



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Universidad del Bío-Bío  
Facultad de Educación y Humanidades  
Pedagogía en Educación General Básica

**¿CUÁL ES LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA  
DE ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES SOBRE LA EVALUACIÓN DE  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE?**

**AUTORES:**

GABRIELA CANDÍA CABRERA  
MATHIAS CARRASCO ECHEVERRÍA  
MARÍA JOSÉ CIFUENTES CEBALLOS  
MARJORIE CONTRERAS MANRÍQUEZ

**PROFESORA GUÍA:**

JUANA CASTRO RUBILAR

**SEMINARIO PARA OPTAR AL TÍTULO DE PROFESOR EN EDUCACIÓN  
GENERAL BÁSICA**

CHILLÁN, 2012

## INDICE

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
I. Introducción .....	3-6
II. Marco teórico.....	7-16
III. Formulación del problema .....	17-21
IV. Objetivos	
Objetivo general.....	22-23
Objetivos específicos.....	22-23
V. Supuestos .....	24-25
VI. Marco Metodológico .....	26-28
VII. Análisis de resultados .....	29-33
7.1. Matrices.....	34-44
7.1.2. Análisis general de las encuestas.....	45
7.2 Entrevistas Semi-estructuradas.....	46
7.2.1. Análisis Categorical.....	46-67
VIII. Conclusiones y Sugerencias .....	68-73
IX. Anexos.....	74-88
X. Cronograma .....	89-90
XI. Bibliografía .....	91-93

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Durante los últimos años en nuestro país, la educación se ha visto enfrentada a diversas discusiones y controversias, enfocadas, muchas de ellas, directamente hacia la Evaluación del Desempeño Docente y los resultados que se han obtenido en base a este proceso.

El Sistema de Evaluación del Profesional Docente en Chile se encuentra regida bajo una normativa legal, que se ha venido desarrollando a partir de la Promulgación de la Ley 19.961, el 9 de Agosto del año 2004, existiendo también el Reglamento sobre Evaluación Docente, el cual fué publicado en el Diario Oficial el 11 de Junio del año 2005. Dentro de este Reglamento se encuentra descrita la forma en que debe llevarse a cabo la evaluación, quienes son los encargados de efectuar la medición, los instrumentos a utilizar, los niveles de desempeño que se obtendrán con los debidos resultados y sus posibles consecuencias.

Es el Miniterio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP), a quien le corresponderá la coordinación técnica para que el proceso de evaluación se aplique de una manera adecuada, junto con el considerar los dominios, criterios e instrumentos para la aplicación.

Posteriormente a la Promulgación de la Ley 19.961, el 14 de Enero del año 2005, es Promulgada la Ley 19.997, la cual modifica a la anterior, clarificando fechas de la puesta en marcha de algunos de los articulos de la Ley preliminar.

Apartir de la primera Ley, la evaluación se ha encontrado sujeta a diversos cambios, como el seguimiento de otros, las que se encuentran concentradas especialmente a los resultados que se obtienen en el proceso de evaluación por parte de los docentes, es por ello que se encuentra la Ley 20.158, la cual fue Promulgada el 27 de Diciembre del año 2006, en donde se estipulan los diversos beneficios para los Profesionales de la Educación, el periodo de postulaciones a las asignaciones variables por desempeño individual, como estableciendo

también, eximición del proceso de evaluación para los docentes que presenten renuncia anticipada e irrevocable por jubilación.

Con el paso del tiempo desde la Promulgación de la Ley, se ha criticado, por parte de los participantes activos del proceso la manera en que está se desarrolla, como los criterios que se valoran, mostrando la disconformidad ante los resultados y la poca aceptación del proceso.

Dentro de los últimos acontecimientos se establece la Promulgación de la Ley 20.501, el 8 de Febrero del año 2011 ( Calidad y Equidad de la Educación), en donde se encuentran incluidas las modificaciones sobre las consecuencias de acuerdo al nivel de desempeño obtenido durante el proceso de Evaluación Docente, estableciendo con ello las sanciones de los profesionales de la Educación que se nieguen a ser sometidos a dicho proceso.

La Evaluación Docente tiene como propósito primordial el fortalecer la Profesión Docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades del evaluado, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas, generando con ello una Educación de Calidad. Es aquí la importancia de poder establecer una relación con lo que de verdad esperan los docentes ante la evaluación y lo que realmente se está llevando a cabo, para generar finalmente un logro significativo en la Educación del país.

Es aquí, donde cabe recalcar la importancia que plantea Giroux, al considerar a los profesores como intelectuales transformativos, sosteniendo *“que el uso de la mente es un componente general de toda actividad humana, exaltamos la capacidad humana de integrar pensamiento y práctica, y al hacer esto ponemos de relieve el núcleo de lo que significa contemplar a los profesores como profesionales reflexivos de la enseñanza”* Giroux H. 1990.

En la actualidad el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente se encuentra elaborado por expertos teóricos en los lineamientos de la educación, no manifestando la práctica y acontecer diario de las actividades de los docentes, al respecto Giroux (1990); señala “ *es en torno a expertos en currículos, instrucción y en evaluación, a los cuales se asigna la tarea de pensar, mientras que los profesores se ven reducidos a la categoría de simples ejecutores de esos pensamientos. El efecto es que no sólo se descalifica a los profesores y se les aparta de los procesos de deliberación y reflexión, sino que, además, la naturaleza del aprendizaje y la pedagogía del aula se convierten en procesos rutinarios*”.

Es por ello que el presente estudio, estará dirigido precisamente hacia los actores que se ven enfrentados a dicha evaluación, con su ejecución e implementación en Establecimientos Municipales de la Comuna de Chillán.

La investigación, se efectuó por medio de la recolección de datos e información, implementados de manera cualitativa, utilizando instrumentos como la encuesta y la entrevista, tomadas a una muestra de docentes evaluados de distintos Establecimientos Municipales de la Comuna de Chillán, para luego proceder al análisis de la información recogida.

## **II. MARCO TEÓRICO**

## II. MARCO TEÓRICO

A fines de la década de los 90 y comienzos del nuevo siglo se inició un proceso de acercamiento entre los intereses de los docentes expresados a través de su organización gremial y los objetivos de la Reforma Educacional impulsada desde el gobierno. Durante las elecciones presidenciales del año 2000, el entonces candidato Ricardo Lagos suscribió en conjunto con el Colegio de Profesores el documento “Bases para un Compromiso para el Fortalecimiento de la Educación y la Profesión Docente”, firmado por las partes el 6 de enero de 2000. Entre los temas de acuerdo, producto de la negociación, fue el fortalecimiento de la profesión docente. Se acordó construir una propuesta conjunta entre el Colegio de Profesores, el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades (Negociación Tripartita).

Para reemplazar el sistema de calificaciones establecido en el Estatuto Docente. Entre las características centrales que debía tener el nuevo sistema se acordó que debía ser de carácter formativo y basarse en estándares de desempeño los cuales deben ser explícitos y previamente acordados. *“Para desempeñar un trabajo de la trascendencia social de la educación se requieren calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación que den cuenta del carácter profesional del trabajo docente”* (UNESCO, 2005).

Esto quiere decir que la nueva propuesta del sistema de evaluación está enfocada en informar a los docentes cuáles son sus fortalezas y debilidades en relación a su desempeño educativo, además, los resultados obtenidos por ellos, podrán ser situados dentro de una escala de medición que a su vez les dará cuenta sobre su desempeño.

El hito que marcó la evaluación docente fue el acuerdo firmado el año 2000, ya que permitió un acercamiento entre los docentes y el gobierno respecto de la

materia. Dicho acuerdo, que enfatizó la función del Estado como responsable de su implementación en la perspectiva de potenciar un sistema de educación pública de calidad para todos, expresó que el proceso de evaluación debía desarrollarse de manera participativa y transparente como requisito para su función formativa y de desarrollo profesional. Además se cimentaron las bases para la creación de un Marco para la Buena Enseñanza, como forma de garantizar que la educación en Chile sea de calidad para cada estudiante. En él se establece lo que cada docente debe conocer, saber hacer y ponderar para determinar cuán bien lo hace cada uno dentro del aula y la escuela de la que forma parte.

Dentro de la agenda para la elaboración del Marco para la Buena Enseñanza (MBE), se destacan, dos sucesos importantes; el primero de ellos fue el desarrollo de una Jornada de Reflexión sobre la Evaluación Docente, realizada el 02 de Marzo del 2001 y posteriormente, el Seminario Internacional sobre Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza realizado en Mayo del mismo año. De ambos se concluyó la construcción de un Marco para la Buena Enseñanza la que más tarde fue considerada como la base en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Esto quiere decir, que la Evaluación del Desempeño Docente se rige por el Marco para la Buena Enseñanza, haciéndose guiar por los 4 dominios de esta: A: Preparación de la enseñanza, B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y D: Responsabilidades profesionales.

“El diseño de los criterios muestra los elementos específicos en los que deben centrarse los profesores. El hilo conductor o unificador que recorre todo el Marco consiste en involucrar a todos los alumnos en el aprendizaje de contenidos importantes. Todos los criterios del Marco están orientados a servir a este propósito básico” (Marco para la Buena Enseñanza, 2003, pág.7)

Es por ello que estos criterios tienen que ir empleados en la orientación de los alumnos y alumnas, para que estos puedan estar involucrados de todas las formas posibles en los logros de los aprendizajes claves respectivos por asignaturas y niveles.

Cuando hacemos referencia a la importancia que tiene la Evaluación Docente debemos en primer lugar tener en cuenta que su principal objetivo, desde su puesta en marcha ha sido *“Contribuir al mejoramiento de la enseñanza, a través del establecimiento de dominios y criterios que deben guiar las prácticas de un buen docente”* (Revista Educación, N° 348)<sup>1</sup>, y de esa manera, mejorar sustancialmente los resultados de los aprendizajes de los estudiantes dentro del establecimiento. Cabe preguntarnos si realmente los objetivos de la evaluación docente se están desarrollando de manera óptima, ya que según la palabras del Ministro de Educación Harald Beyer: "los profesores destacados y competentes están muy bien en lo que es el ambiente de la clase para el aprendizaje, pero en todas las otras áreas no alcanzan el nivel que uno esperaría de un profesor. Eso es preocupante". (Foro EducarChile, 2012). En relación a los comentarios del ministro Harald Beyer se considera que la evaluación docente no está cumpliendo con sus propósitos formativos ya que sólo se logra un buen desempeño en algunas áreas y no como un todo generalizado, que es lo que se debe cumplir.

Un reto fundamental que afronta la educación en los últimos años se refiere a la búsqueda de la calidad educativa, calidad que se constituye en el horizonte de todas las iniciativas que se inician o refuerzan. El empeño por la calidad está en el centro del debate educativo y en torno a ella se discute la preocupación por la función de los docentes, factor central del progreso y del cambio.

1. Revista de Educación, N° 348, Septiembre 2011;p 18

Es por ello que para mejorar el trabajo docente, la ley, les otorga una serie de derechos en su beneficio, que apuntan a un perfeccionamiento de su labor mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación, también con la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento y desarrollo de sus funciones. Sin embargo no nos deja de hacer eco lo propuesto por Giroux (1990)<sup>2</sup>, donde señala, que para que haya un verdadero cambio en la escuela, primero, se debe definir cuál es la real naturaleza de la crisis educativa. Consideramos, que esta es la propuesta que más se ajusta a encontrar una verdadera solución a la crisis educativa que se vive nuestro país desde ya muchos años, y que pese a todos los esfuerzos que se hacen para superar la brecha entre los establecimientos, y mejorar la labor docente, esto no ha dejado de cambiar, y se seguirá reproduciendo a medida que pasen los años.

La elaboración de estándares profesionales representa un esfuerzo por describir en una forma mensurable o al menos observable, lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión.

Los estándares intentan capturar el consenso de la investigación y de los docentes acerca de los conocimientos, habilidades y competencias que deben dominar, de sus roles, tanto en el aula como en la comunidad educativa de la cual forman parte, y de sus responsabilidades respecto de la formación integral y los logros de aprendizaje de sus alumnos, su propio desarrollo profesional y el fortalecimiento de su profesión.

Estos estándares identifican las características esenciales de una buena enseñanza, dejando espacio a distintas maneras de ejercerla sin especificar un estilo particular ni promover la uniformidad de las prácticas docentes.

2. Giroux, H. Los profesores como intelectuales transformativos; 1990.

“Así el propósito general de los estándares profesionales es, precisamente, contribuir a 2 mejorar la calidad docente y fortalecer el reconocimiento social de la profesión” (Bravo M. Romero C. Uvilla C. 2004.)<sup>3</sup>.

## **Puesta en marcha de la Evaluación Docente**

Desde el año 2003, en Chile se comenzó a trabajar asociadamente entre el Ministerio de Educación (MINEDUC), el Colegio de Profesores y la Asociación Chilena de Municipalidades, para poder crear el Sistema Nacional de Desempeño Docente. Donde se establece quienes serán evaluados, para qué y qué se evaluará.

Esta evaluación, se rige por el Marco para la Buena Enseñanza, Y sigue los criterios establecidos por estos, los cuales se enfocan en abordar temas relevantes del proceso educativo. El Dominio A corresponde a la Preparación para la Enseñanza, el Dominio B, a la Creación de un Ambiente Propicio para el Aprendizaje, el Dominio C, a la Enseñanza para el Aprendizaje de todos los Estudiantes y el Dominio D, a las Responsabilidades Profesionales.

A cada una de estas dimensiones corresponden cinco o seis criterios de calidad verificables, con sus respectivos indicadores.

