D.5: Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes

Este criterio, se refiere puntualmente a que el docente debe informarse y actualizarse respecto a las políticas educacionales, con el fin de contribuir a una mejor educación para el país. “En este sentido, el profesor debe conocer las características y metas de su establecimiento y del sistema educacional, las políticas nacionales y locales de educación, así como sus obligaciones y derechos laborales y profesionales” Ministerio de Educación. **Marco para la Buena Enseñanza**, Chile, 2003. P. 36.

El **primer descriptor** hace mención a lo siguiente: “*Conoce las políticas nacionales de educación relacionadas con el currículum, la gestión educativa, y la profesión docente*”, el maestro debe conocer el currículum nacional, las estrategias e instrumentos de gestión educativa, las normas de funcionamiento administrativo y legal del sistema educativo.

El **segundo descriptor** indica lo siguiente: “*Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia*”, o sea conoce y participa de la construcción del proyecto educativo del establecimiento, del reglamento interno y del reglamento de evaluación.

El **tercer descriptor** menciona lo siguiente: “*Analiza críticamente la realidad de su establecimiento a la luz de estas políticas*”, esto quiere decir que “el profesor evalúa la coherencia entre el proyecto educativo del establecimiento, su implementación, los objetivos y metas de las políticas nacionales”.

2.8 Instrumentos de Evaluación Docente

La Evaluación del Desempeño docente se realiza a todos los docentes del sistema municipal chileno, según los criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza, el cual establece los parámetros de conocer, saber hacer y ponderar para determinar cuán bien lo hace cada docente en el aula y en la escuela misma. De este modo también es positivo que la sociedad, los padres y también los mismos estudiantes sepan qué estándares alcanzan sus profesores ya que de esta forma sabrán el nivel que tiene la educación que reciben.

Murillo en su libro del año 2006 nos señala que a partir de una primera idea extraída tras aplicar el marco de análisis de Marzely (1992) son pocos los sistemas de evaluación que hagan explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual propone sin duda una gran debilidad. Murillo considera que el Marco para la Buena Enseñanza implementado por el Mineduc es una excepción a la norma y que este supone la referencia teórica a partir de la cual se desarrolla la propuesta de evaluación de docentes ya que está conformada por cuatro dominios: preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio de aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, y responsabilidades profesionales; dominios que posteriormente se concretan en veinte criterios de ejercicio profesional y en buen número de descriptores.

Crterios por dominios del Marco para la Buena Enseñanza, Mineduc (2003)

El Mineduc en 2003 nos señala que el Marco para la Buena Enseñanza fue construido tomando la opinión de los docentes del país, él establece los estándares de una adecuada práctica profesional docente, las responsabilidades que contribuyen significativamente al aprendizaje de sus estudiantes y las responsabilidades que asume en el aula, en la escuela y en la comunidad donde se inserta este marco consta de cuatro dominios: **Preparación de la Enseñanza; Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes; Responsabilidades profesionales**

El Marco para la Buena Enseñanza según Murillo en 2006, puede ser considerado como ecléctico en el sentido que recoge aspectos de habilidades, conductas en el aula, desarrollo de tareas y actividades relacionadas con la profesionalización. Por esta razón, es un ejemplo de los modelos desarrollados en América Latina. Entonces éste autor nos indica que aunque cualquier procedimiento o instrumento de obtención de información con propósitos valorativos puede ser aplicado a la evaluación del desempeño docente, es posible afirmar que son cinco los procedimientos de obtención de información más utilizados para la evaluación externa del desempeño docente: **observación en el aula, entrevistas o cuestionarios al docente, informe de la dirección del centro, portafolio del profesor, así como diferentes procedimientos de autoevaluación del docente.**

Pues a partir de lo anterior expuesto por Murillo (2006), analicemos mínimamente algunos de los instrumentos más comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño docente:

- **La Observación en el aula**

Un procedimiento muy habitual para obtener informaciones sobre el desempeño del profesor es observar cómo se desenvuelve en su contexto más habitual de trabajo: el aula. Esta observación puede ser formal (preparada de antemano), o informal (sin una preparación previa), puede utilizarse un protocolo de observación cerrada o recoger de forma abierta las percepciones del evaluador. La observación puede ser desarrollada por directivos, por inspectores, por colegas o por expertos, y suelen tratarse de dos o tres sesiones de observación de una hora.

- **Entrevistas a los profesores**

Un instrumento más, son las escalas de evaluación aplicadas tanto de manera escrita, en forma de cuestionarios, como oralmente a modo de entrevista. Pueden ser cuantitativas o cualitativas, y suelen utilizarse para valorar estrategias de conducción del aula, habilidades instructivas, personalidad del docente, preparación académica y profesional, actitudes e intereses, etc.

En nuestro país se utiliza una entrevista estructurada basada en dominios y criterios del Marco para la Buena Enseñanza y que es aplicada por un evaluador par del docente evaluado. También, incluye una pregunta sobre aspectos relevantes del contexto en que se desempeña el docente y que puedan haber afectado en el desempeño del entrevistado.

La Entrevista tiene dos partes:

- Preguntas acerca de la propia práctica pedagógica.
- Preguntas acerca del contexto de trabajo del docente.

Tanto las preguntas como las respuestas de los docentes en esta Entrevista tienen un carácter confidencial. El Evaluador Par registrará por escrito la respuesta del docente para cada pregunta

Generalmente la Entrevista dura una hora, pero no existe un límite de tiempo preestablecido. Una vez que la Entrevista finaliza, el Evaluador Par aplica una rúbrica donde asigna un nivel de desempeño (Insatisfactorio, Básico, Competente o Destacado) a cada una de las preguntas (excepto para las de información de carácter contextual).

- **Informe de la dirección del centro (UTP)**

También es frecuente que se solicite a la dirección del centro o del departamento, un informe donde se señalen tanto las capacidades del docente como el desempeño de la tarea que ha desarrollado.

Así, tanto el director como el jefe de UTP de su establecimiento, realizan cada uno un informe acerca de su desempeño profesional como docente, a partir de una pauta estructurada referida a diferentes aspectos contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza.

- **Portafolio del profesor**

El portafolio, en su concepción original, es una recopilación de documentos variados sobre el desempeño del profesor, de tal forma que pueden incluirse documentos de planificación, notas escritas de los padres, apuntes o materiales de trabajo, resultados de los alumnos, etc., en síntesis, se constituye una colección de experiencias vividas por el docente en el desempeño de su labor profesional. En los últimos años se está extendiendo su uso como instrumento de evaluación externa pero, sobre todo, como herramienta para la autor reflexión por parte del profesorado.

A pesar de que no es posible considerar el portafolio como un sistema que en sí mismo se constituya como el único sistema para la evaluación externa, sí que ayuda a obtener información útil que puede llegar a ser un valioso instrumento en la evaluación del desempeño docente, porque además de reunir experiencias significativas y representativas, permite apreciar la comprensión y el sentido de lo relevante para el docente. Por ello, es muy útil cuando la finalidad de la evaluación es la orientación y mejora del desarrollo profesional del educador.

Los docentes han de completar un portafolio donde el profesor recopila diversos materiales como evidencia de su trabajo.

Está compuesto por módulos:

- Unidad Pedagógica: está conformado por el diseño e implementación de una unidad pedagógica, la evaluación final de dicha unidad y una reflexión sobre su quehacer docente.

- Clase Filmada: está compuesta por el video de una clase filmada (de 40 minutos), una ficha descriptiva de la misma y fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados, si corresponde. La filmación será realizada por un camarógrafo acreditado que acordará a través del director(a) de su establecimiento el día y la hora de filmación.

Este instrumento se estructura en dos módulos, que contienen tipos de evidencia de distinto carácter:



Fuente: <http://www.docentemas.cl/instrumentos03.php>

- **Autoevaluación**

Por último, se pide a los propios profesores que hagan un informe que recoja su propia autoevaluación. Esta Pauta se presenta en formato autocopiativo, ya que cada docente debe entregar el original al Coordinador Comunal de Evaluación y conservar una copia y frente a cada pregunta de la pauta, el docente debe evaluar su propio desempeño empleando uno de los 4 niveles de desempeño (Insatisfactorio, Básico, Competente o Destacado). Además, en este instrumento, el profesor puede consignar información de carácter contextual que pueda estar afectando, de forma positiva o negativa, su labor docente.

Algunos dominios y descriptores utilizados en la evaluación:

- **Preparación de la enseñanza:** Conoce diferentes perspectivas y nuevos desarrollos de su disciplina. Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con complejidad de los contenidos. Las estrategias de evaluación son coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados.
- **Creación de un ambiente para el aprendizaje:** Proporciona a todos sus alumnos oportunidades que propicien la participación.

Utiliza estrategias para monitorear y abordar educativamente el cumplimiento de normas de convivencia. Utiliza estrategias para crear un ambiente organizado.

- **Enseñanza para todos los estudiantes:** Explicita a los estudiantes los criterios que los orientarán tanto para autoevaluarse como para ser evaluados. Incentiva a los estudiantes a establecer relaciones y ubicar en contextos el conocimiento de objetos, eventos y fenómenos, desde la perspectiva de los distintos subsectores. Aborda los errores.
- **Responsabilidades profesionales.** Participa activamente en la comunidad de profesores del establecimiento, colaborando con los proyectos de sus pares y con el proyecto educativo del establecimiento.
Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.

Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.

Después de conocer los instrumentos que se utilizan en la evaluación del desempeño docente en Chile sabemos también que el Mineduc en 2003 nos señala que en términos generales los requisitos para poder ser evaluado son: pertenecer a la dotación docente municipal, hacer clases en al menos uno de los subsectores y comunas decretados para ser evaluados en el año correspondiente y cumplir las condiciones de carga horaria que establece el Reglamento de Evaluación Docente el cual indica que serán evaluados todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal, es decir, aquellos docentes que cumplen funciones en Educación Básica, Formación General Enseñanza Media, Educación Parvularia, Educación Especial o Diferencial, Educación de Adultos, Formación Diferenciada de Enseñanza Media Humanístico-Científica y especialidades de la Educación Media Técnico Profesional; de igual modo los docentes que ejerzan el mínimo de horas establecido por el marco curricular para el sector y subsector o modalidad que corresponde evaluar en un determinado periodo. Y en el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un sector y subsector o modalidad, y en uno de ellos cumpla un número de horas igual o superior al 60% del total de horas contratadas, deberán evaluarse en ese sector y subsector o modalidad.

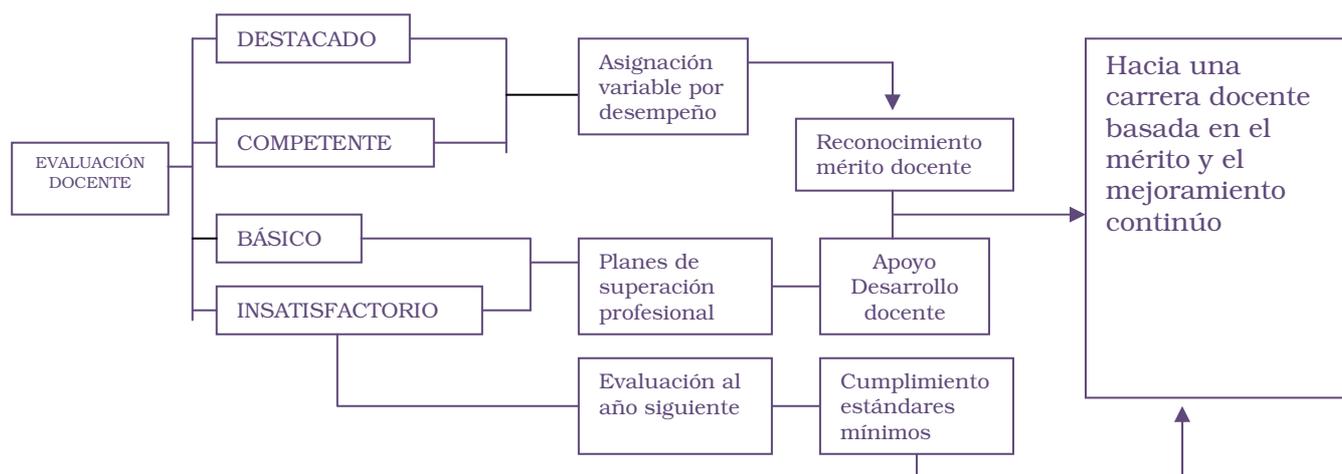
De no ser así será decisión del docente indicar en el cual de los sectores, subsectores o modalidades desea ser evaluado en ese período. Esta decisión debe manifestarse por escrito ante el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo y en los plazos que corresponda, y en ningún caso puede significar quedar fuera del proceso de evaluación.