La evaluación consiste en una serie de procedimientos e instrumentos, entre los que podemos mencionar un test de competencias, evaluaciones de experiencias de campo, escalas de puntuaciones, observaciones de clases, evaluación por los alumnos, evaluaciones por pares, resultados de los alumnos y autoevaluaciones.

3.- Bravo m. Romero C. Uvilla c. 2004. Concepciones que tienen los profesores respecto de la evaluación del desempeño docente.

Para la Evaluación de Desempeño Docente el MINEDUC (Colegio de Profesores de Chile A.G., 2003) ha propuesto los siguientes instrumentos:

1. Evidencias estructuradas, realizadas y reportadas por el propio profesor (portafolio). El portafolio es *“un instrumento de evaluación que requiere de la presentación de evidencias que muestren aspectos básicos del trabajo”* (Revista Educación, N° 305, año 2003, pág. 5).<sup>4</sup>

2. La Pauta de Autoevaluación *“se estructura en base a una serie de preguntas que se desprenden directamente de los dominios, criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza (MBE). A través de ella, se invita al docente a reflexionar sobre su práctica y valorar su propio desempeño profesional”* (Revista Educación, N° 305, año 2003, pág. 5).

3. Entrevista efectuada por un par. Esta es estructurada y basada en dominios, criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza (MBE). La selección del evaluador par, está a cargo de los Departamentos de Educación, la Comisión Comunal de Evaluación y es normado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, (**CPEIP**), por lo que ante este punto le Reglamento de Evaluación Docente N° 192 del 2004, Art. N° 20 señala que *“un evaluador par está sujeto a inhabilidades al:*

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

4. Informe de referencia de terceros, consiste en una pauta estructurada que es completada por el Director y Jefe de UTP del establecimiento que permite complementar la información anterior.

4. Revista Educación, N° 305, año 2003, pág. 5.

Considerando lo anterior, la metodología propuesta para la evaluación del desempeño docente, si ofrece a los profesores evaluados respuestas sobre su desempeño profesional educativo, mediante el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades. En este sentido, el sistema de evaluación cumple con la función para lo cual fue creado, que es fundamentalmente formativo. No obstante este sistema tan estructurado de evaluación no ha generado los frutos que se hubieran esperado, ya que a la fecha, un alto porcentaje de docentes aun sigue obteniendo malos resultados.

Es por esto que Giroux (1990)<sup>5</sup> sugiere, que deben ser los profesores quienes deben plantear cuestiones serias acerca de lo que ellos mismos enseñan. En relación a lo antes mencionado, consideramos que la metodología usada en la evaluación docente es efectiva en cuanto a su función formativa e informativa, pero posee un gran vacío al no considerar al docente como un gestor de sus propios conocimientos y limitar su potencial como académicos y profesionales activos y reflexivos de su propio quehacer laboral y pedagógico.

### **Propósitos de la Evaluación de Desempeño Docente**

Pero dicha Evaluación tiene propósitos, es decir poseen ciertas funciones, que antes o después de rendir dicha prueba, quedan impregnadas en la historia pedagógica de cada docente, estas funciones son:

- 1. Función Diagnóstica:** La evaluación debe constituir y dar a conocer los principales debilidades y fortalezas del docente evaluado, de modo que sirva de guía para posteriores cursos de capacitación de este.
- 2. Función Instructiva:** Debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

5. Giroux, H. Los profesores como intelectuales transformativos; España; 1990.

**3. Función Educativa:** Cuando el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**4, Función Desarrolladora:** Es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer. Esta función desarrolladora permite al docente perfeccionar su trabajo futuro y sus características personales para mejorar sus resultados.

La evaluación docente establece un sistema que trae consecuencias para aquellos profesionales de la educación que obtienen resultados sobre o bajo el estándar mínimo esperado. En el primer caso, los docentes que obtienen un nivel de desempeño Destacado o Competente pueden optar voluntariamente a la asignación Variable por desempeño individual (AVDI), rindiendo una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, que les permite acceder a una asignación mensual de 5%, 15% o 25% de su renta básica mínima nacional.

En el caso de los docentes que obtienen un desempeño Básico o Insatisfactorio, es decir, bajo el mínimo esperado, se establecen mecanismos de apoyo pedagógico pertinentes, a través de la implementación de Planes de Superación Profesional (PSP), de responsabilidad comunal y financiamiento del Mineduc, orientadas a la resolución de las brechas de formación destacadas. La responsabilidad del diseño e implementación de los PSP a nivel comunal, junto con contribuir a la generación de espacios locales de desarrollo profesional, persigue como fin último que los docentes cuenten crecientemente con mas y mejores herramientas profesionales, y que contribuyan eficazmente a elevar la calidad de los aprendizajes de sus alumnos y alumnas.

Adicionalmente, a la obligación de participar en los planes de superación profesional, el sistema de evaluación establece el requisito de alcanzar los niveles de desempeño esperados dentro de un periodo de tiempo. Es así como los docentes calificados con el nivel de desempeño más bajo (Insatisfactorio), deben

evaluarse el año siguiente y abandonar la dotación docente si no logran mejorar su calificación en la evaluación consecutiva.

"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. (Ministerio de educación, Ley 19.961 Sobre Evaluación Docente, 2004)<sup>6</sup>.

De esta forma la Evaluación Docente busca incentivar el fortalecimiento de la práctica docente, favoreciendo así, que cada día se cuente con más y mejores herramientas para otorgar una educación de calidad a los niños y niñas de nuestro país, sin dejar de lado lo planteado por John Dewey, (1977)<sup>7</sup> donde propone que los docentes deben dejar de lado los programas de adiestramiento, que solo acentúan la habilidad de negar el pensamiento crítico. Esto es necesario para mejorar de raíz la naturaleza de la crisis educativa.

6. Chile; Artículo 9. Departamento jurídico. *APRUEBA REGLAMENTO SOBRE EVALUACION DOCENTE*. Santiago. 30 de agosto de 2004

7. Dewey John. *La necesidad de educar a los profesores para ser intelectuales*. 1977

### **III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### *Antecedentes Históricos:*

El Gobierno democrático que asumió en marzo de 1990, luego de más de 17 años de gobierno militar, dio pie a un nuevo marco de políticas educacionales, que hasta el año 2004 y a través de tres gobiernos y 7 ministros de educación originaron e implementaron políticas orientadas por una misma visión sobre calidad y equidad de la evaluación.

El Estatuto docente de comienzos de los 90 establece la necesidad de evaluar periódicamente a los docentes que se desempeñan en escuelas de dependencia municipal, con ese fin, se realiza una negociación tripartita (Ministerio de Educación, Asociación de Municipios y Colegio de Profesores) para establecer el sistema de evaluación. En 2002 se discute y aprueba un marco de estándares para la función docente (Marco para la Buena Enseñanza). En el mismo año, se crea un incentivo voluntario para profesores que puedan demostrar excelencia pedagógica (Asignación de Excelencia Pedagógica). En el 2003 se acuerda en la instancia tripartita el procedimiento de evaluación (luego de consulta nacional del Colegio de Profesores) Marcha blanca: en el 2º semestre de 2003 se implementa por primera vez la evaluación en 63 comunas, abarcando a 3740 profesores de primer ciclo de la enseñanza básica (1º a 4º básico).

En el año 2004 el Parlamento aprueba el marco legal de la evaluación, modificando el decreto con fuerza de ley n°1 de 1996, la cual se modificó en 4 artículos, así se promulga la Ley 19.991, el 9 de agosto del 2004, con el gobierno del ex presidente Ricardo Lagos Escobar. En el mismo año, la evaluación se lleva a cabo en 115 comunas, abarcando a 1721 profesores de toda la enseñanza básica. La evaluación se realiza en medio de un llamado a rechazar la evaluación por parte del Colegio de Profesores, debido a desacuerdos con el Reglamento de la Evaluación. En 2005 la evaluación se está llevando a cabo en todos los municipios, con un total estimado de 10.700 profesores.

El Parlamento aprobó recientemente disposiciones legales complementarias para indemnizar a profesores que dejan de trabajar luego de haber realizado 3 evaluaciones insatisfactorias. El reglamento señala:

“En el caso que un docente resulte evaluado con desempeño insatisfactorio deberá someterse a una nueva evaluación al año siguiente de aquel de la entrega de las evidencias que dieron lugar a la condición de insatisfactorio. 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 con un docente tutor, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula, y será sometido a una tercera evaluación anual consecutiva. De mantener el desempeño insatisfactorio, dejará de pertenecer a la dotación docente.” (Artículo 10, del reglamento de Evaluación Docente)

De acuerdo a lo anterior, es importante mencionar y rescatar el énfasis que se les da al reforzamiento a las personas que obtienen resultados insuficientes en la Evaluación Docente. Los docentes pueden repetir su evaluación al año siguiente y participar de Planes de Superación Profesional, si el docente realiza por segunda vez una evaluación con resultado Insatisfactorio, dejará la responsabilidad del curso para trabajar durante el año en su Plan de Superación Profesional y será sujeto a una tercera evaluación. De mantener el desempeño Insatisfactorio por tercera vez consecutiva, el profesor dejará de pertenecer a la dotación docente, recibiendo el bono pro-calidad de la dotación docente, establecido en el artículo 36º de la Ley 20.079.

Es por esto que la ejecución e implementación de la evaluación docente implica un importante cambio que afecta las prácticas, creencias y sentimientos de los profesores, por lo que ellos se convierten en los principales actores de la implementación y, por lo tanto resulta imprescindible tomarlos en cuenta a la hora de evaluar la viabilidad, y la confiabilidad de la propuesta. Es sensato pensar que

los profesores pueden tener ciertas reticencias a ser evaluados, por las posibles consecuencias que les pudieran traer estos resultados.

El desarrollo profesional se ha conceptualizado de diversas formas, asociándolo a varios otros conceptos: perfeccionamiento de profesores, reciclaje de profesores, formación permanente, formación en servicio, desarrollo del profesorado. La más elemental y clara distinción parece ser la que diferencia entre el perfeccionamiento y el desarrollo profesional, en cuanto a que el perfeccionamiento está relacionado a la intervención externa y el desarrollo profesional está caracterizado por una intervención interna o de la propia persona.

Jaime Gajardo, presidente del Colegio de Profesores, señala en una entrevista realizada en marzo del 2012, que “es el momento de ponerse a hablar de las condiciones de la enseñanza” refiriéndose a la Evaluación de Desempeño Docente del 2011, donde hubo un incremento de docentes con desempeño Destacado (año 2010 6% - año 2011 7.1%) y el nivel Competente (año 2010 58,1% - año 2011 64,3%).

Es por esta causa, y tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones anteriores, que, como futuros agentes de conocimiento, debemos estar conscientes de la importancia de esta evaluación, y como está afecta a los docentes. Es por ello, que para conocer en profundidad este tema, debemos de investigar de manera cercana, conociendo las diferentes percepciones de una muestra específica de docentes de Escuelas Municipales, en cuanto a la evaluación de Desempeño Profesional Docente y su metodología.

Dejando como interrogante central: Determinar ¿Cuáles son las percepciones que tienen los profesores de Establecimientos Municipales de la ciudad de Chillán, en cuanto a la Evaluación de Desempeño Profesional Docente?

## **PREGUNTAS PROBLEMATIZADORAS**

- ¿Cuál es el propósito de la Evaluación Docente?
- ¿Bajo qué parámetros son evaluados los Docentes?
- El modelo de Evaluación de Desempeño Docente ¿Mide realmente las capacidades de los profesores?
- De acuerdo a dicha Evaluación, ¿Busca realmente incentivar el fortalecimiento de la práctica docente?
- ¿Están de acuerdo con las normativas legales que rigen la Evaluación de Desempeño Docente?
- ¿Por qué los profesores rechazan la Evaluación de Desempeño Docente?
- ¿Por qué los profesores aprueban la Evaluación de Desempeño Docente?
- ¿Cuál de los instrumentos es el más y menos eficaz dentro del proceso de Evaluación de Desempeño Docente?

## **IV. OBJETIVOS**

#### **IV. OBJETIVOS**

- **Objetivo General:**

Comprender las percepciones que tienen los profesionales de la educación sobre el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente y conocer si dicha evaluación cumple con el propósito para la cual fue diseñada.

- **Objetivos Específicos :**

1. Detectar el grado de conocimiento del sistema de Evaluación Docente que los profesores tienen en cuanto a su metodología y procedimientos administrativos.

2. Identificar cuáles son los instrumentos aplicados en la Evaluación Docente que ellos aprueban y los que rechazan.

3. Conocer desde la mirada de los profesionales de la educación cual es la visión que ellos tienen sobre la aplicación de la evaluación docente y que esta sea definitoria para su continuidad en el desarrollo de su vida profesional.

## **V. SUPUESTOS**

## **V. SUPUESTOS**

1. Los profesores de los establecimientos Municipales de la Ciudad de Chillán, están de acuerdo y avalan la aplicación de una evaluación que mida sus capacidades y habilidades.
2. Los docentes están en desacuerdo con los instrumentos que se aplican en estos momentos. Señalando que la evaluación a la cual son sometidos, no mide realmente sus capacidades y competencias como profesionales de la educación, así como tampoco que estos resultados sean los que definen su continuidad en el rol como profesional de la educación.
3. Los docentes valoran el proceso en cada una de sus partes de la Evaluación del Desempeño Docente.

## **VI. MARCO METODOLÓGICO**

## **VI. MARCO METODOLÓGICO**

La investigación, en el presente estudio es de carácter interpretativo de naturaleza descriptiva, con una metodología cualitativa, considerando a esta como un proceso activo, sistemático y riguroso, de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable, en tanto se está en el campo objeto de estudio. (Cisterna, 2007), teniendo en consideración que se buscará, el comprender a los sujetos en su contexto diario, tratando de generar así, una interacción directa durante el proceso de investigación.

Es por ello, que el presente estudio se realizó sobre la base de una muestra seleccionada de Escuelas Municipales de la Comuna de Chillán, a nivel urbano.

## **Diseño**

Al llevar a cabo el proceso de investigación, se utilizaron instrumentos de recolección de información.

En primera instancia, se aplicó una entrevista a un universo de Docentes seleccionados como forma de recolectar información. Entendiendo como universo *“conjunto de unidades o elementos como personas, claramente definidos para el que se calculan las estimaciones o se busca la información. Deben estar definidos las unidades, su contenido y extensión”* (COBO Bejarano, Héctor. Glosario de Metodología. 8ª. Ed. Cali: Impretec, 1998. 50 p.). Esta encuesta se aplicó con la finalidad de validar el instrumento.

## **Selección de la Muestra**

Posterior al proceso de la elección del universo, se seleccionó la población específica y significativa, tomando en consideración que *“la población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos”* (Ernesto A. Rodríguez Moguel, 2005, Metodología de la investigación, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México), de la cual se obtuvo información certera, a través de una entrevista semi estructurada, generando una recogida de datos.

Posterior al análisis de las encuestas, se seleccionó la información necesaria para poder generar una entrevista semi estructurada que se utilizó para seleccionar una muestra específica de actores de la educación que hayan cumplido con el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente pertenecientes a la Comuna de Chillán. Esta entrevista semi estructurada se aplicó a una muestra de tres profesionales de las Escuelas seleccionadas.

Junto con el proceso de obtención de información, se levantarón categorías para el análisis de los datos recogidos por los instrumentos durante el proceso de investigación. Con esto, se realizó una matriz con categorías y sub categorías, para luego triangular los factores y establecer conclusiones.

## **VII. ANALISIS DE RESULTADOS**

**VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

**INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se analizaron los resultados de la encuesta aplicada a los profesores que han participado en la Evaluación de Desempeño Profesional Docente de cinco escuelas municipales de la Comuna de Chillán y que son parte de la investigación.

En primer lugar, se analizaron 40 encuestas aplicadas en los meses de julio-agosto 2012, para lo cual se levantaron matrices con cada una de las respuestas cerradas y se analizaron en forma particular.

Luego del levantamiento de las matrices se procedió a definir las categorías de análisis, con las cuales se diseñó una entrevista semi estructurada, que consistió en presentarles tres preguntas sostenidas sobre dicho proceso evaluativo, la que fue aplicada a dos profesores de la población de cada una de las escuelas encuestadas.

En dicha entrevista, los docentes dieron a conocer sus percepciones abordando diferentes ámbitos de la evaluación, destacando tanto la labor, instrumentos y utilidad que presentan.

Con los resultados de las entrevistas se realizó el análisis categorial, que permitió llegar a las conclusiones y sugerencias del presente estudio.

## **CATEGORIAS:**

- ✓ Evaluación de Desempeño Docente:

La Evaluación de Desempeño Profesional Docente es un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula. El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es un proceso formativo que busca mejorar la profesión, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas.

Para ello, cada docente evaluado recibe un informe individual de resultados que da cuenta de los aspectos logrados y no logrados de su desempeño, según la información proporcionada por los cuatro instrumentos de evaluación. Además, se establece la creación de Planes de Superación Profesional que benefician a los docentes que resultan evaluados con un desempeño insatisfactorio o básico.

✓ Instrumentos de Evaluación:

La Evaluación de Desempeño Profesional Docente realiza a través de cuatro instrumentos, los que permiten reunir información sobre el desempeño docente, complementario entre sí.

Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación Docente se edifican en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE). De acuerdo a esto se obtienen los siguientes:

**Portafolio:**

El Portafolio es un instrumento de evaluación en el cual el docente debe presentar evidencia que dé cuenta de su mejor práctica pedagógica.

**Pauta de Autoevaluación:**

La Pauta de Autoevaluación se estructura en base a una serie de preguntas y a través de ella, se invita al docente a reflexionar sobre su práctica y valorar su propio desempeño profesional.

**Entrevista por un Evaluador Par:**

Entrevista acerca de la práctica del docente evaluado que es realizada por un profesor que ha sido capacitado para esta tarea.

### **Informes de Referencia de Terceros:**

Evaluación de los superiores jerárquicos (Director y Jefe de UTP) respecto a la práctica del docente.

### **Clase Grabada:**

Corresponde a una sesión del docente evaluados, en base a los criterios correspondientes para la asignatura escogida.

#### ✓ Portafolio y Planificaciones:

Es uno de los instrumentos de evaluación aplicados para medir el Desempeño Profesional Docente, y se define como el registro escrito de los distintos aspectos que el profesional desempeña en su quehacer pedagógico, planificaciones y materiales utilizados en su trabajo en aula, tiene como función el recoger evidencia verificable respecto de las prácticas de desempeño del docente evaluado. Equivale al 60% de la nota final del evaluado, si es la primera vez que es evaluado el docente y de 80% en caso de existir una evaluación previa de nivel insatisfactorio. La corrección del instrumento es realizada por profesores del mismo nivel y subsector de aprendizaje.

#### ✓ Calidad de Educación:

La creación de una evaluación para medir el Desempeño de los Docentes tiene como finalidad el mejoramiento en la calidad de la educación. Dicha evaluación tiene como prioridad el medir a los docentes y estandarizarlos en categorías (Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio) según lo que arrojen los distintos instrumentos que componen esta medición. Con el propósito de sacar del sistema a los docentes que resulten estar en el nivel más bajo de estos estándares e ir mejorando con esto la calidad de educación en el país.

✓ Continuidad laboral:

De acuerdo a la aplicación de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente, la continuidad laboral es la que define la permanencia de un profesor dentro del Sistema Educativo. Esta se encuentra sujeta a los resultados obtenidos por los desempeños de los profesores y profesoras en base a los diversos criterios en los cuales se establecen los instrumentos evaluativos que componen dicho proceso.

✓ Perfeccionamiento docente:

El perfeccionamiento docente en actividad consiste en la actualización y profundización de contenidos curriculares, metodológicos e institucionales. Es una revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas y apunta, a través de su análisis, al fortalecimiento de la tarea; induce nuevas motivaciones y actitudes profesionales. Debe, por lo tanto, ser un proceso incorporado a la definición misma del trabajo docente.

✓ Estabilidad de trabajo:

La estabilidad de trabajo está regida por el contrato del docente, esto depende de la asignatura que realiza y las actividades extra programáticas o curriculares que desarrolla en la Institución. Muchos factores afectan a la cantidad de trabajo, y por ende, este es el constituyente principal al sueldo mensual de cada uno, entre más horas pedagógicas, mayor es el goce de sueldo, pero a su vez, mayor es la carga horaria y el estrés.

## 7.1. MATRICES

### ANALISIS ENCUESTA

Para el análisis de encuesta se optó por vaciar toda la formación recogida a través de este instrumento en matrices diseñadas según el tipo de pregunta. Por cada matriz se hace un análisis con porcentajes de respuesta.

#### I. MATRIZ ANTECEDENTES PERSONALES

PREGUNTA  ESCUELA	SEXO		EDAD RANGO ETARIO				DEPENDENCIA DEL ESTABLECIMIENTO		TITULADO DE UNIVERSIDAD		
	F	M	25-35	36-45	46-55	56-65	MUNICIPAL	PARTICULAR SUBV.	CONSEJERO RECTOR	PRIVADA	INST
ESCUELA 1	9	1	2	2	3	3	10	-	9	1	-
Porcentaje	90%	10%	20%	20%	30%	30%	100%	-	90%	10%	-
ESCUELA 2	9	1	1	1	6	2	10	-	8	2	-
Porcentaje	90%	10%	10%	10%	60%	20%	100%	-	80%	20%	-
ESCUELA 3	5	5	1	1	5	3	10	-	10	-	-
Porcentaje	50%	50%	10%	10%	50%	30%	100%	-	100%	-	-
ESCUELA 4	3	2	-	-	1	4	5	-	5	-	-
Porcentaje	60%	40%	-	-	20%	80%	100%	-	100%	-	-
ESCUELA 5	5	0	-	2	3	-	5	-	5	-	-
Porcentaje	100%	-	-	40%	60%	-	100%	-	100%	-	-

### **ANALISIS MATRIZ N°1**

- ✓ De los 40 docentes encuestados, el 91% de estos corresponden a docentes de sexo femenino.
- ✓ Los docentes están en un rango etario de los 46 a 55 años de edad.
- ✓ El 100% los docentes trabajan en Establecimientos Educativos Municipales.
- ✓ El 95% de los docentes egresó de alguna de las Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores.

## II. MATRIZ PREGUNTAS DE LA NÚMERO 1 A LA 6

PREGUNTAS ALTERNATIVAS  ESCUELAS	1.- ¿Conoce las normativas legales que rige la Evaluación de Desempeño Docente?		2.- ¿Usted está de acuerdo que los profesores/as sean sometidos continuamente a una evaluación?		3.- ¿Está de acuerdo que el resultado de la Evaluación sea el que define su continuidad como profesor/a?		4.- Sabe usted ¿Cuáles son los aspectos que se evalúan en la Evaluación de su desempeño como profesional?		5.- Conoce ¿Quién o quienes implementan la Evaluación de Desempeño Docente?		6.- Conoce ¿Bajo qué parámetros son evaluados los docentes?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ESCUELA 1	6	4	8	2	5	5	8	2	6	4	6	4
PORCENTAJE	60%	40%	80%	20%	50%	50%	80%	20%	60%	40%	60%	40%
ESCUELA 2	9	1	6	4	4	6	8	2	4	6	8	2
PORCENTAJE	90%	10%	60%	40%	40%	60%	80%	20%	40%	60%	80%	20%
ESCUELA 3	8	2	6	4	0	10	8	2	3	7	4	6
PORCENTAJE	80%	20%	60%	40%	-	100%	80%	20%	30%	70%	40%	60%
ESCUELA 4	5	0	5	0	0	5	5	0	1	4	3	2
PORCENTAJE	100%	-	100%	-	-	100%	100%	-	20%	80%	60%	40%
ESCUELA 5	4	1	4	1	2	3	5	0	5	0	1	4
PORCENTAJE	80%	20%	80%	20%	40%	60%	100%	-	100%	-	20%	80%

### Análisis Escuela 1:

- ✓ En la escuela 1, el 60% de los profesores encuestados dice conocer las normativas legales que rigen la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 80 % de los encuestados está de acuerdo a ser sometido a un proceso continuo de evaluación.

- ✓ El 50% está de acuerdo como en desacuerdo en que la evaluación sea decidor para la continuidad en la profesión.
- ✓ El 80% de los profesores encuestados dice conocer los aspectos que evalúa la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 60% de los encuestados menciona conocer quiénes y bajo que parámetros se extiende la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

#### Análisis Escuela 2:

- ✓ En la escuela 2, el 90% de los profesores encuestados dice conocer las normativas legales que rigen la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 60 % de los encuestados está de acuerdo a ser sometido a un proceso continuo de evaluación.
- ✓ El 60% no está de acuerdo en que la evaluación sea decidor para la continuidad en la profesión.
- ✓ El 80% de los profesores encuestados dice conocer los aspectos que evalúa la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 60% de los encuestados menciona no conocer quiénes implementan la Evaluación de Desempeño Profesional Docente, en tanto el 80% si conoce bajo que parámetros se extiende la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

#### Análisis Escuela 3:

- ✓ En la escuela 3, el 80% de los profesores encuestados dice conocer las normativas legales que rigen la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

- ✓ El 60 % de los encuestados está de acuerdo a ser sometido a un proceso continuo de evaluación.
- ✓ El 100% no está de acuerdo en que la evaluación sea decidor para la continuidad en la profesión.
- ✓ El 80% de los profesores encuestados dice conocer los aspectos que evalúa la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 70% de los encuestados menciona no conocer quiénes implementan la Evaluación de Desempeño Profesional Docente, en tanto el 60% no conoce bajo que parámetros se extiende la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

#### Análisis Escuela 4:

- ✓ En la escuela 4, el 100% de los profesores encuestados dice conocer las normativas legales que rigen la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 100 % de los encuestados está de acuerdo a ser sometido a un proceso continuo de evaluación.
- ✓ El 100% no está de acuerdo en que la evaluación sea decidor para la continuidad en la profesión.
- ✓ El 100% de los profesores encuestados dice conocer los aspectos que evalúa la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 80% de los encuestados menciona no conocer quiénes implementan la Evaluación de Desempeño Profesional Docente, en tanto el 60% si conoce bajo que parámetros se extiende la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

### Análisis Escuela 5:

- ✓ En la escuela 5, el 80% de los profesores encuestados dice conocer las normativas legales que rigen la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 80 % de los encuestados está de acuerdo a ser sometido a un proceso continuo de evaluación.
- ✓ El 60% no está de acuerdo en que la evaluación sea decidor para la continuidad en la profesión.
- ✓ El 100% de los profesores encuestados dice conocer los aspectos que evalúa la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.
- ✓ El 100% de los encuestados menciona conocer quiénes implementan la Evaluación de Desempeño Profesional Docente, en tanto el 80% no conoce bajo que parámetros se extiende la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

**III. MATRIZ PREGUNTA 7 Y 8**

PREGUNTAS ALTERNATIVAS  ESCUELAS	7.- Según su percepción ¿Cuál de estos instrumentos es el más efectivo dentro el proceso de evaluación?						8.- Según su opinión, ¿Cuál de estos instrumentos de evaluación encuentras menos efectivo?					
	P O R T A F O L I O	P A R T E S A C T I V I D A D E S	G R A B A D A S	E N F O R M E S	I N F O R M E S	N I N G U N O	P O R T A F O L I O	P A R T E S A C T I V I D A D E S	G R A B A D A S	E N F O R M E S	I N F O R M E S	N I N G U N O
<b>ESCUELA 1</b>	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-
<b>ESCUELA 2</b>	-	-	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-
<b>ESCUELA 3</b>	-	-	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-
<b>ESCUELA 4</b>	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-
<b>ESCUELA 5</b>	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-

**ANALISIS MATRIZ PREGUNTA 7 Y 8:**

- ✓ Referente a la pregunta N°7, el instrumento más efectivo según los 40 docentes de Escuelas Municipales encuestados, señala que es el Informe de referencia de terceros, seguido por las clases grabadas.
- ✓ Por el contrario, los docentes señalan que el instrumento menos eficaz en el proceso de Evaluación Docente es el Portafolio.