El Mineduc (2005) espera que estos instrumentos y la aplicación de la evaluación docente ayuden al profesorado en la mejora de su conocimiento y sus capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela como centro educacional y sus aspiraciones en la carrera docente. Mejore su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución y por último el favorecer la formación integral de los

adolescentes. En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

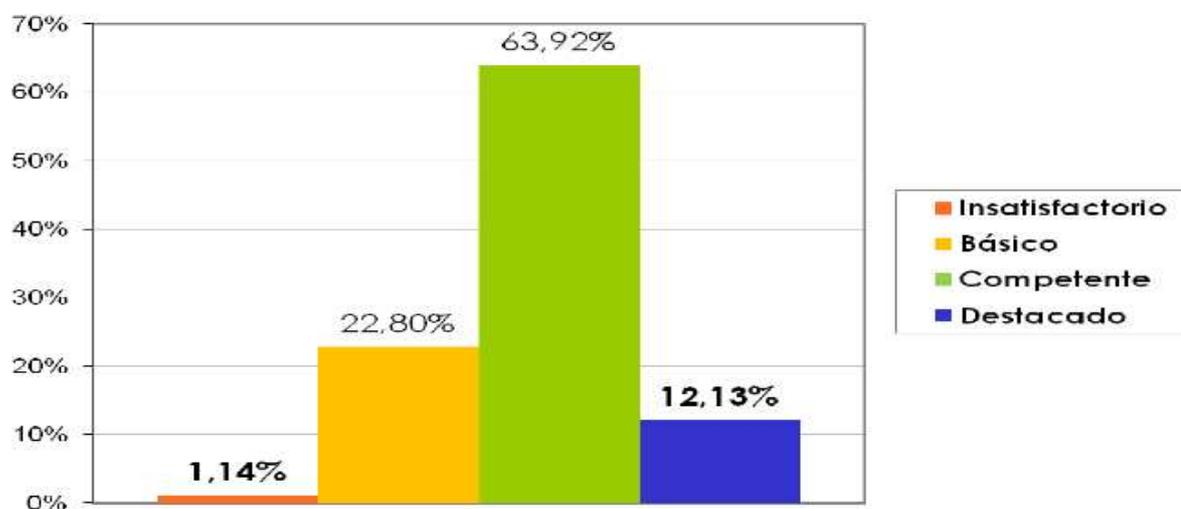
Los instrumentos utilizados analizan el desempeño docente a través de cuatro niveles: **Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio**; a partir de lo anterior, el docente evaluado de forma Destacada tiene un desempeño profesional que sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado, por su parte el desempeño Competente nos indica un profesional adecuado en el indicador evaluado, cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente su rol docente, el desempeño Básico nos muestra un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad y por último el desempeño insatisfactorio indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente su quehacer docente en esto se incluyen quienes se negaron a rendir esta evaluación; los docentes evaluados con nivel de desempeño básico o insatisfactorio tienen acceso a Planes de Superación Profesional otorgados por el Mineduc; por su parte los docentes cuyo desempeño sea calificado como Destacado o Competente podrán postular a una Asignación Variable de desempeño individual. Como lo muestra el siguiente cuadro:

Fuente: <http://www.rmm.cl/usuarios/equiposite/doc/200904010936530.ResultadosevaluaciOndocente2008prensa.pdf>



2.9 Resultados de la Evaluación Docente en Chile.

Resultados Nacionales de la Evaluación 2009 en el cuadro (1)



Al analizar el gráfico de los resultados de la evaluación docente del año 2009

-12,13% de los docentes tuvieron un resultado final **Destacado**.

- 63,92% de los docentes tuvieron un resultado final **Competente**.

-22,80% docentes tuvieron un resultado final **Básico**.

-sólo el 1,14% de los docentes tuvieron un resultado final **Insatisfactorio**.

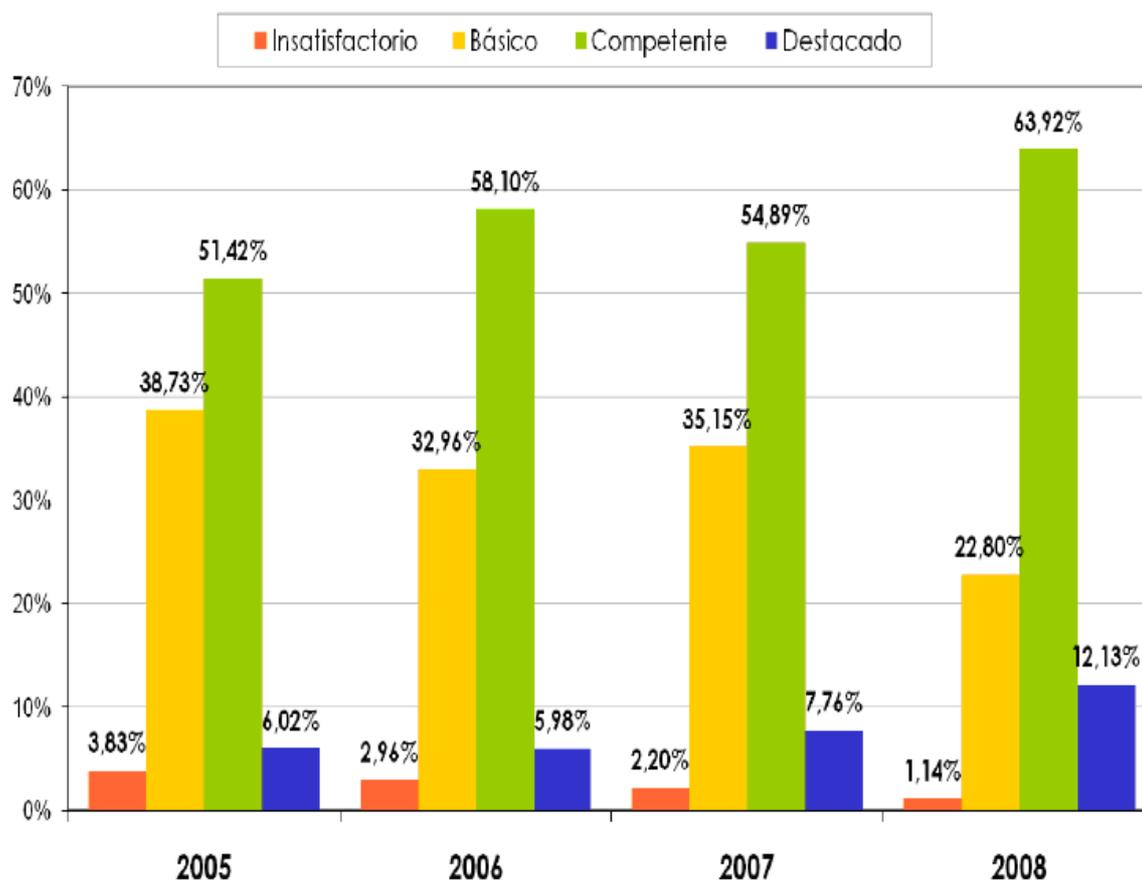
Lo anterior significa, que según los resultados de la evaluación, más del 90% de los profesores posee un nivel de desempeño de Destacado, Competente y Básico. Mientras que el 1% restante se distribuye entre las categorías de Insatisfactorio.

Por lo tanto, se puede concluir según estos datos estadísticos, que la educación chilena se mide entre los parámetros de destacada, competente y básica.

A continuación se presenta el cuadro (2) que compara los resultados generales obtenidos en la evaluación docente 2005, 2006 y 2007 con los resultados 2008:

Aun cuando el número de docentes evaluados el 2008 supera el 60% de docentes evaluados, la distribución de resultados es similar a la obtenida en los años anteriores, no obstante el aumento en la proporción de resultados Competentes y la disminución en la proporción de docentes con desempeño Básico.

Cuadro (2)



Por otro lado tenemos un cuadro el cual nos muestra los docentes evaluados de enseñanza media en todo el país desde el 2003 a la fecha y nos muestra como los docentes han ido evaluándose paulatinamente en aumento, demostrando que el miedo a la evaluación ha disminuido considerablemente.

Docentes Evaluados 2003-2008

Cuadro 3

NIVEL	SUBSECTOR	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Enseñanza Media	<i>Lenguaje y Comunicación</i>	-	-	<i>176</i>	<i>364</i>	<i>1174</i>	<i>343</i>
	Matemáticas	-	-	171	351	1206	265
	Inglés	-	-	-	-	-	271
	Historia	-	-	-	-	432	1063
	Biología	-	-	-	-	216	507
	Química	-	-	-	-	174	367
	Física	-	-	-	-	106	301

2.10 Consecuencias del Proceso de Evaluación Docente

Luego de entregar los informes respectivos, y de conocer los resultados nacionales, le sigue un proceso de desarrollo profesional, estos tiene por nombre “planes de superación profesional”, en donde los procesos son distintos para los profesores calificados en los distintos niveles.

Estos planes de capacitación y perfeccionamiento, son implementados e informados por el **CPEIP** (Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas), éste tiene a su cargo el desarrollo profesional del docente, ya sea evaluado o no. Es así como, los incentivos salariales, y la formación posterior de perfeccionamiento, motivan a los docentes, a seguir progresando y fortaleciendo sus competencias y habilidades

- Destacados y Competentes

Para profesores evaluados Destacado y Competente, tiene el derecho a postular a rendir la prueba para obtener la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI). La **AVDI** es una asignación que se paga por cuatro años, hasta que el docente se evalúa nuevamente. Corresponde a un 15% o 25% de la Remuneración Básica Mínima Nacional que se paga cada tres meses, a través de subvenciones, es imponible y tributable. Se pierde si el docente abandona el sistema municipal.

- Básicos e Insatisfactorios

Los docentes evaluados en esta categoría, recibirán apoyo para mejorar su desempeño a través de Planes de Superación Profesional (PSP). Estos Planes son un conjunto de acciones de tipo formativo que diseñan e implementan las comunas para que los docentes puedan aprender o reaprender aquellas competencias, habilidades y conocimientos establecidos en los dominios y criterios del Marco para la Buena Enseñanza.

Los PSP los diseñan las comunas en base a la información agregada que reciben de los resultados de la evaluación de los docentes de su comuna. A partir de ella, se pueden identificar las principales fortalezas y debilidades de los docentes que fueron evaluados. Los PSP se presentan al CPEIP, quién evalúa su pertinencia y transfiere los recursos para su implementación.

- **Recurso de reposición**

Los docentes pueden recurrir en contra de sus resultados de evaluación, ante el Coordinador Comunal de Evaluación, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la entrega de su Informe de Resultados.

El recurso de reposición tiene el siguiente trámite: presentan el recurso, el Coordinador Comunal los envía al CPEIP donde se emite un informe técnico para la Comisión Comunal. Entidad que resuelve si se acoge o no el recurso. Los docentes que hayan sido informados de su situación de Insatisfactorios de acuerdo al artículo 36 de la ley N° 20.079 no tienen derecho a recurso de reposición ni a recibir bono en caso de repetir por tercera vez su nivel de insatisfactorio. Mineduc (2009).

CAPITULO III

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Identificación del Paradigma

Esta Investigación, se llevó a cabo bajo el paradigma pedagógico este, utiliza metodologías cualitativas apoyadas por datos obtenidos en entrevistas semiestructuradas.