**IV. MATRIZ PREGUNTA 9**

PREGUNTAS ALTERNATIVAS  ESCUELA	9.- La Evaluación del Desempeño Docente ¿Mide las competencias de un profesional de la Educación?	
	SI	NO
ESCUELA 1	1	9
Porcentaje	10%	90%
ESCUELA 2	3	7
Porcentaje	30%	70%
ESCUELA 3	2	8
Porcentaje	20%	80%
ESCUELA 4	0	5
Porcentaje	-	100%
ESCUELA 5	2	3
Porcentaje	40%	60%

## **COMPETENCIAS PROFESIONALES VERSUS EVALUACIÓN DOCENTE**

### **Análisis Escuela 1:**

- ✓ En la escuela número 1 el 10% de los docentes encuestados encuentra que la evaluación del desempeño docente mide las competencias, y el 90% de los profesores y profesoras encuestados considera que la evaluación no mide las competencias de un profesional de la educación.

### **Análisis Escuela 2:**

- ✓ En la escuela número 2 existe una pequeña, pero importante diferencia, en la opinión que tienen los docentes sobre las medición de las competencias pedagógicas. El 70% objeta que la evaluación del desempeño docente no mide las competencias de un docente, contra un 30% de ellos que opina que ésta si lo hace.

### **Análisis Escuela 3:**

- ✓ En la escuela número 3 la tendencia no varía de gran manera, la tendencia sigue apuntando a que la evaluación del desempeño docente no mide las competencias corroborándolo con un desapoyo del 80% y el apoyo a esta solo alcanza el 20%.

### **Análisis Escuela 4:**

- ✓ En la escuela número 4 la tendencia indica una total negativa a la pregunta realizada, lo que significa que los profesores rechazan en totalidad que la evaluación aplicada no cumple con el propósito que espera.

### **Análisis Escuela 5:**

- ✓ Por último, la escuela 5 sigue con la tendencia vista ya en las escuelas anteriores, el 60% de los docentes opina que la evaluación no mide las competencias de un profesional de la educación y el 40% de ellos indica que si lo hace.

**V. MATRIZ PREGUNTA 10**

PREGUNTAS ALTERNATIVAS  ESCUELA	10.- Qué nota le pondría usted a la Evaluación del Desempeño Docente						
	1	2	3	4	5	6	7
ESCUELA 1	-	1	5	2	1	1	-
Promedio	-	10%	50%	20%	10%	10%	-
ESCUELA 2	-	2	1	3	2	1	1
Porcentaje	-	20%	10%	30%	20%	10%	10%
ESCUELA 3	4	-	2	3	1	-	-
Porcentaje	40%	-	20%	30%	10%	-	-
ESCUELA 4	-	-	2	2	1	-	-
Porcentaje	-	-	40%	40%	20%	-	-
ESCUELA 5	-	1	2	-	2	-	-
Porcentaje	-	20%	40%	-	40%	-	-

**NOTA A LA EVALUACIÓN DOCENTE**

**Análisis Escuela 1:**

- ✓ Se les pidió a los profesores de la escuela 1 que le colocaran nota a la Evaluación del desempeño docente, el 40% aprueba y evalúa con nota azul esta evaluación, en rangos de notas de 4.0 a 6.0, por al contrario, el 60% reprueba la evaluación, calificándola con nota promedio de un 3.0.

#### Análisis Escuela 2:

- ✓ En la escuela 2 la tendencia indica que los docentes reprueban la evaluación con un 30% de estos, evaluándola con nota máxima de un 3 y solo uno de los profesores aprueba con nota máxima a la evaluación aplicada.

#### Análisis Escuela 3:

- ✓ En la escuela 3 el 60% de los docentes reprueba la evaluación del desempeño docente, en cambio el 40% de ellos aprueba dicha evaluación.

#### Análisis Escuela 4:

- ✓ En la escuela 4 el ámbito que destaca se encuentra entre las notas 3 y 4 alcanzando un 80% y la nota máxima que alcanza en esta escuela es un 5 con un 20%.

#### Análisis Escuela 5:

- ✓ En la escuela 5 el mayor porcentaje lo alcanzan las notas 2 y 3, con un 60%, sin embargo el 40% de los docentes la evalúa con nota 5.

### **7.1.2. ANALISIS GENERAL DE LAS ENCUESTAS**

La población a la cual fue aplicada la encuesta corresponde en un 100% a profesores pertenecientes a escuelas municipalizadas, exactamente 5 escuelas de la Comuna de Chillán, quienes han cumplido con el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

Una de las primeras conclusiones que arrojan las encuestas, es que en su mayoría corresponden a docentes de sexo femenino, pertenecientes al grupo etario de 46 y 55 años de edad, y que en su totalidad perteneció a una Universidad del Consejo de Rectores.

Siguiendo con el análisis, podemos decir que de los profesores y profesoras encuestados de las diferentes escuelas, dice conocer cuáles son las normativas legales con que se rige, quiénes y bajo qué parámetros se extiende la evaluación de Desempeño Profesional Docente.

Al ser consultados por la percepción que los profesores tienen sobre los diferentes ámbitos de la evaluación, ellos indican estar de acuerdo con ser evaluados, pero que ésta no sea decidora en su futuro laboral como profesor.

Al ser consultados por los instrumentos con los cuales son evaluados los profesores y profesoras, casi en su totalidad hace referencia al informe de terceros como el mejor instrumento aplicado, prosiguiendo a éste la clase grabada. Por el contrario, toda la población encuestada indica como el instrumento menos eficaz el Portafolio.

Posteriormente, se obtiene por parte de la población, que la evaluación de Desempeño Profesional Docente no mide realmente las competencias de un profesional de la educación, calificando a este proceso con una escala de nota de 1 al 7, obteniendo como resultado un promedio insatisfactorio.

## 7.2. ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

### 7.2.1 ANALISIS CATEGORIAL

- **Escuela 1**

Contexto:

La escuela está ubicada en la ciudad de Chillán en el sector poniente, dentro de una de las poblaciones más vulnerables de la comuna. Este establecimiento es de administración municipal, donde sus alumnos son mayoritariamente pertenecientes a un nivel socioeconómico bajo y donde el ambiente circundante no es de los más apropiados para generar en los estudiantes mejores expectativas para el desarrollo. La matrícula del año 2012 es de 248 alumnos, donde el total de asistentes por sala de clases es de 16. Este establecimiento educacional cuenta con el financiamiento del Estado, recibiendo subvenciones de este para financiar la alimentación (JUNAEB), material de clase y apoyo en aulas (Ley SEP). Su nivel de enseñanza impartida se inicia con la Educación Parvularia, Educación Básica y Educación TEL (Trastorno Específico del Lenguaje). Además, este establecimiento cuenta el apoyo de dupla Psicosocial, encargada de ayudar a los alumnos más vulnerables. 15 profesores en el año 2011 rindieron la Evaluación de Desempeño Docente.

- ✓ Categoría: Evaluación de Desempeño Docente

De acuerdo a la encuesta aplicada podemos determinar que la Evaluación de Desempeño Docente no es una real ayuda a la labor educativa de los profesores, puesto que existen vacíos en este proceso de evaluación que no fortalecen la labor educativa. Lo antes mencionado queda de manifiesto en las opiniones de los profesores a los cuales se entrevistó: *“Pienso que la evaluación docente debe mejorarse o mejor dicho replantearse para que pueda ser un sistema de medición más objetivo para los docentes”*.

*“Este sistema evaluativo tal cual está planteado no promueve un crecimiento y/o desarrollo profesional, solo impone una evaluación que no es real, los resultados así lo demuestran” “Esta Evaluación Docente es un “show””*

✓ Categoría: Instrumentos de Evaluación

En cuanto se refiere a los instrumentos de evaluación, dichos entrevistados manifestaron su total desaprobación a esta instancia de la evaluación al desempeño docente, ya que no proporciona a los profesores una instancia de crecimiento en la labor educativa, al contrario, los encasilla en una determinada categoría de desempeño (satisfactorio, suficiente, etc.). Según la entrevista aplicada se puede apreciar que *“Los instrumentos que miden la evaluación docente tal cual está planteada hoy no es un real aporte al crecimiento profesional docente”*

✓ Categoría: Portafolio y Planificaciones

De acuerdo con la categoría antes analizada, también los docentes se manifestaron acerca de los instrumentos que a su parecer tienen menos importancia dentro de su labor educativa. Estos son el portafolio y las planificaciones, ya que según ellos no manifiestan los reales conocimientos de un profesor, debido a que muchas veces son falsificados para su presentación. *“El portafolio en sí, creo que es el menos objetivo porque lamentablemente hay docentes que no lo realizan a cabalidad, incluso pagan porque les realicen el trabajo”*

✓ Categoría: Calidad de Educación

La muestra seleccionada en esta entrevista también hace mención a la calidad de la educación. Determinando y mencionando que todos estos instrumentos de evaluación al desempeño docente no contribuyen a mejorar la calidad de la educación, ya que éste no proporciona a los profesores la información ni el apoyo necesario para gestionar una labor educativa más eficiente y eficaz, *“Este sistema evaluativo tal cual está planteado no promueve un crecimiento y/o desarrollo*

*profesional ni menos calidad en la educación, solo impone una evaluación que no es real, los resultados así lo demuestran”*

✓ Categoría: Continuidad laboral

Otro tema importante tratado en la entrevista aplicada, es si la evaluación de desempeño docente debe influir en la continuidad laboral de los profesores. Según lo planteado por ellos es totalmente injusto, ya que estos instrumentos de evaluación no miden las reales competencias de los docentes. En el caso de la clase grabada ésta solo se aplica una vez e influye de manera negativa en el proceso de evaluación, debido a que tanto niños como docentes sienten la presión de estar siendo observados, y esto cohibe a los participantes de la clase. *“Es totalmente injusto que instrumentos que no contribuyen a una mejora en la educación sean tan tajantes a la hora de decidir la continuidad en el trabajo de un profesor, además no representan las reales competencias que uno posee”*

✓ Categoría: Perfeccionamiento docente

En relación al punto anterior los profesores manifiestan que una manera fundamental e importante en el proceso educativo es que los docentes puedan ser favorecidos constantemente con perfeccionamientos. Además, mencionan que este punto es el que de verdad contribuye a mejorar la calidad de la educación en nuestro país. *“Para mejorar esto, haría que los docentes que sobresalieran en su Evaluación tuvieran una rebaja de su carga horaria pero manteniendo su renta para realizar estudios de posgrado en las mejores universidades, esto haría que nos perfeccionáramos más para cumplir mejor.”*

✓ Categoría: Estabilidad de trabajo

Todos los temas tratados anteriormente convergen un punto principal. La cantidad de trabajo de un docente versus el tiempo que hay para hacer todo esto, no es el adecuado. Tienen que lidiar durante todo el día de trabajo con los distintas personalidades que hay al interior un grupo, además deben cumplir con las labores administrativas propias de la profesión y por último la carga que

significa tener una familia que muchas veces queda de lado por preparar los recursos, materiales y además preparar un portafolio que a su parecer resulta inútil. *“El tremendo esfuerzo y tiempo que se necesita para preparar esta evaluación. Los docentes estamos todos los días llevando trabajo a nuestras casas y lamentablemente la familia se resiente con esto”*

- **Escuela 2**

Contexto:

La escuela está ubicada en la ciudad de Chillán centro, área urbana. Este establecimiento es de administración municipal, donde sus alumnos son mayoritariamente pertenecientes a un nivel socioeconómico medio, donde se genera un ambiente propicio para el desarrollo de los conocimientos de su alumnado. La matrícula del año 2012 es de 785 alumnos, donde el promedio de asistentes por sala de clases es de 28. Este establecimiento educacional cuenta con el financiamiento del estado, recibiendo subvenciones de este para financiar la alimentación (JUNAEB), material de clase y apoyo en aulas (Ley SEP), a su vez cuenta con otras redes de apoyo para su financiamiento. El nivel de enseñanza impartida se inicia con la Educación Parvularia y Educación Básica, también cuenta con el apoyo de Docentes de Especialistas en Trastornos en el área del Aprendizaje. Además, este establecimiento cuenta con el apoyo de dupla Psicosocial, encargada de ayudar a los alumnos más vulnerables. Tiene un total de 44 profesores de los cuáles 13 en el año 2011 rindieron la Evaluación de Desempeño Docente y este año fueron sometidos a evaluación 15 docentes.