Los diseños metodológicos cualitativos son diseños abiertos Cisterna (2009), donde es posible ir modificando la metodología a medida que se desarrolla la investigación, lo que significa que es posible incorporar aquellos aspectos que han emergido en el transcurso de la investigación, lo que ayuda a una mejor comprensión del fenómeno estudiado, es por lo mismo que en investigaciones cualitativas no se usan hipótesis.

En esta se utilizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a docentes de los cuales ya se les aplicó la evaluación docente a nivel medio de la ciudad de Chillán del subsector Lenguaje y Comunicación.

3.2 Supuesto

Según el supuesto de la investigación, se puede deducir explícitamente que el profesor tiene una importancia fundamental en el desarrollo y el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Es por esto que el desempeño del docente en el aula debe ser de calidad, por ende, requieren, por un acuerdo general, que sean constantemente evaluados. Así pues, se formaliza la Evaluación del Desempeño Docente, en la fecha mencionada al comienzo, como uno de los grandes aspectos para el mejoramiento de la calidad de la Educación, muy en boga en estos últimos años. Los hechos y antecedentes que basa esta investigación sostienen que *la aplicación de la evaluación docente no ha sido un factor significativo en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizajes de los profesores evaluados*

3.3 Tipo de Investigación

La investigación nos permite desde y con los protagonistas principales, docentes evaluados de liceos municipales de la ciudad de Chillán, el conocer las características que asume la Evaluación Docente en un contexto específico como lo es las nuevas estrategias de aprendizaje, en donde se espera conocer los aspectos más significativos, además de identificar las fortalezas y debilidades de ésta e identificar a la vez, cambios en la praxis pedagógica, puesto que se analizan los criterios y niveles de desempeño que deben poseer los profesores y finalmente construir conocimiento mediante la reflexión y la crítica.

3.4 Unidad y Sujetos de Estudio

La presente investigación se aplicó en tres establecimientos educacionales municipalizados, ubicados en la ciudad de Chillán, con el propósito de establecer entre los profesores entrevistados de dichas instituciones educativas si la evaluación docente influyó en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizajes, además de saber si les afecta o no este tipo de evaluación.

Las personas con quienes se realizó la investigación se agrupan en **Profesores Evaluados de cada establecimiento** el año 2008-2009, ya que ellos son los principales actores de la evaluación docente, por ende el foco central de investigación.

3.5 Instrumentos de la Investigación

La investigación se llevó a cabo a través de la aplicación del siguiente instrumento: “Entrevista Semiestructurada”, porque es la más apropiada para realizar el estudio y, además, la más pertinente de acuerdo al tiempo del cual se dispone, esta entrevista consta de quince preguntas, divididas en cuatro variables: Información general (dos preguntas), Marco para la buena Enseñanza (dos preguntas), Instrumentos de Evaluación docente (seis preguntas) y por último opiniones acerca de los efectos de la evaluación de desempeño docente (cinco preguntas). A la vez, esta entrevista fue debidamente validada por docentes de la Universidad del Bío-Bío, expertos en el tema evaluativo por medio de variadas correcciones. Además, se necesita conocer las experiencias y opiniones de cada docente, respecto a la aplicación de dicha evaluación y realizar un análisis crítico y reflexivo referente a los instrumentos y criterios que se utilizan para evaluar la praxis de los profesores de aula.

3.6 Procedimiento de Análisis de la Información

Las entrevistas se realizaron en diferentes días y con al menos dos horas por docente entrevistado, puesto que ellos tuvieron la oportunidad de explayarse dando oportunidad a contra preguntar. Luego una vez aplicadas las entrevistas, se procedió al proceso de tabulación de cada uno de ellos, seleccionando la información obtenida mediante cuadros de análisis por variable. Posteriormente, se describieron y luego se interpretaron los datos (en forma de texto), por cada entrevistado. Finalmente, se llegó a una interpretación global de los resultados obteniendo con ello las conclusiones y sugerencias al final de la investigación (núcleo interpretativo de la información obtenida en el trabajo de campo, en base al objetivo general, al problema planteado, al supuesto, al Marco Teórico y a los hallazgos).

CAPITULO IV
PRESENTACIÓN DE LOS
RESULTADOS

En este capítulo se da a conocer la información obtenida y recopilada mediante la aplicación de las entrevistas semiestructuradas a los docentes evaluados en los últimos dos años (2008-2009) de los liceos municipalizados de la ciudad de Chillán (indicados en el capítulo anterior).

Para ofrecer una lectura más rápida y dinámica, se expone cuadros de análisis con los resultados de las entrevistas por cada docente, según las respuestas dadas por los sujetos entrevistados.

Los siguientes cuadros muestran el resultado del análisis de las entrevistas a los Docentes Evaluados en relación a cada pregunta, respecto de las categorías evaluadas, estas categorías son:

4.1 Cuadro de análisis de la entrevista a Docentes Evaluados categoría: Información General.

<p>Preguntas Variable Información General</p>	<p>¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente en su nivel educativo?</p>	<p>¿Conoce Ud. las normativas que rigen la evaluación del desempeño docente que se practica nuestro país?</p>
<p>Liceo 1</p>	<p>... para ser honesta como vínculos así directos entre la calidad de educación y la evaluación de desempeño docente en mi nivel educativo muchos no veo...</p>	<p>...las normativas generales si las conozco, pero las puntuales no.</p>
<p>Liceo 2</p>	<p>... claro que sí, porque lo que se pretende es sistematizar más aún todo aquello que estamos haciendo años más años menos, es ordenarlos más y naturalmente que va a redundar en una mejor calidad para cada profesor.</p>	<p>... si puesto que ya me correspondió someterme a esa evaluación</p>
<p>Liceo 3</p>	<p>... claro que hay, ya que lo que se quiere es ordenar y sistematiza más aún todo aquello que se realiza en el aula y con los alumnos.</p>	<p>... desde que me correspondió someterme a esta evaluación, es más, creo que fue importante todo aquello.</p>

4.2 Cuadro de análisis de la entrevista a Docentes Evaluados categoría: Marco para la Buena Enseñanza

<p>Preguntas Variable MBE</p>	<p>¿Estima usted que el Marco para la Buena Enseñanza, contiene todos los aspectos de las responsabilidades de un docente y cree usted que sus dominios son pertinentes para un buen desempeño diario en el aula?</p>	<p>Antes del proceso de evaluación de desempeño docente ¿Usted incorporaba el Marco para la Buena Enseñanza en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de sus clases?, ¿Hace cuanto lo conoce?</p>
<p>Liceo 1</p>	<p>... si contiene todos los aspectos de la responsabilidades de un docente y considero que si que también son pertinentes para lograr un buen desempeño en el diario que hacer durante lo que uno hace en el aula...</p>	<p>... el marco para la buena enseñanza yo lo conocí el año 2007; ... creo que uno incorpora todos los componentes que tiene el marco para la buena enseñanza dentro del diseño de la clase, porque uno siempre busca el inicio, el desarrollo y el cierre, ahora así con los nombres tan técnicos.</p>
<p>Liceo 2</p>	<p>... creo que si ahí está en el plano, dentro de lo que debiera ser.</p>	<p>Desde que comenzó a regir la evaluación docente; ha estado presente en el quehacer educativo y en el mío personalmente yo diría que desde siempre</p>

Liceo 3	... los dominios están en el plano del desempeño en aula	... lo conozco desde que comenzó a regir la evaluación docente; alguna otra manera el siempre ha estado presente en mi quehacer de aula.
----------------	----------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.3 Cuadro de análisis de la entrevista a Docentes Evaluados categoría: Instrumentos de Evaluación de Desempeño Docente

Pregunta Variable Instrumentos de Evaluación Docente	¿Considera Ud. Que los instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño docente permiten reconocer y registrar lo establecido en el MBE?	¿De acuerdo con los Instrumentos utilizados en la Evaluación de Desempeño Docente, Ud. eliminaría o reformularía alguno? ¿Por qué?
Liceo 1	... no necesariamente, porque hay algunos instrumentos que no permiten registrar en forma objetiva lo que mide el marco para la buena enseñanza.	yo eliminaría la evaluación de terceros, porque de la evaluación del tercero incluye también la opinión que da los integrantes de la UTP y hacen la misma evaluación para todos

Liceo 2	Si están establecidos en lo que es el marco para la buena enseñanza, lo que se utiliza esta presente...	... este instrumento necesita una revisión completa
Liceo 3	...creo que alguna manera sí, pero no de manera objetiva ya que el marco para la buena enseñanza no tiene una mirada dirigida a nuestra realidad diaria...	... reformularía completamente el instrumento evaluación, creo que hay una serie de aspectos y de detalles que dejan de lado un poco el quehacer diario.

Pregunta Variable Instrumentos de Evaluación Docente	¿Cuánto tiempo le dedicó al proceso de evaluación docente? ¿Por qué?	¿A qué instrumento Ud. le dedicó más tiempo? ¿Por qué? ¿Cuáles fueron las principales dificultades que tuvo en este proceso?
Liceo 1	nosotros recibimos el portafolio en julio antes de salir de vacaciones de invierno y lo tuvimos que entregar en octubre,	ejemplo en la parte de de la elaboración del instrumento, pero porque no supiera sino porque la pauta no venía especificada

Liceo 2	... yo creo que estuvimos perfectamente bien unos dos meses,	al portafolio es lo que requiere de más tiempo, hay mucho detalle hay que estar revisando una diversidad de instrumentos
Liceo 3	yo creo que perfectamente unos dos meses...	... sin lugar a dudas al portafolio de todas maneras es lo que requiere de un tiempo más específico...

Pregunta Variable Instrumentos de Evaluación Docente	¿Los intervalos de tiempo en los cuales se evalúa a los docentes, son los necesarios para todos los profesores?	¿Considera Ud. adecuado que aquellos docentes que son calificados como competentes y destacados, rindan una prueba voluntaria para obtener una remuneración durante cuatro años? ¿Por qué?
Liceo 1	encuentro que una persona sale insatisfactorio es porque realmente tiene que buscar ayuda y replantearse su metodología de trabajo, debiera si, esta con un tutor, ser capaz de evaluarse, en un tiempo más corto que el resto,	... vendría un poco como ha complementar un ciclo, o sea a cerrar ese ciclo de la evaluación...
	este instrumento hay que estudiarlo de nuevo necesita una revisión profunda, porque ocurre que se está hablando	un premio llamémoslo así destacado y competente que tengan un premio, pero porque

Liceo 2	muy a menudo que la evaluación es un proceso permanente	que tengan que nuevamente y ponen en tela de juicio todo lo que los profesores tenemos en años de ejercicio,
Liceo 3	... creo que todo el nivel educativo debe evaluarse permanentemente, ojala todos los años, los que tienen un nivel básico o insatisfactorio.	... si por supuesto, pero esa remuneración debe ser permanente y creo que para todos los profesores...

4.4 Cuadro de análisis de la entrevista a Docentes Evaluados categoría: Opiniones acerca de los efectos de la Evaluación de Desempeño

<p>Pregunta Variable Opiniones acerca de los Efectos de la evaluación de desempeño</p>	<p>¿Qué beneficios le aportó la evaluación de desempeño?</p>	<p>¿Usted cree que con la Evaluación Docente se cumple el objetivo del MINEDUC, mejorar o fortalecer la profesión docente? Fundamente.</p>
<p>Liceo 1</p>	<p>creo que el mayor beneficio he es darme cuenta que lo he estoy haciendo de en el día a día con mis alumnos está bien</p>	<p>las personas hacen el trabajo a conciencia sí, no toda la gente trabaja a conciencia en el sistema.</p>
<p>Liceo 2</p>	<p>siempre hay algo que aprender y uno cuanto pueda ordenarnos un poco más va ser beneficioso</p>	<p>todo lo que vaya en mejoramiento y fortalecimiento de nuestra profesión siempre va ser por nosotros muy bien recibida</p>
<p>Liceo 3</p>	<p>... creo que esta evaluación me ayudo a sistematizar más mi sistema de trabajo en aula..</p>	<p>... todo lo que vaya en mejorar el sistema de nuestra profesión este siempre va ser bien recibida por los que participamos en el sistema.</p>

<p>Pregunta Variable Opiniones acerca de los Efectos de la evaluación de desempeño</p>	<p>¿Qué efectos ha tenido en su desempeño profesional la evaluación docente?</p>	<p>¿Qué reflexiones le genera el proceso vivido durante la evaluación docente desde su quehacer pedagógico?</p>
<p>Liceo 1</p>	<p>me subió la autoestima porque quede dentro de lo que yo pensaba que podría ser destacado-competente</p>	<p>...mayor preocupación por el trabajo que hago porque sos meses que estuve concentrada elaborando planificando mis clases que iban a ser incluidas en el portafolio me dieron mayor sistematicidad en el trabajo la hora de ejecutar.</p>
<p>Liceo 2</p>	<p>ordenarse más, porque todo cuanto allí se nos ha planteado yo reconozco personalmente que lo he trabajado, lo he tenido en cuenta, ahora lo de sistematización</p>	<p>Ha sido estresante, porque nos ha puesto también a muchos profesores que, por una u otra causa no les ha ido muy bien, el tener que estar expuestos a una serie de causales que lo hacen poner en tela de juicio.</p>

<p>Liceo 3</p>	<p>... me sirvió para ordenarme más, ya que con todo lo que había que hacer, uno aprendió a sistematizar todo y ordenar mi sistema de trabajo</p>	<p>...creo que evaluarme me hizo reflexionar sobre la forma en que enfrento mi trabajo, me hizo cuestionar mi forma de enfrentar mi diario vivir en el aula, además de ordenarme.</p>
-----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Preguntas Variable Opiniones acerca de los Efectos de la evaluación de desempeño</p>	<p>Según su opinión, ¿la evaluación docente ha ocasionado cambios en el sistema educacional chileno?</p>	
<p>Liceo 1</p>	<p>... no sé porque todavía no he visto que todos los docentes que hayan sido evaluados básicos o insatisfactorios hayan tenido como un replanteamiento de su metodología de trabajo.</p>	
<p>Liceo 2</p>	<p>Cambios tan radicales así de profundos no creo que los haya habido; es bueno reflexionar, revisar, y lo que hemos desarrollado todos estos años, yo creo que ya es tiempo que se someta a tela de juicio, donde podamos manifestar nosotros cuales han sido nuestros problemas respecto de este instrumento.</p>	
<p>Liceo 3</p>	<p>Creo que sí pero no cambios radicales, ya que este tipo de instrumento evaluativo debe someterse a un estudio y reformularse</p>	

CAPITULO V
INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo Docentes Evaluados

Mediante las respuestas a las entrevistas efectuadas a Docentes Evaluados de los Liceos Municipales de la ciudad de Chillán, se elaboró el siguiente análisis descriptivo e interpretativo de las categorías consultadas:

Información General:

A partir de la pregunta:

¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente en su nivel educativo?

De acuerdo con lo expresado por la mayoría de los docentes entrevistados se ven vínculos en el sentido de la sistematización en el aula, ya que estos vínculos permiten que cada docente pueda ordenar de mejor manera su quehacer diario en su ambiente educativo.

Por su parte, frente a la pregunta número dos: *¿Conoce usted las normativas que rigen la evaluación del desempeño docente que se practica en nuestro país?* los docentes me afirman que conocen las normativas que rigen la evaluación docente pero, las conocen de forma general ya que han sido evaluados con anterioridad.

Entonces al hacer referencia sobre el Marco Legal en forma particular del Reglamento de Evaluación Docente, deja en evidencia que estos docentes no tienen claras las bases, lo cual es producto de la falta de información sobre el tema en general.

Marco para La Buena Enseñanza:

Como consecuencia de la primera pregunta de esta variable, se pueden observar muchas semejanzas en las respuestas de los entrevistados, ellos nos afirman que el marco para la buena enseñanza contiene todos los aspectos centrales para un buen desempeño en el aula, ya que estos son pertinentes al aplicarlos al diario quehacer educativo. Por su parte al consultar: *Antes del proceso de evaluación de desempeño docente ¿Usted incorporaba el marco para la buena enseñanza en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de sus clases? ¿Hace cuánto lo conoce?* Los entrevistados respondieron que lo conocieron al momento de ser evaluados, pero que de alguna u otra forma ya lo aplicaban en su quehacer diario como docentes, ya que los dominios existentes en el siempre han estado presentes en educación ya que este contiene todo lo necesario para la buena realización del trabajo educativo en nuestro país, en ella aparece lo que tienen que saber y lo que tiene que hacer en su quehacer pedagógico, además, de ser un instrumento para la reflexión de sus desempeños. Puesto que en él aparecen los dominios necesarios para la realización de las clases.

Instrumentos de Evaluación Docente:

En esta categoría los entrevistados al ser consultados sobre si los instrumentos utilizados en el proceso de evaluación docente permiten reconocer y registrar todo lo establecido en el marco para la buena enseñanza, estos señalan que los instrumentos no son objetivos al momento de evaluar, ya que ellos no permiten evaluar la realidad que viven día a día en el aula, siguiendo esta misma línea, los entrevistados la ser consultados por si cambiarían o reformularían algún instrumento que se utiliza en la evaluación docente, ellos nos respondieron en su mayoría que este instrumento debía ser revisado en su totalidad ya que deja fuera la realidad del ambiente educativo entre otras cosas pertinentes para su quehacer diario.

Por su parte, todos los docentes nos afirman que al menos les tomó unos dos meses la realización del portafolio, al ser consultados por el tiempo que se le dedicó a este proceso, que su elaboración comprendía de una ardua sistematización y una revisión constante de todos los materiales incorporados en él.

Entonces los profesores al referirse a los instrumentos que participan en el proceso evaluativo docente, destacan que el tiempo que se da para preparar cada uno de los instrumentos, no es el suficiente, debiendo ocupar gran parte de su tiempo libre, y dejan de lado las responsabilidades propias de un profesor (trabajo en aula). Si bien, les parece adecuado el Portafolio, por los elementos que en él se consideran, no obstante, señalan la necesidad de reformular dicho instrumento, porque este genera mucho trabajo y ocupa demasiado tiempo. No agregarían ningún otro instrumento por el contrario reformularían completamente este tipo de evaluación.

A la vez se ve como una crítica más relevante, la que se refiere a la frecuencia del proceso de Evaluación Docente, mencionan que este proceso debiera realizarse cada cuatro años, si el docente es evaluado como Destacado o Competente, a diferencia de si se evalúa como insatisfactorio o Básico él debería ser evaluado anualmente ya que se encuentra poco pertinente que los docentes que son evaluados de forma básica o insatisfactoria sean evaluados al mismo tiempo que el resto ya que ellos tienen un apoyo (tutor universitario), y deben replantearse su metodología de trabajo, además ellos manifiestan que se debe reformular completamente este aspecto de la evaluación del desempeño docente.

En el ámbito de las remuneraciones ellos aprueban la remuneración a los docentes que obtienen un buen resultado en su evaluación ya que es la forma de terminar el ciclo evaluativo, pero de igual manera, critican que deban rendir nuevamente una prueba que, además no tiene nada que ver con los contenidos dispuestos en la página de la AVDI, ya que los contenidos abordados por ella son completamente técnicos, los cuales se van dejando de lado al momento de trabajar en el aula. Siguiendo con esto los profesores se refieren en forma general a las consecuencias que generan los resultados, la que se refiere a asignación que se les debiera entregar a los docentes evaluados en nivel de desempeño destacado, pero estos mismos docentes se encuentran en contra de la realización de una prueba de conocimiento (AVDI), para comprobar si realmente merecían ser evaluado en ese nivel de desempeño y recién poder acceder a la bonificación. Esto, les parece una burla hacia sus años de servicio en el aula. Otra instancia es la que hace referencia al desconocimiento de si se cumplen realmente los planes de superación que ofrece el Estado para los docentes evaluados en nivel de

desempeño básico e insatisfactorio, ya que al ser evaluados cada cuatro años no se ve reflejado ese aporte todavía.

Por otro lado, estos mismos docentes plantean que lo justo sería, que todos los profesores del sistema educacional (tanto municipalizado como particular pagado) fuesen evaluados bajo los mismos parámetros, si se quiere llegar al cumplimiento del objetivo del MINEDUC, de mejorar y fortalecer la educación chilena.

Un instrumento que critican es el informe que se entrega de Terceros, un docente en particular lo encuentran demasiado subjetivo, por el hecho de que el director, puede o no describir el verdadero actuar del profesor. La autoevaluación la consideran como un verdadero examen de conciencia de su desempeño y está dentro de los que pudiesen ser eliminados.

Opiniones acerca de los efectos de la evaluación de desempeño Docente:

En esta categoría, cuando los docentes fueron consultados del o los beneficios que la evaluación de desempeño docente les aportó, todos concuerdan que los ayudó a darse cuenta en que fallan y de igual modo a ser más sistemáticos al momento de realizar sus clases, los ayudó en gran medida a ordenar su método de trabajo y al realizar un análisis crítico sobre el proceso de evaluación, mencionan como fortaleza el hecho de ser una herramienta de análisis y superación, en la labor pedagógica y como debilidad lo engorroso y complejo del proceso.

Los docentes encuentran que la evaluación docente cumple de alguna manera el objetivo del MINEDUC, el cual es fortalecer y mejorar la educación en Chile, pero también encuentran que solo las personas que trabajan a conciencia en el aula lo logran; a si también nos dicen que esta evaluación del desempeño docente tuvo efectos positivos en ellos, efectos como: subirles el autoestima, y les ayudó de alguna forma a ser más sistemáticos en su quehacer docente, eso lo recalcan de variadas ocasiones, a la vez, ellos reflexionan en que esta evaluación de desempeño docente les instó a tener mayor preocupación en su deber profesional, y a la vez encontraron el proceso estresante ya que los pusieron en variadas ocasiones su trabajo en el aula en tela de juicio y al preguntarles: *¿La evaluación docente ha ocasionado cambios en el sistema*

educacional chileno? Ellos afirman que cambios hay pero no son tan radicales para modificar completamente el sistema educacional chileno.

Finalmente plantean como conclusión que el proceso de Evaluación Docente es un proceso complejo, existen instrumentos que sirven como herramienta de análisis y reflexión sobre el verdadero quehacer pedagógico, dichos instrumentos (se menciona al portafolio como el instrumento que verdaderamente aporta a la reflexión del docente), es en él donde se redactan las planificaciones y actividades diarias del profesor dentro del aula. Es decir, los docentes entrevistados convergen en la mayoría de sus respuestas, dejando claro que el sistema de Evaluación Docente necesita variadas modificaciones y adaptaciones al sistema educativo en Chile.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Conclusiones

La presente investigación se propuso despejar la siguiente pregunta a través de un estudio de campo con docentes y directivos de establecimientos educacionales municipalizados: *“¿La aplicación de la evaluación docente ha influido en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje de los profesores evaluados?”*

Las siguientes conclusiones son el resultado de la contrastación de la revisión de la pregunta de investigación, el marco teórico, los objetivos de la investigación y los supuestos formulados con los hallazgos realizados por este estudio.

En consecuencia, se puede concluir lo siguiente:

- ✓ El proceso de Evaluación Docente es fuertemente criticado tanto en su diseño como en su aplicación por los protagonistas del proceso evaluativo, quienes señalan la complejidad debido a los elementos que conlleva su ejecución y al escaso tiempo del cual disponen los docentes para tal fin.
- ✓ Los docentes entrevistados, sostienen que el MBE es una guía indiscutida, por lo cual los docentes lo aceptan y dicen llevarlo a la práctica en su quehacer pedagógico, incluso antes de que lo conocieran completamente. No debe olvidar, que este documento (MBE), surgió a partir de la consulta a los profesores, según lo señala la introducción de esta investigación y donde se deja de manifiesto, que es producto de un acuerdo tripartito entre el Ministerio de Educación, Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile, que de allí emergen las características y bases fundamentales que debe tener un profesional responsable de la educación, y tal como se muestra en los dominios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza, (Preparación de la enseñanza, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y Responsabilidades profesionales) estos son fundamentales para el diario quehacer en el aula.