✓ Categoría: Evaluación de Desempeño Docente

La Evaluación de Desempeño Docente es un bien necesario, es bueno que existan evaluaciones a profesores para ir observando ciertos patrones y conductas. La profesora de Matemáticas de segundo ciclo señaló *“La Evaluación tiene que ser más personalizada, debe haber una retroalimentación de lo que uno está fallando para así poder mejorar el desempeño de cada uno”*

El profesor de Historia y Geografía de 2do ciclo, menciona *“Acepta la evaluación, en el sentido de que hay que evaluarse, toda actividad humana está sujeta a mecanismos de control y esto forma parte de un sistema, y este sistema nos pide resultados que a veces no dependen de uno”*

✓ Categoría: Instrumentos de Evaluación

De acuerdo a las diferentes entrevistas, ambos profesores no están de acuerdo con los diferentes instrumentos evaluativos. La profesora señala conocer todos los instrumentos de evaluación, mencionando *“Nos están evaluando actualmente con: el Portafolio, la Autoevaluación, entrevista con el evaluador par, evaluación de terceros y la clase grabada.”*

En mejoras, la profesora mencionó que sacaría instrumentos de Evaluación *“Yo mejoraría y sacaría unos pocos instrumentos y focalizaría los esfuerzos en otras cosas... sacaría la clase filmada porque en realidad no refleja el que hacer constante, lo cotidiano del que hacer de nosotros”*. A su vez, el profesor mencionó: *“El profesor debe manejarse en todo aquello que son instrumentos técnicos”*

Al momento de la entrevista con el evaluador par *“El evaluador par emite un juicio, realiza un cuestionario y preguntas técnicas, pero no sabemos su percepción, me gustaría saber qué piensa o por último haber grabado esa entrevista.”*

✓ Categoría: Portafolio y Planificaciones

Dentro de todas las preguntas de la entrevista, se hace referencia a cuál es el instrumento menos eficaz y más del 50% de los encuestados señaló que es el Portafolio, lo que la profesora señala es *“El Portafolio, que consiste en la planificación de una clase de ocho horas como mínimo...”* y al respecto de las planificaciones menciona *“Somos muy pocos los profesores los que lo hacen y hacemos la reflexión a la luz de todas las ideas”*

En cambio, el profesor de historia hace referencia a su especialidad como docente de aula del sector de historia y profundiza *“Portafolio y evaluaciones a niveles locales, porque cada región, ciudad tiene su forma y estructura técnica”*

✓ Categoría: Calidad de Educación

De acuerdo a los instrumentos por el cual los profesores son evaluados, estos no favorecen al mejoramiento de la Calidad de Educación *“Un profesor con resultado Destacado en la Evaluación no es signo 100% de alumnos destacados, no hay correlación”*

Pero para algunos docentes es destacable este mejoramiento de la Calidad de Educación, porque para ellos son nuevos conocimientos adquiridos *“Hemos aprendido a trabajar, a partir de la Evaluación, a trabajar con los tiempos en la estructura de la clase, a tener más claro y manejarse más con los inicio, desarrollo y cierre de una clases”*

✓ Categoría: Continuidad laboral

Los docentes a los cuáles fueron aplicadas dichas entrevistas, señalan que este proceso no debería afectar en la continuidad laboral de ningún profesional de la Educación, porque los instrumentos de Evaluación no miden realmente las habilidades y capacidades de un profesional. Pero a su vez los buenos resultados en la Evaluación de Desempeño Docente tienen mejoras en el salario, aunque para ello tienen que pasar por ciertas pruebas *“Para la gente destacada deben haber estímulos”*

✓ Categoría: Perfeccionamiento docente

En base a resultados y cifras de la Evaluación de Desempeño Docente, es importante que para todos los profesores, independientemente de su resultado en su evaluación, haya un perfeccionamiento, para sí mejorar la calidad de Educación. *“Uno recibe el resultado, fue competente, básico, destacado, se queda ahí...debe de haber una retroalimentación para saber en qué se está fallando”*. A su vez, muchos de los docentes considerados buenos en aulas, al momento de enfrentarse a dicha evaluación obtienen resultados negativos *“Hay profesores muy técnicos, hacen bien una clase, pero cuándo se les habla de leyes no saben mucho”*

*“No tiene que haber una evaluación por temor, si no para mejorar y tiene que haber un estímulo si uno es bueno...ayuda a mejorar, y a perfeccionar no solo en tecnología”*

✓ Categoría: Estabilidad de trabajo

Todo el proceso de la Evaluación de Desempeño Docente lleva consigo un amplio y considerable tiempo, tienen que rendir de la mejor manera en el cargo en la Escuela y a su vez, realizar de la mejor manera la evaluación. *“No se dan los espacios para hacer nuestro trabajo, hay excesivos mecanismos de control”*

*“Qué se den los tiempos para hacer las cosas, uno como profesor se tiene que dedicar a muchas cosas, ocupo más de cinco horas a la semana para hacer y revisar pruebas”*

La posible solución que le darían los docentes al arduo tiempo que se le dedica a la evaluación sería la disminución de Instrumentos de evaluación. *“Con la disminución de ciertos instrumentos de evaluación tal vez podamos rendir de mejor manera”*

- **Escuela 3**

Contexto:

La escuela está ubicada en la ciudad de Chillán en el sector oriente, área urbana. Este establecimiento es de administración municipal, donde sus alumnos son mayoritariamente pertenecientes a un nivel socioeconómico bajo, donde no se genera un ambiente propicio para el desarrollo de los conocimientos de su alumnado. La matrícula del año 2012 es de 119 alumnos, donde el promedio de asistentes por sala de clases es de 19. Este establecimiento educacional cuenta con el financiamiento del estado, recibiendo subvenciones de este para financiar la alimentación (JUNAEB), material de clase y apoyo en aulas (Ley SEP). El nivel de enseñanza impartida se inicia con la Educación Parvularia y Educación Básica, también cuenta con el apoyo de Docentes de Especialistas en Trastornos en el área del Aprendizaje y dupla psicosocial encargada de ayudar a los alumnos más vulnerables. Del total de los Docentes del establecimiento, 11 de ellos el año 2011 rindieron la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

- ✓ Categoría: Evaluación de Desempeño Docente

De acuerdo a la entrevista realizada se establece pleno acuerdo a que los profesores y profesoras que están en ejercicio, sean evaluados constantemente, para incluir mejoras dentro de las deficiencias que dicha evaluación pueda presentar bajo quienes se someten a dicho proceso.

*“Bueno yo de primera no conocía estos instrumentos, era medio reacio, pero después de conocerlo, yo no los encuentro que sean malos, de medir mide lo que quiere medir”*

Por tanto, se establece que se considera asertiva la evaluación a los docentes, ya que es por medio de esta, en donde se evidencia el trabajo que se desarrolla por parte de los profesionales, rescatando específicamente algunos de los instrumentos con los cuales se rige este proceso, como los más efectivos o compatibles.

*“Ahora lo más claro que a uno lo está evaluando es la clase porque ahí mira cómo trabaja el profesor, que explicaciones da, todo el desarrollo de una clase en sí con un curso”*

✓ Categoría: Instrumentos de Evaluación

Es en base a la entrevista aplicada a la muestra correspondiente a dicho establecimiento, que declara ser imprescindible que, un profesional de la Educación no sepa cuáles son los instrumentos por el cual, tarde o temprano serán evaluados.

Como es la tendencia, en la encuesta realizada a la Escuela N°3, el instrumento menos valorado y menos eficaz es el Portafolio, influyendo en esto significativamente, el periodo en que se establece para el desarrollo de los requerimientos establecidos por dicho instrumentos incluidos en la evaluación.

*“En el caso del portafolio lo hace pensar bastante a uno y enfocado al manual de la buena enseñanza. Lo único que yo quisiera que le den más tiempo, sí porque ocupa bastante tiempo, es el pero que le tengo a la evaluación docente, pero en todas partes se evalúa porque no a los profesores”*

Junto con esto, se establece que lo medios por los cuales son evaluados los profesores y profesoras, poseen algunas deficiencias, pero a través de la aplicación de los instrumentos, se debieran ir perfeccionando y mejorando las deficiencias. *“Los instrumentos tienen algunos peros, pero yo creo que tienen que ir mejorando, pero como está hecha yo creo que está bien”*

✓ Categoría: Portafolio y Planificaciones

Como ya se ha mencionado, el Portafolio, es según todos los profesores encuestados, el Instrumento de evaluación menos eficaz. Además se acentúa que es, este instrumento en donde el profesor debe plantear y enfocar sus estrategias y conocimientos. *“En el caso del portafolio lo hace pensar bastante a uno y enfocado al manual de la buena enseñanza.”*

Es en base a esto, que se encuentra ligado al trabajo diario de todo docente, generando así la aplicación de los recursos con los que se pueda contar.

✓ Categoría: Calidad de Educación

Los docentes si están en pleno acuerdo en que se encuentre en ejercicio dicha evaluación, ya que es por medio de esta, que se pueden empezar a generar cambios, para mejorar los niveles y dignificar la profesión. Es por medio de estos instrumentos que se pueden establecer mejoras a largos plazos, como ha sido mencionado anteriormente, junto con el perfeccionamiento de dicho proceso y sus instrumentos. *“Los instrumentos tienen algunos peros, pero yo creo que tienen que ir mejorando, pero como está hecha yo creo que está bien.”*

*“Yo creo que sirve porque es un trabajo que como es evaluado uno trata de hacerlo lo mejor posible.”*

✓ Categoría: Continuidad laboral

La muestra, considera que al momento de cumplir con la evaluación y no requerir con los parámetros exigidos, debiese existir una forma en la que se le ayudase a los profesores y profesoras a mejorar las deficiencias que rescatan durante la medición, generando más bien una canal de ayuda para avances y no limitar su continuidad en el ambiente laboral.

*“Yo en realidad lo único que le criticaría, es que junto con la evaluación se debería considerar como tiempo de colaboración el portafolio, preparar las clases uno tiene que hacerlo extra, tiene que hacerlo fuera de horario, lo otro que le cambiaría son los plazos, porque trabajando es difícil, deberían ser más amplios los plazos. Junto con la continuidad de los profesores dentro del sistema al momento de ser evaluados, generando algún tipo de ayuda para aquellos que no cumplan con las expectativas requeridas.”*

✓ Categoría: Perfeccionamiento docente

Considerando que es en base a la aplicación de este proceso evaluativo en donde se obtienen resultados decisivos sobre los niveles y estándares en los cuales se encuentran los profesionales de la educación, consideran que sobre la base a esto que debiese existir ayuda para el mejoramiento en base a los instrumentos que son aplicados. Por ello que con el resultado de esto, debiese existir capacitación o perfeccionamiento para los docentes, mayoritariamente aquellos que no logran obtener el desempeño esperado al final del proceso.

*“Junto con la continuidad de los profesores dentro del sistema al momento de ser evaluados, generando algún tipo de ayuda para aquellos que no cumplan con las expectativas requeridas.”*

✓ Categoría: Estabilidad de trabajo

De acuerdo a la entrevista aplicada a la muestra a la escuela correspondiente, la cual considera que durante el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente, la Estabilidad de trabajo que se despliega en base a éste aumenta, generando una carga excesiva de trabajo con una disminución de tiempo para el desarrollo de otras actividades.

*“Yo en realidad lo único que le criticaría, es que junto con la evaluación se debería considerar como tiempo de colaboración el portafolio, preparar las clases uno tiene que hacerlo extra, tiene que hacerlo fuera de horario, lo otro que le cambiaría son los plazos, porque trabajando es difícil, deberían ser más amplios los plazos.”*

Es por ello que se establece, que dentro de las mejoras que se pudieran implementar, sería la variación del tiempo para los plazos en los cuales se ve extendido dicho proceso, generando en los profesores y profesoras una carga laboral excesiva.

*“Lo único que yo quisiera que le den más tiempo, sí porque ocupa bastante tiempo, es el pero que le tengo a la evaluación docente, pero en todas partes se evalúa porque no a los profesores.”*

- **Escuela 4**

Contexto:

La escuela está ubicada en la ciudad de Chillán en el sector poniente, sector urbano. Este establecimiento es de administración municipal, donde sus alumnos son mayoritariamente pertenecientes a un nivel socioeconómico bajo y el ambiente circundante al establecimiento es apropiado para generar en los estudiantes buenas expectativas para el desarrollo educacional de sus pupilos. La matrícula del año 2012 es de 339 alumnos, con un promedio de 21 asistentes por sala de clases. Este establecimiento educacional cuenta con el financiamiento del estado, recibiendo subvenciones de este para financiar la alimentación (JUNAEB), material de clase y apoyo en aulas (Ley SEP). Su nivel de enseñanza impartida se inicia con la Educación Parvularia, Educación Básica y Educación TEL (Trastorno Específico del Lenguaje). Además, este establecimiento cuenta el apoyo de dupla Psicosocial, encargada de ayudar a los alumnos más vulnerables. El establecimiento tiene un total de 21 profesores de los cuales 11 de ellos el año 2011 rindieron la Evaluación de Desempeño Docente.