- ✓ Respecto a los procedimientos de la evaluación, entre los más criticados por las personas entrevistadas fueron los instrumentos de Evaluación, en especial el Portafolio, puesto que a este instrumento lo encuentran que es engorroso y les resulta muy estresante, debido a que se pedían muchas justificaciones de las clases planificadas, una redacción usando un vocabulario muy técnico y desconocido para los profesores, a esto se agrega la poca transparencia de parte de algunos docentes que pagan para que terceras personas realicen el trabajo, los docentes que no trabajan conciencia.

- ✓ Referente al intervalo de tiempo existente entre un proceso de evaluación y otro (cada 4 años según lo establecido en el Artículo N° 4, Título I del Reglamento de Evaluación Docente), los entrevistados sostienen que es correcto para los docentes calificados Destacados y Competentes, puesto que el proceso de Evaluación Docente, implica un trabajo arduo y sacrificado. Por lo mismo, ellos señalan que la frecuencia de los docentes que salen calificados Insatisfactorio o Básico debe ser anualmente puesto que ellos tiene una ayuda sistemática de un tutor y no se vería reflejada a tan largo plazo.

- ✓ Respecto a las consecuencias de los resultados, los entrevistados concuerdan en que la información general que se les dio en un comienzo, acerca de la Asignación Variable de Desempeño Individual (AVDI) para los profesores que obtuvieron el nivel de competente y destacado, no fue explícita, puesto que no se mencionó que para obtener dicha remuneración debían rendir una prueba de conocimientos, prueba que ellos no la consideran pertinente y por lo cual los profesores dicen sentirse engañados ya que su desempeño merece ser recompensado de alguna manera. Y en cuanto a los Planes de Superación que ofrece el Estado, respecto a los niveles de desempeño básico e insatisfactorio, los entrevistados desconocen si se cumplen realmente estas capacitaciones de perfeccionamiento y si son verdaderamente efectivos.

- ✓ En términos generales, respecto a los instrumentos de evaluación, la mayoría de los entrevistados concuerdan en la idea de considerar al Portafolio, como el instrumento más relevante en el proceso de Evaluación Docente, puesto que en él, se evidencia claramente el quehacer pedagógico tanto en lo teórico como en lo práctico.

- ✓ En relación a la Evaluación Docente en general, se cree que es un proceso subjetivo, en ciertas ocasiones, puesto que depende de varios factores como: estados anímicos del profesor, su relación con el Director, Jefe de UTP y el curso que se le designe ese año.

Comentarios y Sugerencias

Para concluir, puedo señalar que el proceso evaluativo docente es una instancia necesaria para todo profesor, ya que este debe cuestionar su quehacer pedagógico dentro y fuera del aula y ellos lo ven así. Sin embargo, considero que este proceso en nuestro país, no cumple a cabalidad su propósito, debido a que es una copia de modelos de evaluación implementados en otros países, principalmente europeos, en los cuales la realidad cultural y social es muy diferente a la nuestra lo mencionan en reiteradas ocasiones los docentes entrevistados, puesto que en esos países, se les dan las instancias necesarias a los docentes para desarrollar de forma más completa y menos estresante esta labor, cuentan con más tiempo disponible, dado que el sistema educacional les otorga menor cantidad de horas pedagógicas en aula, sin que esto repercuta directamente en el salario otorgado, por lo cual los docentes cuentan con mayor tiempo para ejecución de la evaluación docente. Esto último, se contrasta con las múltiples funciones que debe cumplir un profesor dentro de nuestro país, en un tiempo poco favorable para todo lo que debe hacer (ver Anexo 4, funciones de un profesional de la educación).

Al referirnos al sistema de Evaluación Docente, observamos que se le da especial importancia a los instrumentos de evaluación y puntualmente al portafolio, lo ven como la única evaluación válida, ya que este es el que tiene la mayor ponderación e implica mayor trabajo para los profesores, sin embargo, no concuerdan con el accionar de algunos docentes que involucran a terceras personas en el desarrollo de este instrumento, por ejemplo, según fuentes comentarios de profesores entrevistados, existen profesores que pagan por la elaboración del portafolio.

En cuanto a la cantidad de años que existe entre una evaluación y otra considero que el intervalo de tiempo es el adecuado para los docentes bien evaluados no así en el caso de los que tiene como resultado insatisfactorio a mi parecer estos deberían ser evaluados cada dos años después de un arduo perfeccionamiento, puesto que nos parece que es un proceso agotador y extenuante, que al ser tan continuo, creo que el realizar la evaluación al tiempo establecido no permite que el docente se desenvuelva en forma tranquila y óptima, a esto se agrega el hecho de que no cuenta con las instancias para compartir con su familia y sus actividades recreativas, porque el profesor es uno de los profesionales que se lleva gran parte del trabajo a su casa (ver Anexo 4).

A pesar de que esta investigación tiene poca representatividad por la cantidad de sujetos entrevistados, aún así las diversas fuentes directas e indirectas (principalmente profesores del sistema), señalan que la forma de llevar a cabo el proceso de Evaluación Docente requiere de varias modificaciones, adaptaciones e investigaciones posteriores al respecto para mejorar al mismo. Es por esto que se hace necesario que los distintos estamentos involucrados en la Evaluación Docente (MINEDUC, DAEM, Colegio de Profesores, CPEIP, entre otros) tomen en consideración las propuestas aquí planteadas.

El gran descubrimiento de esta investigación fue que la evaluación docente influye en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje de los profesores evaluados, desmintiéndose totalmente el supuesto presentado para esta investigación, no pudiendo establecer si los aprendizajes logrados por los docentes se traducen en una educación de calidad para sus estudiantes. Siendo, esta una tarea pendiente, que podría abordarse en una siguiente investigación.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO UTILIZADO PARA RECOGER LA INFORMACIÓN

La siguiente entrevista tiene como objetivo pedirle a los entrevistados responder en mayor profundidad a las preguntas centrales de la investigación, desde la mirada como protagonistas del proceso de Evaluación Docente en tres liceos de la ciudad de Chillán.

Estimado Profesor:

Mi nombre es Danitza Reyes Cea, Rut: 15.878.42-0 estudiante de la carrera de Pedagogía en Castellano y Comunicación cuyo proyecto de tesis se titula: **Evaluación Docente, ¿Factor significativo en la incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje de los profesores del subsector Lenguaje y Comunicación de la ciudad de Chillán?**.

VARIABLE	PREGUNTA	OBSERVACIÓN
Información General	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente en su nivel educativo? 2. ¿Conoce Ud. las normativas que rigen la evaluación del desempeño docente que se practica nuestro país? 	
Marco para la Buena Enseñanza	<ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Estima usted que el Marco para la Buena Enseñanza, contiene todos los aspectos de las responsabilidades de un docente y cree usted que sus dominios son pertinentes para un buen desempeño diario en el aula? 4. Antes del proceso de evaluación de desempeño docente ¿Usted incorporaba el Marco para la Buena Enseñanza en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de sus clases?, ¿Hace cuanto lo conoce? 	

<p>Instrumentos de Evaluación Docente</p>	<p>5. ¿Considera usted que los Instrumentos utilizados en la Evaluación Docente permiten reconocer y registrar lo establecido en el MBE?</p> <p>6. ¿De acuerdo con los Instrumentos utilizados en la Evaluación de Desempeño Docente, Ud. eliminaría o reformularía alguno? ¿Por qué?</p> <p>7. ¿Cuánto tiempo le dedicó al proceso de evaluación docente? ¿Porqué?</p> <p>8. ¿A qué instrumento Ud. le dedicó más tiempo? ¿Por qué? ¿Cuáles fueron las principales dificultades que tuvo en este proceso?</p> <p>9. ¿Los intervalos de tiempo en los cuales se evalúa a los docentes, son los necesarios para todos los profesores?</p> <p>10. ¿Considera Ud. adecuado que aquellos docentes que son calificados como competentes y destacados, rindan una prueba voluntaria para obtener una remuneración durante cuatro años? ¿Porqué?</p>	
<p>Opiniones acerca de los efectos de la Evaluación de Desempeño</p>	<p>11. ¿Qué beneficios le aportó la evaluación de desempeño?</p> <p>12. ¿Usted cree que con la Evaluación Docente se cumple el objetivo del MINEDUC, mejorar o fortalecer la profesión docente? Fundamente.</p> <p>13. ¿Qué efectos ha tenido en su desempeño profesional la evaluación docente?</p> <p>14. ¿Qué reflexiones le genera el proceso vivido durante la evaluación docente desde su quehacer pedagógico?</p> <p>15. Según su opinión, ¿la evaluación docente ha ocasionado cambios en el sistema educacional chileno?</p>	

ANEXO 2: Entrevistas a Docentes Evaluados

Primera entrevista: Liceo 1

- A la pregunta:

¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente en su nivel educativo?

R/...bueno...para ser honesta como vínculos así directos entre la calidad de educación y la evaluación de desempeño docente en mi nivel educativo muchos no veo, ya, en líneas generales pero específicamente de acuerdo a lo que cada docente hace veo, hay más cantidad de vínculos desde el punto de vista particular que del punto de vista general, me explico, a nivel de unidad educativa no todos he hacen esa analogía pero a nivel particular cada uno va buscando cuales son digamos las hee las semejanzas que puede establecer entre esos dos esos dos medios.

- A la pregunta:

¿Conoce Ud. las normativas que rigen la evaluación del desempeño docente que se práctica nuestro país?

R/...bueno las normativas generales si las conozco, pero las puntuales no las conozco y te diría que es más yo durante el año 2000 2007 fui evaluadora par porque en el 2008 me toco evaluarme y sabes que los logros no traen los porcentajes o sea entre otras cosas nosotros conocemos el porcentaje general 60% el portafolio, 10 la evaluación y así sucesivamente para llegar al 100%, pero en que se basan para llegar a ese 60% no está claro nadie lo sabe, ni lo conoces ni lo aun los evaluadores par, entonces de repente sale como medio hee confrontacional en algunas situaciones que hay gente que teniendo tres insatisfactorio y y un solo destacado sale destacado porque tu no ves cual es la ponderación que se les da dentro de lo que es la evaluación, eso no se conoce.

- A la pregunta:

¿Estima usted que el Marco para la Buena Enseñanza, contiene todos los aspectos de las responsabilidades de un docente y cree usted que sus dominios son pertinentes para un buen desempeño diario en el aula?

R/... hee yo si yo considero que el marco para la buena enseñanza si contiene todos los aspectos de la responsabilidades de un docente y considero que si que también son pertinentes para lograr un buen desempeño en el diario que hacer durante lo que uno hace en el aula yo lo considero que sí.

- A la pregunta:

Antes del proceso de evaluación de desempeño docente ¿Usted incorporaba el Marco para la Buena Enseñanza en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de sus clases?, ¿Hace cuanto lo conoce?

R/... ya el marco para la buena enseñanza yo lo conocí el año 2007, 2006 lo conocí, hee yo y yo creo que uno incorpora todos los componentes que tiene el marco para la buena enseñanza dentro del diseño de la clase, porque uno siempre busca el inicio, el desarrollo y el cierre, ahora así con los nombres tan técnicos no pero, uno si lo hacia ... porque se supone que todo ciclo tiene un inicio, un desarrollo y un final, entonces y siempre uno trata el buscar por ejemplo a la hora de presentar un contenido , este sea pertinente a la necesidad de los alumnos que tiene porque muchas veces uno tiene que seleccionar de un macro contenido hee buscar una subunidad para lograr llegar abordar lo que le interesa porque muchas cosas no son pertinentes para la realidad de los niños que tiene hablando de lo que es el sector municipalizado y este tipo de alumnos que son he vulnerables psicológicamente y socialmente

- A la pregunta:

¿Considera usted que los Instrumentos utilizados en la Evaluación Docente permiten reconocer y registrar lo establecido en el MBE?

R/... no necesariamente, no necesariamente, porque hee hay algunos instrumentos que no permiten registrar hee de forma en forma objetiva lo que mide el marco para la buena enseñanza.