✓ Categoría: Evaluación de Desempeño Docente

De acuerdo a las entrevistas aplicadas en la escuela numero 4 los análisis arrojan que los docentes están de acuerdo con que los profesores deben ser evaluados y en cierta manera la evaluación aplicada en estos momentos no es de su total desagrado. Pero siempre destacan que la evaluación que se aplica en estos momentos no mide realmente las competencias de un profesional de la educación. Lo antes mencionado queda de manifiesto en las siguientes opiniones de los profesores a los cuales se entrevistó:

*“Yo encuentro que la evaluación docente sí te puede ayudar, te da ciertas indicaciones... Totalmente de acuerdo con que se evalué a los profesores pero de otra manera, una que sea más efectiva”*

*“Yo encuentro que la evaluación docente sí sirve porque te tienes que interiorizar mucho más en lo que es educación porque te actualizas”*

*“Yo encuentro que es buena porque te va actualizando en palabras técnicas que uno muchas veces pasa por alto”.*

✓ Categoría: Instrumentos de Evaluación

Al ser consultados por los instrumentos de evaluación, dichos entrevistados manifestaron su total desaprobación a los instrumentos aplicados en la evaluación, específicamente al Portafolio en sí, haciendo referencia a que los instrumentos aplicados son poco objetivos según su percepción, pero como ya se ha mencionado anteriormente el portafolio es el instrumento rechazado categóricamente por ellos, y lo podemos apreciar a continuación:

*“Los instrumentos utilizados son poco objetivos. Porque en el papel se puede escribir cualquier cosa y no se hace, hablando del portafolio... el papel aguanta cualquier cosa” “Pienso que no es real, no me gusta, porque no es la realidad, el portafolio en sí”*

✓ Categoría: Portafolio y Planificaciones

De acuerdo a lo analizado anteriormente los profesores destacan de manera clara el portafolio como el peor de los instrumentos, hacen referencia a que éste les ocupa mucho tiempo extra programático, y que es lo menos útil dentro de lo evaluado, ya que no demuestra los reales conocimientos o deficiencias del docente evaluado

*“Porque en el papel se puede escribir cualquier cosa y no se hace, hablando del portafolio, muchos profesores la hacen para salir bien no más”*

✓ Categoría: Calidad de Educación

La muestra seleccionada en esta entrevista también hace mención a la calidad de la educación. A los docentes les haría excelente una buena evaluación, con un

proceso constante y en sala real. Eso mejoraría la calidad de la educación según los entrevistados de la escuela, que todo mejoraría si por lo menos se dieran el tiempo de realizar una evaluación de proceso con un monitoreo continuo a los profesores evaluados.

*“Viendo al profesor hacer una clase, su trayectoria en el aula, ya que a ellos les gusta tanto la palabra monitoreo, monitorear la evaluación, esa es una de las formas de comprobar que hacen sus clases, tiene que ser en el momento, insitú,”*

*“Como ya hablamos no encuentro que sea mala pero debe ser algo más continuo no solo una clase, porque uno que trabaja con niños siempre prepara sus clases pero todo depende de los actores, que son ellos los niños no tan solo de uno como profesor. Estoy de acuerdo que seamos evaluados pero no de esta forma”*

✓ Categoría: Continuidad laboral

Dentro de las entrevistas se hace referencias a si la evaluación de desempeño profesional Docente si fuera o debería ser un requisito para la continuidad laboral como profesional de la educación, los entrevistados indican que si quizás la evaluación fuera de otra manera y los instrumentos utilizados fueran otros esto sería aceptable para la continuidad pero con los instrumentos que ahora existen ellos dicen lo siguiente:

*“Yo pienso que si quizás la evaluación fuera distinta podría ser un muy buen...corta cabezas dentro del gremio y así se acabarían esos profesores que no dañan y ensucian la carrera docente”*

✓ Categoría: Perfeccionamiento docente

Entre de las entrevistas realizadas y mirando la tendencia que ya hemos destacado, en esta escuela los profesores aprueban que sean evaluados y que es necesario para la profesión, pero de la manera que se esta aplicando en estos momentos es pésima, para que la evaluación cause efectos y tengan buenos

resultados como primer punto ellos dicen que los que evalúen a los docentes deben ser de su mismo centro educativo es el punto más importante ver un cambio real en la carrera docente

*“La evaluación debiera ser en el día a día, y de la escuela a la que uno pertenece, el director, jefe de UTP y alguien de la provincial regional, no algo tan externo”*

✓ Categoría: Estabilidad de trabajo

Los docentes entrevistados hacen gran referencia a la cantidad de trabajo extra que significa para ellos el trabajar en este tipo de evaluación, nuevamente enfatizando en el portafolio, porque deben trabajar en este y a la vez en las labores pedagógicas educativas propias de un docente activo, sumándole a esto las labores administrativas con las que deben cumplir y lo que significa trabajar en sala propiamente tal

*“Lo que yo le mejoraría es que fuera menos extensa, hablando del portafolio, porque ocupa mucho tiempo extra porque además de tener que estar preparando las clases debes estar pendiente del portafolio, pierdes muchas noches y fines de semana, así que a mí me gustaría otro instrumento”*

- **Escuela 5**

Contexto:

La escuela está ubicada en la ciudad de Chillán en el sector oriente, área urbana. Este establecimiento es de administración municipal, donde sus alumnos son mayoritariamente pertenecientes a un nivel socioeconómico medio y donde el ambiente circundante es de lo más apropiados para generar en los estudiantes mejores expectativas para el desarrollo de intelecto. La matrícula del año 2012 es de 647 alumnos, donde el promedio de asistentes por sala de clases es de 25. Este establecimiento educacional cuenta con el financiamiento del estado, recibiendo subvenciones de este para financiar la alimentación (JUNAEB), material de clase y apoyo en aulas (Ley SEP). Su nivel de enseñanza impartida se inicia con la Educación Parvularia, Educación Básica y Educación TEL (Trastorno Específico del Lenguaje). Además, este establecimiento cuenta el apoyo de dupla Psicosocial, encargada de ayudar a los alumnos más vulnerables. Tiene un total de 35 profesores de los cuáles 15 el año 2011 rindieron la Evaluación de Desempeño Docente.

✓ Categoría: Evaluación de Desempeño Docente

La percepción que se presenta por el profesor entrevistado en la escuela número cinco, establece que el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente implanta parámetros claros en los que desea evaluar, cumpliendo con las principales características del ejercicio de la profesión.

Junto con esto muestra una inconsecuencia, al plantarse que los tanto una conformidad como disconformidad con los instrumentos que son aplicados durante la evaluación, ya que puede deducirse que éstos pueden ser manejados de acuerdo a sus diversas aplicaciones. Durante el proceso de la entrevista se rescata que;

*“En su mayoría son buenos, secuenciados y abordan distintas áreas de nuestro que hacer, por ejemplo el portafolio, el cual es algo con lo que se basa*

*nuestro trabajo todos los días, aunque sabemos que estas no son cumplidas en su mayoría o totalidad.”*

Por lo que se obtiene como conclusión que sí se está de acuerdo con el proceso de Evaluación de Desempeño del Profesional de la Educación, pero rescatando en la forma en que se lleva a cabo o la efectividad de los instrumentos de dicha medición.

✓ Categoría: Instrumentos de Evaluación.

La muestra a la cual se le aplicó la entrevista, coincide en conocer los Instrumentos con los cuales cuenta el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

Por otra parte, aluden al hecho de que cada uno de los instrumentos evaluadores se enfoca en un punto específico de las áreas en las que se desenvuelve a diario un docente, aludiendo positivamente al portafolio, ya que es con el instrumento que el docente se desenvuelve a diario, llevando a cumplir de forma secuenciada y ordenada.

*“En su mayoría son buenos, secuenciados y abordan distintas áreas de nuestro que hacer, por ejemplo el portafolio, el cual es algo con lo que se basa nuestro trabajo todos los días, aunque sabemos que estas no son cumplidas en su mayoría o totalidad.”*

También manifiestan el hecho de que éstas pudiesen estar completamente organizadas y estructuradas, otorgando poco margen de error, aclaran el hecho de que es allí en donde se muestra el manejo de los docentes frente a una buena administración tanto de contenidos como de grupo.

*“El resto de los instrumentos no reflejan lo que realmente sucede todos los días en la labor pedagógica, ya que en las clases grabadas, se saben que son totalmente estructuradas y organizadas en su totalidad, dejando así poco margen al error de quien se encuentra a cargo.”*

Es a pesar de esto que se muestra interés en ser evaluados, rescatando tanto los aspectos positivos y negativos por los cuales se han planteado, llegando a la conclusión que los instrumentos debieran modificarse, a través de las aplicaciones y por medio del paso del tiempo.

✓ Categoría: Portafolio y Planificaciones

En la presente categoría, la muestra a la cual fue aplicada la entrevista, declara que el instrumento de evaluación, en el que se exige el cumplimiento del Portafolio y Planificaciones, es el que presenta mayor complicaciones al momento de ser entregados por parte de quienes se encuentran cumpliendo el proceso evaluativo, tanto por su extensión como por los plazos en los cuales son exigidos para su entrega.

Durante la entrevista, al momento de hacer alusión sobre algunos de los instrumentos, lo hace destacando de forma negativa, el portafolio, principalmente por lo periodos en los cuales se debe desarrollar. Se hace alusión a este mencionando que;

*“El portafolio, el cual es algo con lo que se basa nuestro trabajo todos los días, aunque sabemos que estas no son cumplidas en su mayoría o totalidad”... “Al profesor que se evalúa se le asignen horas de la carga horaria para realizar este proceso, evitando así una recarga excesiva de trabajo.”*

Por consecuencia se obtiene que, el portafolio, el cual se establece como uno de los instrumentos evaluadores del proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente, cumplen con las exigencias diarias del profesional de la educación, coincidiendo en que la forma en que se desarrolla y junto con los tiempos en que es exigido, son determinante para un buen cumplimiento de él, ya que no se otorga a los profesionales un periodo dentro de la carga horaria establecida, sino mas bien, un desarrollo fuera de la jornada laboral.

✓ Categoría: Calidad de Educación

La muestra a la que fué aplicada la entrevista, declara que al desarrollar el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente, se cumple con parámetros en donde se exigen niveles para un buen desarrollo de la labor profesional, desembocando así a una mejora de los niveles de la educación dentro del aula, generando un análisis de la forma en que se ejerce dicha labor.

*“Invita al análisis de la labor docente en cuanto a la confección de la unidad, análisis post evaluación, instancias de retroalimentación, que si bien es cierto son parte de nuestra labor, la evaluación docente exige un análisis más profundo de esto.”*

✓ Categoría: Estabilidad laboral.

De acuerdo a la muestra cual fue aplicada la entrevista establece que el proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente, no debiese ser un limitante al momento de cumplir el proceso, descartando el hecho de que ésta sea un limitante para el ejercicio de la profesión.

*“Pero no estoy de acuerdo en que este sea un parámetro para dejar de lado a un profesor o profesora, más bien instaría a formas de mejoras para poder cumplir de mejor manera con el proceso.”*

Por tanto se concluye por la aplicación de la Evaluación que mide el Desempeño profesional de los Docentes, que este proceso no debiese establecer parámetros para limitar el ejercicio de la profesión, sino más bien, al obtener por medio de éste, un resultado negativo, se capacitara para la mejora de posible resultados.

✓ Categoría: Perfeccionamiento docente.

De acuerdo a la muestra a la cual fue aplicada la entrevista, considera que en base al proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente se debiera considerar como una causa de análisis y retroalimentación, para el mejoramiento de la profesión.

*“Pero no estoy de acuerdo en que este sea un parámetro para dejar de lado a un profesor o profesora, más bien instaría a formas de mejoras para poder cumplir de mejor manera con el proceso, si no que yo optaría por ejecutar programas de mejoramiento en el cual se ayudase a los colegas que no cumplen con los parámetros exigidos, para no quitar de golpe su continuidad laboral, ya que en algunos casos son ellos el sustento de los hogares.”*

Junto con ello, se declara que debiese considerarse dentro del proceso de evaluación para los docentes, periodos de perfeccionamiento, de acuerdo a los niveles exigidos y con son logrados a través de dicha medición.

*“Debería existir capacitación para los colegas, igual debería ser para aquellos que cumplen como para los que no cumplen con los niveles que exige la Evaluación Docente.”*

✓ Categoría: Cantidad de trabajo

Es en base a este punto, es en donde se cita para criticar dicha evaluación, haciendo alusión a una posible mejora en cuanto a la cantidad de trabajo con la carga horaria de los profesores que cumplen con la evaluación.

Principalmente se presenta como característica principal el exceso de trabajo que consideran los docentes al momento del proceso evaluativo, ya que este se debe elaborar, específicamente el portafolio, fuera de los horarios establecidos, ya que es una actividad que implica elaboración, análisis y evaluación de lo que se está ejecutando.

*“Establecería dentro de la normativa que, al profesor que se evalúa se le asignen horas de la carga horaria para realizar este proceso, evitando así una recarga excesiva de trabajo, ya que la mayoría de los profesores que cumplen con este proceso, se recargan con trabajo extra, fuera de las jornadas que corresponden a las hora de trabajo.”*

## **VIII. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## VIII. CONCLUSIONES

### INTRODUCCIÓN

Dentro del análisis de estudio realizado, uno de los primeros pasos a seguir fue la elaboración de una encuesta, la cual fue aplicada y con ello se validó el primer instrumento para llevar a cabo nuestro estudio investigativo. Luego de validado el instrumento, se seleccionaron cinco establecimientos educacionales de la comuna de Chillán pertenecientes al sistema público de educación, de los cuales se escogió una población docente que cumpliera con el requisito fundamental para nuestro estudio, siendo este el haber estado sometido al proceso de Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

Sobre la base de la aplicación de dichas entrevistas, se obtuvieron variadas respuestas, las cuales nos sirvieron para dilucidar las distintas opiniones y percepciones que tienen los educadores respecto de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente que los mide.

Los profesores están de acuerdo en que se aplique una evaluación que mida su profesionalismo pero no con la metodología implementada actualmente. Obteniendo con el análisis de los resultados que la población califica con nota 4.0 con tendencia a insuficiente la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

Posterior al análisis de los resultados arrojados de la encuesta, se formularon preguntas de interés para poder obtener a una idea clara y concreta acerca del problema de investigación que es: Conocer las percepciones de los docentes de Educación Básica de establecimientos municipales sobre la Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

De esta manera se elaboró una entrevista semi estructurada que se formuló con tres preguntas para ser aplicada a la muestra seleccionada. En base a la información arrojada se definieron siete categorías derivadas de las respuestas a las entrevistas, manteniendo una tendencia a repetir algunos puntos consultados en la encuesta.