- A la pregunta:

¿De acuerdo con los Instrumentos utilizados en la Evaluación de Desempeño Docente, Ud. eliminaría o reformularía alguno? ¿Por qué?

R/... ya haber hee todos los instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño docente yo eliminaría yo eliminaría... la evaluación de terceros (la evaluación par) la evaluación de tercero no necesariamente la evaluación par, porque de la evaluación del tercero incluye también la opinión que daa los integrantes de la UTP (no son tal cual) claro y lo otro que a veces es como viene y corresponde a la parte administrativa hay que llenar un documento por no hacerlo , la misma evaluación la hacen a una persona es la que fueron transcribiendo en todas las otras páginas (osea no es de forma objetiva) no es objetiva pues eso digo y no aporta gran mayormente gran información.

- A la pregunta:

¿Cuánto tiempo le dedicó al proceso de evaluación docente? ¿Por qué?

R/... ¿tú te refieres a la elaboración del portafolio? (no ala del todo el proceso) ha la del todo el proceso, haber nosotros recibimos el portafolio en julio antes de salir de vacaciones de invierno y lo tuvimos que entregar en octubre, yo partí haciendo mi portafolio en agosto, porque lo que restaba del mes de julio lo utilicé para ordenar la información y yo agosto y septiembre y en octubre yo lo transcribí y.... no todas las correcciones las hice a fines de septiembre y en octubre ya lo tenía elaborado y no lo modifiqué, lo entregué como pensé que debía ser, porque igual a uno le surgen muchas dudas, por ejemplo yo ahora si me tocara evaluarme hee hubo muchos errores que yo cometí por ejemplo en la parte de de la elaboración del instrumento, pero porque no

supiera sino porque la pauta no venía especificada y cuando te la entregan el resultado de todos los instrumentos que tú elaboras ahí viene como una, en detalle en que parte estuviste débil y en que parte estuviera tus fortalezas, entonces ahora para mi sería más fácil (podría realizarla bien) sabría como digamos, sabría con mayor certeza a que tendría que apuntar.

- A la pregunta:

¿A qué instrumento Ud. le dedicó más tiempo? ¿Por qué? ¿Cuáles fueron las principales dificultades que tuvo en este proceso?

R/... yo creo que es la misma respuesta que la anterior

- A la pregunta:

¿Los intervalos de tiempo en los cuales se evalúa a los docentes, son los necesarios para todos los profesores?

R/... pero a todos nos evalúan cada cuatro años, los que salen insatisfactorio y los que básicos tiene que asistir a clases a la universidad con un tutor y después de un tiempo ellos cuando se vuelven a evaluar ahí tiene supuestamente demostrar que esa tutoría ha sido efectiva y que le ha dado la herramientas que permiten mejorar esas falencias, para todos es igual, los mismos cuatro años (y Ud. los intervalos los encuentra correctos) bueno yo encuentro que una persona sale insatisfactorio es porque realmente tiene que buscar ayuda y replantearse su metodología de trabajo, hee y debiera bueno, si esta con un tutor y les están dando la ayuda la universidad, debiera ser capaz de evaluarse, en un tiempo más corto que el resto, porque significa que tendría que poner en práctica más luego lo que ha aprendido, para ver si son efectiva o no esas herramientas con las que cuenta en ese momento.

- A la pregunta:

¿Considera Ud. adecuado que aquellos docentes que son calificados como competentes y destacados, rindan una prueba voluntaria para obtener una remuneración durante cuatro años? ¿Por qué?

R/... si nosotros dimos la prueba el año pasado, (¿Ud. la considera adecuada?) yo digo que si, si yo lo considero adecuado, porque vendría un poco ha, vendría un poco como ha ha complementar un ciclo, o sea a cerrar ese ciclo, de la evaluación y ver en la prueba de conocimiento que tanto es lo que se maneja, ahora yo te digo que la prueba realmente no tiene nada que ver con los contenidos que nos hacen bajar para la AVDI, no tiene nada que ver con son totalmente distintos, los contenidos que que aborda la prueba en si, en definitiva están a nivel universitario y tiene que ver con todo eso lo que es por ejemplo la teoría literaria todos esos ramos que uno una vez que entra a trabajar se desentiende de ellos, entonces a uno a veces eso le juega en contra, pero en la parte práctica por ejemplo el año pasado entro mucho muchas figuras literarias venia muchos medios de comunicación, mucho de lo que era lo del afiche, los spot todo eso lo he como lo abreviamos nosotros los mmc, si entonces venia mucho de eso y uno lo ve porque en primero y segundo medio uno trabaja eso, entonces pero todo lo es parte así como técnica de la especialidad tanto en la parte literaria como la lingüística uno se aleja de de esa materia le es más difícil uno no lo aborda después y si lo llega tomas después es porque hace un pos título, un magister o asiste a los cursos de perfeccionamiento en la universidad, entonces lo toma porque es parte del acerbo que debe tener como profesional, ahora yo encuentro he que es bueno para el docente poder aspirar a obtener mayor remuneración, por hacer su portafolio entonces y lo que te juega en contra es al final el tiempo (Ud. daría más tiempo para hacer el portafolio) si debiera ser por ejemplo no se unos cinco meses algo que lograra ser así como porque a mí me da la impresión que ha mucha gente no le dan también por lo mismo porque se ven como atariados, se ven como que se les viene todo encima porque en el trabajo tienes que seguir haciendo tus evaluaciones tu jefatura, hacer sus reuniones de apoderados entonces es mucha carga.

- A la pregunta:

¿Qué beneficios le aportó la evaluación de desempeño?

R/... que beneficios me aporato, bueno yo creo que heee el mayor beneficio he es darme cuenta que lo he estoy haciendo de en el día a día con mis alumnos está bien, fue bien evaluado cien recepcionado y es como un logro personal es como el aliciente que uno tiene y necesita día a día para seguir en esto es el ánimo que da también si hubiese salido por ejemplo no bien evaluada también habría dañado mi autoestima el ser humano necesita de incentivos para seguir adelante y ponerle el hombro.

- A la pregunta:

¿Usted cree que con la Evaluación Docente se cumple el objetivo del MINEDUC, mejorar o fortalecer la profesión docente? Fundamente.

R/... mejorar y fortaleces donde las personas hacen el trabajo a conciencia si pero se ha visto mucho que hee hay mucha gente que ha pagado porque le hagan el portafolio, entonces también es como subjetivo entiendes tu yo digo que la gente que por ejemplo yo salí competente salí con dos dos ámbitos destacados tres competentes y uno básico que fue el de la evaluación entonces en consecuencia yo creo que estuve más cerca del destacado que del competente pero bueno hee ninguno reprobé y eso es bueno para mí pero ... hay mucha gente que los trabajos los manda hacer entonces yo creo que todo lo que hice lo hice de acuerdo a los que yo hago siempre a lo que consideré que estaba bien desde la mirada que yo le doy a mi trabajo y bueno y si cometí errores también tengo ahora la otra mirada pero también me queda un poco de duda porque se tejen muchos mitos respecto a la revisión de los portafolios que se contratan estudiantes que no todos son de pedagogía entonces de repente la mirada que una persona le da eso depende eso para mí es muy subjetivo pero yo en si el trabajo no lo considero malo no lo considero malo que se haga esto que se esté midiendo la calidad de los profesores que están en educación porque tenemos que ser realista no toda la gente trabaja a conciencia en el sistema y mucho de las personas que estudian la pedagogía también lo hacen porque es su inclinación sino que lo hacen porque no les dio para entrar a otra carrera en el caso mío yo elegí la pedagogía como primera prioridad porque para mí en mí escala de prioridades siempre estuvo primero ahora que me doy cuenta que económicamente

no me voy hacer rica eso lo tengo claro es un mal negocio su uno piensa ser más solvente.

- A la pregunta:

¿Qué efectos ha tenido en su desempeño profesional la evaluación docente?

R/... a mi me subió la autoestima porque quede dentro de lo que yo pensaba que podría ser destacado-competente.

- A la Pregunta:

¿Qué reflexiones le genera el proceso vivido durante la evaluación docente desde su quehacer pedagógico?

R/... heee... mmm... yo creo que la mayor preocupación yo creo que mayor preocupación por el trabajo que hago porque hee esos meses que estuve concentrada elaborando planificando mis clases que iban a ser incluidas en el portafolio hee me dieron mayor sistematicidad en el trabajo... mayor sistematicidad a la hora de ejecutar.

- A la Pregunta:

Según su opinión, ¿la evaluación docente ha ocasionado cambios en el sistema educacional chileno?

R/ ... no sé si ha ocasionado cambios en el sistema educacional chileno, no sé porque todavía no he visto que todos los docentes que hayan sido evaluados básico o insatisfactorio hayan tenido como un replanteamiento de su metodología de trabajo porque mucha gente que está por irse esa parte no sé si es tan efectiva no pero a lo mejor para todas esas personas que son jóvenes que se viene recién incorporando al sistema educacional a lo mejor esto si v ser más provechoso pero para las personas que ya están en una última instancia no sé si es obligatorio o no porque uno no le toco esa parte no sé si es obligatorio que la gente que sale nivel básico por ejemplo tiene que ir a la universidad por iniciativa propia matricularse inscribirse buscar asesoría que le permitan mejorar y objetivisar su metodología ahí no sabría como tomar eso.

Segunda entrevista: Liceo 2

- A la pregunta:

¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente en su nivel educativo?

R/. . haber ... los vínculos... y esta evaluación de desempeño docente... claro que si porque lo que se pretende yo creo que es sistematizar más aún todo aquello que estamos haciendo años más años menos quizá sea ordenarlos más y naturalmente que va a redundar en una mejor calidad para cada profesor.

- A la pregunta:

¿Conoce Ud. las normativas que rigen la evaluación del desempeño docente que se práctica nuestro país?

R/... si, si puesto que ya me correspondió someterme a esa evaluación.

- A la pregunta:

¿Estima usted que el Marco para la Buena Enseñanza, contiene todos los aspectos de las responsabilidades de un docente y cree usted que sus dominios son pertinentes para un buen desempeño diario en el aula?

R/... yo creo que si ahí está en el plano, dentro de lo que debiera ser, lo que sí deja de lado otros, algunos otros aspectos de todo lo que significa el currículum emergente, yo creo que eso de debiera tomar muy en cuenta también y junto con sistematizar todo esto no se debe dejar de lado de ninguna forma.

- A la pregunta:

Antes del proceso de evaluación de desempeño docente ¿Usted incorporaba el Marco para la Buena Enseñanza en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de sus clases?, ¿Hace cuanto lo conoce?

R/... En solo lo sistemático el marco para la buena enseñanza desde que comenzó a regir la evaluación docente, hee pero alguna otra manera esto ha estado presente en el quehacer educativo y en el mío personalmente yo diría que desde siempre, siempre también es bueno ordenarse un poco más y esto lo que ha hecho es sistematizar como te decía antes pero ha estado presente.

- A la pregunta:

¿Considera usted que los Instrumentos utilizados en la Evaluación Docente permiten reconocer y registrar lo establecido en el MBE?

R/... si, si están establecidos en lo que es el marco para la buena enseñanza, hee lo que se utiliza esta presente, nada más y yo te diría y te sigo repitiendo aquello está tratando de sistematizar lo que ya ha existido.

- A la pregunta:

¿De acuerdo con los Instrumentos utilizados en la Evaluación de Desempeño Docente, Ud. eliminaría o reformularía alguno? ¿Por qué?

R/... sinceramente yo creo que... mmm este instrumento necesita una revisión completa, porque ocurre que hay una serie de elementos y de detalles también que dejan de lado un poco lo que yo te decía delante, hay que considerar con quienes trabajamos, que son personas y tienen muchos antecedentes familiares, sociales que hacen que el proceso en sí tiene que atenderlo, nosotros tenemos que atenderlos, atender todas estas cosas y es necesario revisar, revisar, esta mirado muy desde arriba, muchos de esos aspectos, pero falta aterrizarlos un poco más.