✓ Categoría Evaluación Desempeño Profesional Docente

Primera categoría analizada corresponde a la Evaluación de Desempeño Docente en donde se concluyó que los actores del estudio están de acuerdo con ser evaluados de manera constante, no así con el modelo establecido por el Ministerio de Educación.

✓ Categoría Instrumentos de Evaluación

La segunda categoría en estudio, son los instrumentos de medición que se aplican en dicha evaluación, siendo la opinión generalizada de los profesores, de la muestra seleccionada, que estos no cumplen con la función para la cual fueron diseñados.

✓ Categoría Portafolio y Planificaciones

En tercer lugar se distingue el portafolio y las planificaciones como el instrumento menos efectivo dentro del proceso de evaluación, esto se refleja en las opiniones de los profesores en estudio

*“El portafolio en sí creo que es el menos objetivo porque lamentablemente hay docentes que no lo realizan a cabalidad incluso pagan porque les realicen el trabajo que en el papel se puede ver muy bien pero en la práctica no lo aplican.”*  
(Entrevistado Escuela N°1; Pág. 49)

✓ Categoría Calidad de Educación

La cuarta categoría alude a la Calidad de Educación, donde los profesores del estudio mencionan que si la evaluación docente se mejorara o modificara esto repercutiría en una mejora sustentable de la Calidad de la Educación.

✓ Categoría Estabilidad Laboral

La quinta categoría se enfoca a la Estabilidad Laboral, los profesores del estudio comparten que la Evaluación no debiese ser decisiva ni excluyente de su ejercicio como Profesional Docente.

✓ Categoría Perfeccionamiento Docente

En sexto lugar encontramos la categoría referente al Perfeccionamiento Docente, donde se plantea que es necesario un constante perfeccionamiento para obtener mejores resultados en la evaluación de Desempeño Docente y por ende una mejora en la Calidad de la educación.

✓ Categoría Cantidad de Trabajo

Y por último la categoría se enfoca en la cantidad o carga laboral a la cual se somete a los profesores durante el proceso y ejercicio de su labor como pedagogo, señalando que el tiempo es muy breve para cumplir con tantas exigencias.

La visión general de los principales actores de nuestro estudio, establecen en sus opiniones, que se encuentran de acuerdo con ser evaluados de manera constante, pero a su vez rechazan la forma y los instrumentos con que se lleva a cabo dicha evaluación. Junto con esto se obtiene que la metodología por la cual se rige el actual modelo evaluativo no son efectivos y no cumplen con la función para la que fueron diseñados, en donde el Portafolio y las Planificaciones son indicados como el instrumento menos eficaz para la medición de las capacidades de los profesores, no obstante el Informe de Referencia se destaca como el más válido dentro de esta medición.

A su vez, se obtiene como resultado del análisis que la Calidad de la Educación se vería influenciada y mejorada si el proceso al que se ven sometidos los docentes se modificara en base al mejoramiento de los instrumentos aplicados. Pudiendo generar con ello un perfeccionamiento en base a los resultados obtenidos en los procesos evaluativos, ya que se considera que no existe una retroalimentación específica de los resultados de los participantes de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente. Cabe mencionar y rescatar que el perfeccionamiento de los docentes no puede llevarse a cabo ya que los profesores del estudio aluden a la cantidad de trabajo y carga horaria excesiva a la cual se

ven enfrentados al momento de cumplir con los requisitos establecidos para obtener un nivel destacado en dicho proceso y así no poner en juego su estabilidad laboral como profesional de la Educación.

Tomando en cuenta todos los resultados obtenidos del estudio investigativo, podemos concluir que la Percepción de los Docentes pertenecientes al sector público de la comuna de Chillán, coinciden en que debe existir una Evaluación continua a los profesionales del ámbito Educativo, con ello se genera un rechazo a los Instrumentos que forman parte del actual modelo. Como antes ya se mencionó, la muestra de docentes seleccionada, cree que la Evaluación de Desempeño Profesional Docente podría contribuir a mejorar sustancialmente la calidad de la educación, si es que los instrumentos les proporcionara una verdadera retroalimentación de los aspectos que fueron mal evaluados.

La Evaluación de Desempeño Profesional Docente es un tema que está latente tanto en la Comuna de Chillán como a nivel nacional. Los docentes seleccionados para realizar nuestro estudio, no ven la Evaluación de Desempeño Profesional Docente como una instancia de crecimiento o de autoevaluación de su quehacer pedagógico, al contrario, para ellos, es una tarea tediosa, que involucra un desgaste físico y emocional importante y que además no demuestra lo que realmente los docentes saben hacer dentro del aula educativa.

## SUGERENCIAS

Por todas las razones mencionadas con anterioridad es que sugerimos:

1. Que grupos interesados en profundizar más sobre este tema, tomen como referencia este estudio investigativo, enfocándose en indagar más acerca de los instrumentos evaluativos que componen la Evaluación Docente, ya que según lo manifestado por nuestros principales informantes, instrumentos tales como la clase grabada deja un vacío muy importante en cuanto se refiere a la realidad diaria del desarrollo de una clase normal, puesto que la mayoría de éstas son preparadas para ser filmadas jugando como un factor en contra de los docentes ya que deben combatir con la ansiedad y el nerviosísimo de estar siendo observados durante todo un periodo.
2. Sugerimos también, tener en cuenta otros factores que los docentes de nuestra muestra seleccionada consideran importantes en su labor, tal como los tiempos designados para cumplir con dicho proceso.
3. Indagar sobre la importancia de otorgar a los docentes un perfeccionamiento constante, para así, proporcionarles mayores competencias en su actuar como docentes y forjadores de futuro.
4. Profundizar en torno a una revisión general al actual modelo de Evaluación de Desempeño Profesional Docente, para mejorar la calidad de la educación tanto en la comuna de Chillán como a nivel país, teniendo siempre como principal fuente de información para realizar alguna mejora, las opiniones y la participación activa de los docentes que son evaluados, ya que como hemos visto, la teoría difiere mucho de lo que en verdad es proceso evaluativo.

## **IX. ANEXOS**

## ANEXO N°1: ENCUESTA

Estimado Profesor (a):

La Evaluación del Desempeño Docente es un tema que se encuentra en la palestra de nuestro interés como profesores y profesoras. Es por esta importante razón, que nosotros como futuros docentes, hemos decidido investigar cual es su Percepción sobre dicha evaluación.

A continuación lo invitamos a responder con la mayor disposición que le sea posible la siguiente encuesta, ya que será utilizada solo con fines académicos y es de total anonimato. Muchas gracias.

Atte. Alumnos de 4<sup>to</sup> año de la carrera de Pedagogía en Educación General Básica de la Universidad del Bío-Bío.

Datos iniciales:

- Sexo F\_\_\_\_ M\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ años
- Años que lleva ejerciendo la docencia \_\_\_\_\_
- Establecimiento: \_\_\_\_\_
- Municipal \_\_\_\_\_ Particular subvencionado \_\_\_\_\_
- Titulado de Universidad:

Tradicional, del consejo de rectores: \_\_\_\_\_ Privada: \_\_\_\_\_

Instituto o centro de formación técnica: \_\_\_\_\_

Conteste las siguientes preguntas marcando con una X en el espacio indicado.

1. ¿Conoce las normativas legales que rige la Evaluación de Desempeño docente?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
  
2. Usted está de acuerdo que los profesores/as sean sometidos continuamente a una evaluación.  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
  
3. Está de acuerdo que el resultado de la evaluación sea el que define su continuidad como profesor/a.  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
  
4. Sabe usted ¿cuáles son los aspectos que se evalúan en la evaluación de su desempeño como profesional?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. Conoce ¿Quien o quienes implementan la evaluación de desempeño docente?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

6. Conoce ¿Bajo qué parámetros son evaluados los Docentes?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

7. Según su percepción ¿Cuál de estos instrumentos es el más efectivo dentro el proceso de evaluación?

Portafolio\_\_\_\_ Entrevista por un evaluador par\_\_\_\_  
Pauta de Evaluación\_\_\_\_ Informes de referencia \_\_\_\_  
Clase grabada\_\_\_\_ Ninguna \_\_\_\_

8. Según su opinión, ¿Cuál de estos instrumentos de evaluación encuentras menos efectivo?

Portafolio \_\_\_\_ Entrevista por un evaluador par \_\_\_\_  
Pauta de Evaluación \_\_\_\_ Informes de referencia \_\_\_\_  
Clase Grabada\_\_\_\_ Todas \_\_\_\_

9. La Evaluación del Desempeño Docente ¿Mide las competencias de un profesional de la Educación?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

10. Que nota le pondría usted a la Evaluación del Desempeño Docente

1   
2   
3   
4

5   
6   
7

**Muchas Gracias por su colaboración.**

## **ANEXO 2:**

### **PREGUNTAS ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA**

1.-Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente? Por favor, mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

2.- ¿A su juicio, sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación?, ¿de qué manera? ¿Por qué no?

3.- ¿Mejoraría Ud. La Evaluación Docente? ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la Evaluación de Desempeño Profesional Docente?

## ANEXO 3: ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS

- ESCUELA: 1

### Entrevistado 1:

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la evaluación de desempeño profesional docente? Por favor mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

*La clase grabada creo que es el más objetivo porque se ve el trabajo en aula del docente, el dominio de grupo, manejo de contenidos, creatividad y dinamismo para lograr los objetivos propuestos.*

*La auto evaluación es una instancia que los docentes tenemos para analizar nuestro desempeño profesional con altura de miras y con la intención de modificar y mejorar aquellos aspectos en los cuales sentimos que estamos más débiles.*

*El portafolio en sí creo que es el menos objetivo porque lamentablemente hay docentes que no lo realizan a cabalidad incluso pagan por que les realicen el trabajo que en el papel se puede ver muy bien pero en la práctica no lo aplican.*

*El informe de terceros (Directores y a partir de este año Jefes de UTP), es incierto a mi juicio por qué no sabemos si nos van a evaluar por nuestro desempeño profesional o por simpatía.*

*La entrevista con el evaluador par es para medir cuanto sabemos del marco para la buena enseñanza y de qué forma lo aplicamos en nuestras prácticas pedagógicas.*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación? ¿De qué manera? ¿Por qué no?

*Sinceramente creo que no es la forma adecuada para mejorar la carrera profesional docente, uno de los motivos es el que menciono en la pregunta anterior y que dice relación con que no todos los docentes realizan por si solos su portafolio y el papel resiste todo pero ¿es realmente lo que aplicamos en nuestro trabajo diario? Y el segundo motivo es por el tremendo esfuerzo y tiempo que se necesita para preparar esta evaluación. Los docentes estamos todos los días llevando trabajo a nuestras casas, la familia se resiente porque debemos cumplir con planificaciones, preparación de material, revisar pruebas, confeccionar guías para mejorar los aprendizajes de nuestros alumnos y el tiempo no alcanza para*

*todo lo que debemos hacer y más aún dedicar horas y horas a la confección del portafolio.*

3.- Mejoraría usted la evaluación docente ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la evaluación del desempeño docente?

*Pienso que la evaluación docente debe mejorarse o mejor dicho replantearse para que pueda ser un sistema de medición más objetivo para los docentes. Somos un gremio que constantemente estamos siendo evaluados, se nos exige día a día y nos presentan una y otra reforma educacional, sin llamar a consulta ni pensar en la realidad que se vive como docentes en el aula.*

### **Entrevistado 2:**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la evaluación de desempeño profesional docente? Por favor mencione el que recuerde y fundamente su respuesta

*La evaluación Docente tal cual está planteada hoy no es un real aporte al crecimiento profesional docente, hacemos a diario lo que el portafolio solicita, a lo mejor no tan estructuradamente pero si lo hacemos; el profesor que no lo hace es aquel que no tiene conciencia de la importancia de su labor profesional o simplemente no tiene la fuerte vocación de maestro y de servicio a la sociedad como entes formadores de personas en todos sus ámbitos.*

### **MÓDULO 1:**

#### **Producto 1 “Unidad pedagógica”:**

*Práctica instalada hace tiempo en mi trabajo docente; planifico clase a clase todas las actividades y acciones pedagógicas, considerando siempre las características e individualidades de mi grupo curso. Esta parte de la Evaluación Docente no es nada nuevo en mi quehacer Profesional.*

#### **Producto 2 “Evaluación de la Unidad Pedagógica”:**

*Cada actividad o acción pedagógica que realizo la evalúo antes (considero que evaluar), durante (in situ voy observando las fortalezas y debilidades de mis niños y niñas) y después (retroalimentando mi trabajo y analizando el o los instrumentos de evaluación); esta parte de la Evaluación Docente también está instalada en mi trabajo diario, nada nuevo.*

**Producto 3 “Reflexión a partir de una clase”:**

*Profesor que no reflexiona su quehacer docente no tiene conciencia de la importancia de su profesión; los constantes cuestionamientos de nuestra labor deben ser constante y siempre estar atento a los cambios dinámicos del sistema educativo. Acción instalada también en mi trabajo de aula hace bastante tiempo.*

**MÓDULO 2:****Producto 4 “Clase Grabada”:**

*Esta parte del Portafolio es realmente no habitual en las prácticas docentes, se supone que acá los maestros debemos “hacer la mejor clase” en 40 minutos, fue lo que más me costó, no estoy acostumbrado a ser grabado en la realización de mis clases, no porque no tengas las competencias si no porque es un estado de tensión el que provoca la no práctica constante de ser grabado, tengo las competencias y las habilidades suficientes para lograr excelentes clases, a la vez buenos resultados en mis clases y logros de aprendizajes en mis estudiantes.*

2.- ¿A su juicio, sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación?  
¿De qué manera? ¿Por qué no?