- A la pregunta:

¿Cuánto tiempo le dedicó al proceso de evaluación docente? ¿Por qué?

R/... haber, yo creo que entre todo el quehacer de aula y de de lo que se necesita realizar a nivel de liceo, a nivel de nuestro desempeño, yo creo que estuvimos perfectamente bien unos dos meses, estuve revisando a diario todo lo que tenía que hacer, porque no se cuenta, no contaba y el profesor no cuenta con los tiempos necesarios para dedicarle un tiempo tan especial y profundo ha este instrumento que requiere de muchísimo tiempo.

- A la pregunta:

¿A qué instrumento Ud. le dedicó más tiempo? ¿Por qué? ¿Cuáles fueron las principales dificultades que tuvo en este proceso?

R/ ... mmm al portafolio es lo que requiere de más tiempo, hay mucho detalle hay que estar revisando una diversidad de instrumentos también para tener en cuenta porque todo esto hay que redactar hay que ordenar todo aquello, porque en esto va una calificación porque para eso fue diseñado, entonces hay que poner de todo ese cuidado, yo creo que una de las mayores dificultades es no contar con el tiempo suficiente para dedicárselo, ha sido una de las dificultades mayores.

A la pregunta:

¿Los intervalos de tiempo en los cuales se evalúa a los docentes, son los necesarios para todos los profesores?

R/.. lo que te decía delante que este instrumento hay que estudiarlo de nuevo necesita una revisión profunda, porque ocurre que está hablando muy a menudo a través de nuestra profesión docente que la evaluación es un proceso permanente, esto se hace también a nivel de colegio tenemos a nuestro directivo, la gente que especializada una serie de aspectos para que ocurra esta evaluación permanente pero lo que si lo que está haciendo con eso es precisamente lo contrario cada cuatro año cada cinco los años que sean nooo, se está contradiciendo sola.

- A la pregunta:

¿Considera Ud. adecuado que aquellos docentes que son calificados como competentes y destacados, rindan una prueba voluntaria para obtener una remuneración durante cuatro años? ¿Por qué?

R/... fijate que he qué bueno que tuvieran un premio llamémoslo así destacado y competente que tengan un premio, pero porque que tengan que nuevamente y ponen en tela de juicio todo lo que los profesores tenemos en años de ejercicio, donde aparece esta evaluación luego de tantos años que llevamos en ejercicio docente, entonces yo creo que ni siquiera debieran ser sometidos a una prueba debiera existir un reconocimiento también pero de manera inmediata.

- A la pregunta:

¿Qué beneficios le aportó la evaluación de desempeño?

R/... siempre hay algo que aprender y uno cuanto pueda ordenarnos un poco más va ser beneficioso yo creo que por ahí fue también todo lo que hemos aplicado tenerlo más en cuenta a cada momento en realidad.

- A la pregunta:

¿Usted cree que con la Evaluación Docente se cumple el objetivo del MINEDUC, mejorar o fortalecer la profesión docente? Fundamente.

R/... te decía recién, todo lo que vaya en mejoramiento y fortalecimiento de nuestra profesión siempre va ser por nosotros muy bien recibida pero que nos impongan un instrumento que nos, de repente ocurre un estrés y eso podría ser planteado de otra forma.

- A la pregunta:

¿Qué efectos ha tenido en su desempeño profesional la evaluación docente?

R/... ordenarse más, porque todo cuanto allí se nos ha planteado yo reconozco personalmente que lo he trabajado, lo he tenido en cuenta, ahora lo de sistematización.

- A la Pregunta:

¿Qué reflexiones le genera el proceso vivido durante la evaluación docente desde su quehacer pedagógico?

R/... ha sido estresante, porque nos ha puesto también a muchos profesores por una u otra causa no les ha ido muy bien en este proceso, el que tener que estar expuestos a una serie de causales que lo hacen poner en tela de juicio, cuando esto vale que ha estado pasando por otras realidades personales, familiares, de lo que haya sido y de pronto tuvo que enfrentarse a esta evaluación y yo creo que no ha sido muy justo en este sentido.

- A la Pregunta:

Según su opinión, ¿la evaluación docente ha ocasionado cambios en el sistema educacional chileno?

R/... cambios tan radicales así de profundos no creo que los haya habido, porque lo voy a sostener siempre esto lo estamos haciendo naturalmente que entre todos los grupos profesionales hay quienes le pueden dedicar más tiempo y un tiempo de mejor calidad y puede haber otras personas que también que a lo mejor no han sido muy dedicados y esa es una realidad que vivimos, pero es lo menos esa segunda situación que yo te expongo, así que, yo creo que, y voy a insistir en esto, es bueno reflexionar, revisar, y lo que hemos desarrollado todo estos años ya de tiempo este instrumento yo creo que ya es tiempo y ya se ha pasado el tiempo en que se someta a tela de juicio donde podamos manifestar nosotros cuales han sido nuestros problemas respecto de este instrumento.

Tercera Entrevista: Liceo 3

- A la pregunta:

¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente en su nivel educativo?

R/... vínculos ... entre la evaluación de desempeño docente... claro que hay ya que lo que se se quiere creo que es ordenar y sistematiza más aún todo aquello que se realiza en el aula y con los alumnos.

- A la pregunta:

¿Conoce Ud. las normativas que rigen la evaluación del desempeño docente que se práctica nuestro país?

R/... claro... desde que me correspondió someterme a esta evaluación, es más, creo que fue importante todo aquello.

- A la pregunta:

¿Estima usted que el Marco para la Buena Enseñanza, contiene todos los aspectos de las responsabilidades de un docente y cree usted que sus dominios son pertinentes para un buen desempeño diario en el aula?

R/... yo creo que, que los dominios están en el plano del desempeño en aula, lo que sí dejaría de lado algunos otros aspectos, creo que de debiera tomar en cuenta también eso de lo que va emergiendo en el aula y los niveles culturales de los alumnos junto con la sistematización, sistematizar no se debe dejar de lado de ninguna forma.

- A la pregunta:

Antes del proceso de evaluación de desempeño docente ¿Usted incorporaba el Marco para la Buena Enseñanza en el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de sus clases?, ¿Hace cuanto lo conoce?

R/... el marco lo conozco desde que comenzó a regir la evaluación docente, hee pero alguna otra manera el siempre ha estado presente en mi quehacer de aula, yo diría que desde siempre ha estado presente, por su puesto también es bueno ordenarse y él lo ha hecho.

- A la pregunta:

¿Considera usted que los Instrumentos utilizados en la Evaluación Docente permiten reconocer y registrar lo establecido en el MBE?

R/... creo que alguna manera sí, pero no de manera objetiva ya que el marco para la buena enseñanza no tiene una mirada dirigida a nuestra realidad diaria, hee... de alguna manera lo que se utiliza esta presente, y aquello está tratando de sistematizar lo que ya ha existido antes solamente.

- A la pregunta:

¿De acuerdo con los Instrumentos utilizados en la Evaluación de Desempeño Docente, Ud. eliminaría o reformularía alguno? ¿Por qué?

R/... creo que... mmm reformularía completamente el instrumento evaluación, creo que hay una serie de aspectos y de detalles que dejan de lado un poco el quehacer diario, o sea el ambiente en el cual uno trabaja, con alumnos en riesgo social, hay que considerar de alguna y otra manera con quienes trabajamos, que son personas y tienen muchos antecedentes familiares, sociales que hacen que el proceso en sí tiene que atenderlo, creo que por eso es necesario revisar a fondo y cambiar.

- A la pregunta:

¿Cuánto tiempo le dedicó al proceso de evaluación docente? ¿Por qué?

R/... creo que entre todo desde que me lo entregaron mi quehacer de aula y de de lo que se necesita realizar a nivel de liceo, yo creo que perfectamente unos dos meses, ya que estuve revisando a diario todo lo que tenía y debía hacer, porque..., no contaba con los tiempos necesarios para dedicarle ya que se requiere de muchísimo tiempo.

- A la pregunta:

¿A qué instrumento Ud. le dedicó más tiempo? ¿Por qué? ¿Cuáles fueron las principales dificultades que tuvo en este proceso?

R/ ... sin lugar a dudas al portafolio de todas maneras es lo que requiere de un tiempo más específico, ya que tiene mucho detalle y hay que estar revisando a cada momento cada detalle, entonces hay que poner ese cuidado en los detalles, y creo que una de las mayores dificultades que se presenta es no contar con el tiempo, ha sido una de las dificultades mayores.

- A la pregunta:

¿Los intervalos de tiempo en los cuales se evalúa a los docentes, son los necesarios para todos los profesores?

R/.. como.... Haber creo que hay que estudiar bien el instrumento, estudiarlo de nuevo ya que necesita una revisión profunda, porque creo que nuestra, nuestra profesión docente como siempre se habla que, que la evaluación es un proceso permanente en ella, y creo que todo el nivel educativo debe evaluarse permanentemente, ojala todos los años, los que tienen un nivel básico o insatisfactorio.

- A la pregunta:

¿Considera Ud. adecuado que aquellos docentes que son calificados como competentes y destacados, rindan una prueba voluntaria para obtener una remuneración durante cuatro años? ¿Por qué?

R/... si por supuesto, pero esa remuneración debe ser permanente y creo que para todos los profesores y creo además que la prueba debe medir otras cosas no cosas tan técnicas que de alguna u otra manera se olvidan después de los años de servicio.

- A la pregunta:

¿Qué beneficios le aportó la evaluación de desempeño?

R/... uno nunca termina de aprender y creo que esta evaluación me ayudo a sistematizar más mi sistema de trabajo en aula..

- A la pregunta:

¿Usted cree que con la Evaluación Docente se cumple el objetivo del MINEDUC, mejorar o fortalecer la profesión docente? Fundamente.

R/... creo que todo, todo lo que vaya en mejorar el sistema de nuestra profesión este siempre va ser bien recibida por los que participamos en el sistema.

- A la pregunta:

¿Qué efectos ha tenido en su desempeño profesional la evaluación docente?

R/... a mi me sirvió para ordenarme más, ya que con todo lo que había que hacer, uno aprendió a sistematizar todo y ordenar mi sistema de trabajo... mmmmm creo que eso.

- A la Pregunta:

¿Qué reflexiones le genera el proceso vivido durante la evaluación docente desde su quehacer pedagógico?

R/... reflexiones... haber ... creo que evaluarme me hizo reflexionar de qué forma enfrente mi trabajo me hizo cuestionarme ... cuestionarme mi forma de enfrentar mi diario vivir en el aula, además de ordenarme.

- A la Pregunta:

Según su opinión, ¿la evaluación docente ha ocasionado cambios en el sistema educacional chileno?

R/... creo que sí pero no cambios radicales, ya que este tipo de instrumento evaluativo debe someterse a un estudio y reformularse, de alguna u otra forma los profesoras han buscado al forma de evadir el sistema mandando hacer portafolio y excusándose detrás de licencias... creo que le evaluación docente no ha entrado en la conciencia de los profesores chilenos todavía, yo creo que habría que tener un cambio de mentalidad.

ANEXO 3: REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE (Ministerio de Educación)

El Reglamento de Evaluación Docente fue aprobado el 30 de agosto del 2004.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto Docente de los Profesionales de la Educación y de las leyes que los complementan establece un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo, creado por la letra d) del artículo 12 de la Ley N° 19.933;

Que, asimismo, la Ley N° 19.961 estableció normas que regulan la evaluación de dichos profesionales de la educación, modificando y complementando el artículo 70 señalado;

Que, el sistema de evaluación previsto en la ley pretende fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas, para lo cual se establece la creación de planes de superación profesional que beneficiarán a los docentes que resulten evaluados con desempeño básico e insatisfactorio; Que es necesario, para la implementación del sistema, regular la forma de selección y nombramiento de los evaluadores pares, sus inhabilidades, incompatibilidades y obligaciones, las Comisiones Comunales de Evaluación, los procedimientos, periodicidad, plazos y demás aspectos técnicos de la evaluación docente, las normas para conocer los resultados de la evaluación, y de la nueva evaluación en caso de resultado insatisfactorio, como asimismo los planes de superación profesional a los que deberán someterse los docentes con resultados básicos e insatisfactorios y los procedimientos que les permitan a los profesionales de la educación ejercer su derecho a recurrir respecto de los resultados de su evaluación.

Decreto:

Apruébese el siguiente reglamento del artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación que establece el Sistema de Evaluación Docente para los profesionales de la educación del sector municipal.

El Reglamento de Evaluación Docente consta de 56 Artículos los cuales están dispuestos del siguiente modo:

- **Disposiciones Generales:** En el cual se describe en qué consiste la Evaluación docente, quienes son considerados “Docentes”, “Evaluadores pares”, quienes conforman la “Comisión Comunal de Evaluación”, los “Dominios, criterios y Descriptores de Evaluación”, los “Instrumentos de Evaluación” y “Planes de Superación profesional”. Cada artículo define en forma clara la forma en que serán evaluados los docentes, serán evaluados todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal, es decir, aquellos docentes que cumplen funciones en Educación Básica, Formación General Enseñanza Media, Educación Parvularia, Educación Especial o Diferencial, Educación de Adultos, Formación Diferenciada de Enseñanza Media Humanístico–Científica y especialidades de la Educación Media Técnico Profesional.

Quienes quedan eximidos de participar en el sistema de evaluación.

Artículo 6: Quedarán eximidos de participar en el proceso de evaluación de un determinado año:

- a) Los evaluadores pares de ese proceso anual, los cuales deberán obligatoriamente evaluarse en el proceso del año siguiente, y
- b) Los docentes durante su primer año de ejercicio profesional en un establecimiento educacional, entendiéndose por éste aquel en que suscribe su primer contrato de trabajo o sea designado, en su caso.

Los motivos que pueden causar la suspensión de la evaluación.

Artículo 7: Se podrá a solicitud del docente suspender la evaluación para el año inmediatamente siguiente, en los casos que a continuación se señalan:

- a) Por razones de fuerza mayor;
- b) Cuando el docente ha sido trasladado de establecimiento o de curso, con fecha posterior al 30 de abril del año en evaluación;
- c) Por permiso sin goce de remuneraciones superior a tres meses, otorgado por el sostenedor, y que afecte al proceso de elaboración de las evidencias de evaluación. En todo caso el docente no podrá interponer esta causal en el año siguiente, y
- d) Por encontrarse el docente realizando actividades de formación profesional fuera del territorio nacional, autorizadas por el sostenedor, durante el periodo de elaboración de evidencias de evaluación.

Los niveles de desempeño del Sistema de Evaluación, La forma en que se utilizarán los instrumentos de evaluación y las ponderaciones de estos.

Artículo 17: Los instrumentos de evaluación tendrán las siguientes ponderaciones:

- a) El portafolio se ponderará en un 60% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, su ponderación será de un 80%.
- b) La autoevaluación se ponderará en un 10% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, su ponderación será de un 5%.
- c) La entrevista se ponderará en un 20% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, la ponderación será de un 10%, y
- d) Los informes de terceros se ponderarán en un 10% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, su ponderación será de un 5%.

Los requisitos, obligaciones y funciones que deben cumplir los evaluadores pares.

Artículo 19: Los evaluadores pares deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser docente de aula en ejercicio con al menos cinco años de experiencia en aula en el sistema escolar formal;
- b) Pertenecer al mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente que le corresponde evaluar;
- c) No haber sido sancionado en un sumario administrativo en los últimos cuatro años;
- d) Tener evaluación docente cuyos niveles de desempeño hayan sido destacado o competente, o ser docente con derecho a percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica, o ser docente integrante de la Red Maestros de Maestros; y
- e) Haber cumplido y aprobado con el entrenamiento para desempeñar tal función, el que se impartirá por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), según se establece en el artículo anterior.

Artículo 23: Serán obligaciones y funciones del evaluador par las siguientes:

- a) Relacionarse con el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal de la comuna respectiva para el desarrollo de sus tareas;
- b) Aplicar e informar la entrevista al docente en evaluación, y participar en la Comisión Comunal de Evaluación del docente que entrevistó;
- c) Desplazarse a entrevistar al docente en evaluación a su establecimiento educacional o, excepcionalmente, al recinto definido por el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal de la comuna respectiva; y
- d) Suscribir el documento que establece sus responsabilidades administrativas, especialmente respecto del manejo reservado de los instrumentos de evaluación, de la información obtenida durante las entrevistas, así como de los resultados de los docentes evaluados.

Quiénes integran la comisión comunal de evaluación y cuáles son sus funciones.

Artículo 28: La Comisión Comunal de Evaluación estará integrada por:

- a) El Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo, y
- b) Los Evaluadores Pares a que se refiere la letra c) del artículo 1º y 18 de este reglamento.

Artículo 29: Serán funciones de la Comisión Comunal de Evaluación las siguientes:

- a) Tomar conocimiento y aprobar los reportes de resultados a los que se refiere la letra e) del artículo 35 del presente reglamento, considerar la información del contexto del docente evaluado y pronunciarse respecto de su nivel de desempeño final, para lo cual podrá ratificar el nivel de desempeño indicado en el reporte de resultados o modificar la evaluación final de un docente mediante acuerdo especialmente fundado, conforme al quórum establecido en el artículo 40 de este reglamento.
- b) Conocer y resolver de los recursos de reposición.

Las funciones de la coordinación del sistema de evaluación docente en el ámbito comunal.

Artículo 33: Serán funciones de la coordinación comunal de evaluación la de recibir y entregar información a los diversos actores locales involucrados en el proceso; recibir, distribuir, almacenar y despachar los instrumentos de evaluación; apoyar la planificación de las diversas etapas y actores involucrados, monitoreando su adecuado desarrollo; convocar y asegurar el óptimo funcionamiento de la Comisión Comunal de Evaluación; y entregar los Informes de Evaluación Individual.

Asimismo, la coordinación comunal de evaluación será la responsable de registrar y resguardar los materiales y la información emanada a lo largo del proceso.

El procedimiento de evaluación, los informes de resultados.

Artículo 42: Del proceso de evaluación docente se emitirán los siguientes informes de resultados:

- a) Informe de Evaluación Individual;
- b) Informe de Resultados para los Equipos de Gestión de los Establecimientos Educativos; y
- c) Informes de Resultados para el Sostenedor Municipal y el Municipio respectivo.

Los recursos.

Artículo 46: En contra del resultado de la evaluación docente sólo procederá el recurso de reposición, el que se podrá interponer, entre otras, por las siguientes causales:

- a) Haber sido evaluado el docente no obstante encontrarse eximido de dicho proceso por algunas de las causales del artículo 6º, o estar amparado por alguna de las causales establecidas en el artículo 7º del presente reglamento.
- b) Haber sido evaluado por un evaluador par inhábil o incompetente.
- c) Haberse omitido en la evaluación final la ponderación de alguno de los instrumentos señalados en el Título II del presente reglamento, o haberse trasgredido las exigencias formales requeridas por este reglamento para la aplicación de dichos instrumentos.

ANEXO 4: FUNCIONES PROFESIONALES (LEY N° 19.070, ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN)

Artículo 16° La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de estos procesos y las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educativas.

Artículo 17° La función docente comprende la docencia de aula y las actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula es la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo.

La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.

Las actividades curriculares no lectivas son aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como la administración de la educación, las actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal, la jefatura de curso, las actividades coprogramáticas y culturales, las actividades extraescolares, las actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar y las actividades de coordinación con organismos o instituciones del sector que indican directa o indirectamente en la educación en la forma indicada en el artículo 20° de este Reglamento y las análogas que se establezcan por el Ministerio de Educación mediante decreto.

BIBLIOGRAFÍA

Básica

- Amat Oriol; 2000; “Aprender a Enseñar – Una visión práctica de la formación de formadores”; Ediciones Gestión 2000; España.
- Cabrera Flor; 2000; “Evaluación de la Formación”; Editorial Síntesis; España.
- Castro Rubilar Fancy, Correa Zamora M^a Elena, Lira Ramos Hugo; 2006; “Curriculum y Evaluación Educacional” aportes teórico prácticos para el quehacer docente en el aula; Ediciones Universidad del Bío-Bío; Chile.
- Cisternas Francisco; 2008; “Investigación Educacional Cuantitativa. Paradigmas, planteamiento problemático, marco teórico; Ediciones universidad del Bío-Bío; Chile
- Cisterna, Francisco. 2009; Métodos de Investigación Cualitativa en Educación, Guía –Teórico-Práctica; Ediciones Universidad del Bío-Bío, Chile
- Contreras Eduardo y otros; 2007; La Evaluación Docente: Una Mirada desde los Protagonistas; Universidad del Bío-Bío; Chile.
- Devalle, Alicia y Vega, Viviana; 1995; la capacitación docente ¿una práctica sin evaluación?; Ediciones. Magisterio Río de la Plata; Argentina.
- Gobierno de Chile. 2004, Ministerio de Educación, Reglamento sobre Evaluación Docente. Chile.
- King Gary y Otros; 2000; el diseño de la Investigación social: la Influencia científica en los estudios cualitativos; Alianza Editorial; España.
- Ministerio de Educación; 2003. LEY NÚMERO. 19.961. SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE. Chile.
- Ministerio de Educación; 2003; “Marco para la Buena Enseñanza”. Chile.
- Murillo Javier y otros; 2006; “Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente”; Ministerio de Educación y Ciencia de España; Chile
- Nieto Jesús; 1996; “La autoevaluación del profesor, cómo puede el profesor evaluar y mejorar su práctica docente”; Editorial Praxis; España.
- Pita Fernández, S. Pértegas Díaz, S; 2002; Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo. España.

- Riagni Marcela; 2007; La Evaluación del Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento de la Calidad de la Educación; Universidad la República; Chile.
- Stegmann Tania; 2008; EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE Antecedentes Históricos Bases Psicológicas del Aprendizaje Basado en el MBE; Fundación SEPEC; Chile.
- Torres Martínez, Raúl (2003), Los nuevos paradigmas en la actual revolución científica y tecnológica. Costa Rica.
- Valdés, H. (2003). La Evaluación del Desempeño del Docente. Investigador Instituto Central de Ciencias Pedagógicas Ministerio de Educación, República de Cuba.

Linkografía

- Colegio de profesores de Chile A.G. directorio naciona;
http://www.profesormetropolitano.cl/images/stories/doc/evaluaciondocente_directnac.pdf. Fecha de búsqueda Agosto 2009
- Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, Investigación cuantitativa y cualitativa;
http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp#Bibliografía. Fecha de búsqueda Agosto 2009
- Wilson Puente, técnicas de investigación;
<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>. Fecha de búsqueda Agosto 2009
- http://www.inteligencia colectiva.org/2009_II_Sesion12.pdf. Fecha de búsqueda Agosto 2009
- Marcela Ragni; La Evaluación del Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento de la Calidad de la Educación; <http://www.monografias.com/trabajos64/evaluacion-desempeno-docente-mejoramiento-educacion/evaluacion-desempeno-docente-mejoramiento-educacion2.shtml> Fecha de búsqueda Septiembre 2009
- Héctor Valdés Velóz; Ciudad de México; 2000, Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente; <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> Fecha de búsqueda Septiembre 2009
- Héctor Valdés Velóz; Ciudad de México; 2000, Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente; <http://www.oei.es/de/rifad02.htm> Fecha de búsqueda Septiembre 2009
- Gabriel Molnar; Concepto de Evaluación Aplicada;
<http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.01.html> Fecha de búsqueda Octubre 2009
- Desempeño profesional docente; <http://www.scribd.com/doc/21023711/EL-DESEMPENO-PROFESIONAL-DEL-DOCENTE> Fecha de búsqueda Enero 2010
- <http://www.rmm.cl/usuarios/equiposite/doc/200904010936530.ResultadosevaluacionOndocente2008prensa.pdf>. **cuadro (1)**
- <http://www.rmm.cl/usuarios/equiposite/doc/200904010936530.ResultadosevaluacionOndocente2008prensa.pdf>. **cuadro (2)**