*Este sistema evaluativo tal cual está planteado no promueve un crecimiento y/o desarrollo profesional, solo impone una evaluación que no es real, los resultados así lo demuestran. Los profesores en su mayoría obtienen resultados de competentes o destacados, entonces las falencias del sistema educativo municipal y los bajos resultados de los estudiantes en los distintas evaluaciones nacionales e internacionales como SIMCE, PISA, TIMMS, “no está en los maestros”, está en las carencias de bibliotecas, laboratorios, gimnasios, en la entrega de recursos para giras de estudios no una vez al año si no a cada acontecimiento educativo, científico, cultural y/o deportivo que haya al alcance de nuestra realidad, el problema está en la falta de apoyo de las autoridades de turno, de las jefaturas y obviamente de las familias al no asumir que ellos son los responsables en el desarrollo y crecimiento de sus hijos e hijas. Las escuelas no son guarderías, los profesores no somos psicólogos ni asistentes sociales, pero asumimos dichas funciones con mucho esmero. Esta Evaluación Docente es un “show”.*

3.- Mejoraría usted la evaluación docente ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la evaluación del desempeño docente?

*Obviamente mejoraría le Evaluación Docente, no me gusta como está planteada; uno de los cambios que introduciría sería visitas de acompañamiento al aula desde el nivel central dos veces al año (una vez por semestre sin aviso), para observar in situ el trabajo de un profesional de la educación, retroalimentación y ayuda real a las falencias y reconocimiento a las fortalezas de los profesores que son muchas, la segunda mejoría a la Evaluación Docente sería que los profesores realicen también dos veces al año clases a sus pares y entre todos retroalimentaran su quehacer docente y la tercera mejoría sería que los docentes que sobresalieran en su Evaluación tuvieran una rebaja de su carga horaria pero manteniendo su renta para realizar estudios de posgrado en las mejores universidades pero financiados totalmente por el Estado que es el responsable del crecimiento educativo y cultural del país.*

- ESCUELA: 2

### **Entrevistado 1:**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente? Por favor, mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

*R: Primero habría que definir cuáles son los que nos están evaluando actualmente: Contamos con el Portafolio, que consiste en la planificación de una clase de 8 horas como mínimo correspondiente a sus secciones, otra es la autoevaluación que nosotros hacemos de nuestro propio desempeño después esta la entrevista con el evaluador par, esta también la evaluación de terceros. Dentro de la planificación, esta la clase grabada, el instrumento de la clase grabada.*

*Ahora, la percepción que tengo yo, es que creo que todos los instrumentos en sí podrían dar una respuesta para conocer el desempeño del profesor, pero se podría dar más énfasis a otros, creo que es casi impersonal como se está realizando en la actualidad esta evaluación en términos que no hay, cuando después regresan a nosotros los resultados, viene solamente una lectura de la estadística de cómo salieron pero no recomendaciones como mejorar.*

*¿Mencionó otros como cuáles? Mencione los 5 que usamos, pero deberían haber otros, como una entrevista con un directivo, porque el evaluador par, eso es lo impersonal, no conocemos al evaluador par, nos limitamos a decir como nosotros hacemos nuestra clase, como creemos que debe ser, pero hasta ahí no más, no pasa más allá, no hay una devuelta de una ayuda para que el profesor pueda mejorar su trabajo.*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación?, ¿de qué manera? ¿Por qué no?

*R: Yo creo que tanto para mejorar la carrera docente propiamente tal, no tanto, porque el desempeño, el tema de la planificación hablando bien derechamente, somos muy pocos los que lo hacemos, elaboramos el trabajo, vemos y hacemos la reflexión a la luz de todas las ideas que no dan ahí, pero en la práctica no se hace y otros, he sabido que personas que ellos no lo hacen y presentan un portafolio que no son de ellos, en que los pueden mejorar, yo creo que en un bajo porcentaje, pero también hay personas que hemos aprendido a trabajar, a partir de la evaluación, a trabajar con los tiempos, en la estructura de la*

clase, a tener más claro y manejarse más con los inicio, desarrollo y cierre de una clase.

*¿Y de qué manera usted podría mejorar esto? Como instrumentos generales, insisto, la evaluación debe ser más personalizada, debe haber una retroalimentación de lo que uno está fallando y poder que uno pueda mejorar su desempeño, su práctica. Uno recibe su resultado, fue competente, básico, destacado, se queda ahí, pero mayor transcendencia en el que hacer del docente, en el aula, no se ve reflejada 100% haciendo un paralelo entre lo que es un profesor destacado con los alumnos si aprenden más o menos, eso no se ha podido pesquisar. “No hay una retroalimentación hacia el profesor” Un profesor destacado no es signo 100% de alumnos destacados, no hay correlación. Como instrumentos hay muchos que mejorar.*

3.- ¿Mejoraría Ud. la evaluación docente? ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la Evaluación de Desempeño Profesional Docente?

*R: Yo mejoraría y sacaría unos pocos instrumentos y focalizaría los esfuerzos en otras cosas, en uno o dos instrumentos. ¿En cuáles específicos? En los temas de planificación que es tan básico para empezar una clase, el tema de las entrevistas con los pares también la mejoraría y lo que sacaría de ahí sería la parte de la clase filmada, por qué en realidad no refleja el que hacer constante, lo cotidiano del que hacer de nosotros, es una fotografía que en la práctica muchos la preparan para, no está reflejando lo que se quiere saber, yo pienso que sacaría unas cosas y focalizaría en otros. Yo sacaría unos pocos instrumentos porque sería más efectivo.*

## **Entrevistado 2:**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente? Por favor, mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

*R: Bueno, yo estimo que la Evaluación, tal como esta se ha ido perfeccionando, no la comparto pero si la acepto en el sentido que hay que evaluarse, toda actividad humana está sujeta a mecanismos de control y esto forma parte de un sistema y este sistema nos pide resultados que a veces no dependen de uno, pero en el caso del profesor hay muchas variables y hoy en día todo se le carga al profesor que a través del control de la evaluación al profesor técnicamente que el profesor debe manejarse en todo aquello que son instrumentos técnicos, cómo hacemos nuestras clases, cuál es el marco regulatorio que impera. Mi percepción está bien que se controle, pero hoy en día*

*se está llenando de papeles y no se dan los espacios para hacer nuestro trabajo, hay excesivos mecanismos de control, simplificarlos si, una planificación, un desarrollo de una clase, las evaluaciones. Uno aparte de ser profesor es asistente social, es enfermero, es psicólogo, ese tipo de cosas no lo refleja. También es posible que los alumnos evalúen el grado de satisfacción que tienen con sus profesores.*

*Que se den los tiempos para ser las cosas, uno como profesor se tiene que dedicar a muchas cosas, mínimo en la semana ocupo 5 horas para hacer y revisar pruebas.*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación?, ¿de qué manera? ¿Por qué no?

*R: Para que el profesional sepa de todo lo técnico y legal para desempeñarse mejor. Hay profesores técnicos, hacen bien una clase, pero cuándo les hablan de leyes no saben mucho. No tiene que haber una evaluación por temor, si no para mejorar y tiene que haber un estímulo si uno es bueno. Ayuda a mejorar, y a perfeccionar y no solo en tecnología.*

3.- ¿Mejoraría Ud. La evaluación docente? ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la Evaluación de Desempeño Profesional Docente?

*R: La evaluadora par, emite un juicio, realiza un cuestionario y preguntas técnicas, ella se va y no sé cuál es su percepción, me gustaría saber que piensa o por lo menos haber grabado esa entrevista. Tampoco hay un seguimiento de los profesores, en un mes, si se destaco en esto, hizo esto. La evaluación debería ser permanente, una evaluación local, porque cada uno tiene su forma y estructura técnica.*

*“Modificación con participación, no a través de un escritorio”*

- ESCUELA 3

### **Entrevistado 1**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la evaluación de desempeño profesional docente? Por favor mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

*R. Bueno yo de primera no conocía estos instrumentos, era medio reacio, pero después de conocerlo, yo no los encuentro que sean malos, de medir mide lo que quiere medir, ahora lo más claro que a uno lo está evaluando es la clase porque ahí mira cómo trabaja el profesor, que explicaciones da, todo el desarrollo de una clase en sí con un curso. En el caso del portafolio lo hace pensar bastante a uno y enfocado al manual de la buena enseñanza. Lo único que yo quisiera que le den más tiempo, sí porque ocupa bastante tiempo, es el pero que le tengo a la evaluación docente, pero en todas partes se evalúa porque no a los profesores. Los instrumentos tienen algunos peros, pero yo creo que tienen que ir mejorando, pero como está hecha yo creo que está bien.*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación? ¿De qué manera? ¿Por qué no?

*R. Personalmente yo creo que sí porque a uno lo hacen estructurar, pensar, reformularse en sus objetivos, yo creo que sirve porque es un trabajo que como es evaluado uno trata de hacerlo lo mejor posible.*

3.- Mejoraría usted la evaluación docente ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la evaluación del desempeño docente?

*R. Yo en realidad lo único que le criticaría, es que junto con la evaluación se debería considerar como tiempo de colaboración el portafolio, preparar las clases uno tiene que hacerlo extra, tiene que hacerlo fuera de horario, lo otro que le cambiaría son los plazos, porque trabajando es difícil, deberían ser más amplios los plazos. Junto con la continuidad de los profesores dentro del sistema al momento de ser evaluados, generando algún tipo de ayuda para aquellos que no cumplan con las expectativas requeridas. Y por último, que digo yo, es que el evaluador par ojala fuera de la misma asignatura que uno está impartiendo, porque cambia la percepción.*

- ESCUELA 4

### **Entrevistado 1:**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la evaluación de desempeño profesional docente? Por favor mencione el que recuerde y fundamente su respuesta

*Poco objetiva, tengo 40 años trabajando, que los instrumentos utilizados son poco objetivos. Porque en el papel se puede escribir cualquier cosa y no se hace, hablando del portafolio, muchos profesores la hacen para salir bien no más. Lo que vale son los años de experiencia y lo que se hace en la sala de clase, el papel aguanta cualquier cosa.*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación? ¿De qué manera? ¿Por qué no?

*Si te puede ayudar, te da ciertas indicaciones, por ejemplo el manual para la buena enseñanza te dice muchas cosas que son ciertas, que los profesores antiguos hacemos pero que ahora están escritas. Totalmente de acuerdo con que se evalué a los profesores pero de otra manera, una que sea más efectiva.*

3.- Mejoraría usted la evaluación docente ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la evaluación del desempeño docente?

*Viendo al profesor hacer una clase, su trayectoria en el aula, ya que a ellos les gusta tanto la palabra monitoreo, monitorear la evaluación, esa es una de las formas de comprobar que hacen sus clases, tiene que ser en el momento, insitú, no tan preparada, porque como ya dije el papel aguanta cualquier cosa y en la clase grabada el profesor puede representar un director de cine que maneja a los niños como le da la gana.*

## **Entrevistado 2:**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la evaluación de desempeño profesional docente? Por favor mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

*Pienso que no es real, no me gusta, porque no es la realidad, el portafolio en sí, la evaluación debiera ser en el día a día, y de la escuela a la que uno pertenece, el director, jefe de UTP y alguien de la provincial regional, no algo tan externo. La clase grabada como ya hablamos no encuentro que sea mala pero debe ser algo más continuo no solo una clase, porque uno que trabaja con niños siempre prepara sus clases pero todo depende de los actores, que son ellos los niños no tan solo de uno como profesor. Estoy de acuerdo que seamos evaluados pero no de esta forma*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera profesional docente esta evaluación? ¿De qué manera? ¿Por qué no?

*Yo encuentro que sí sirve porque te tienes que interiorizar mucho mas en lo que es educación porque te actualizas, en cosas con las que uno muchas veces por estar trabajando y no es necesario hacer uso de eso lo va olvidando por eso yo encuentro que es buena porque te va actualizando en palabras técnicas que uno muchas veces pasa por alto.*

3.- Mejoraría usted la evaluación docente ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la evaluación del desempeño docente?

*Lo que yo le mejoraría es que fuera menos extensa, hablando del portafolio, porque ocupa mucho tiempo extra porque además de tener que estar preparando las clases debes estar pendiente del portafolio, pierdes muchas noches y fines de semana, así que a mí me gustaría otro instrumento.*

- ESCUELA 5

### **Entrevistado 1**

1.- ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre los instrumentos de medición de la evaluación de Desempeño Profesional Docente? Mencione el que recuerde y fundamente su respuesta.

*R. En su mayoría son buenos, secuenciados y abordan distintas áreas de nuestro que hacer, por ejemplo el portafolio, el cual es algo con lo que se basa nuestro trabajo todos los días, aunque sabemos que estas no son cumplidas en su mayoría o totalidad.*

*El resto de los instrumentos no reflejan lo que realmente sucede todos los días en la labor pedagógica, ya que en las clases grabadas, se saben que son totalmente estructuradas y organizadas en su totalidad, dejando así poco margen al error de quien se encuentra a cargo.*

2.- A su juicio, ¿Sirve para mejorar la carrera Profesional Docente esta evaluación? ¿De qué manera? ¿Por qué no?

*R. Puede ser, ya que, invita al análisis de la labor docente en cuanto a la confección de la unidad, análisis post evaluación, instancias de retroalimentación, que si bien es cierto son parte de nuestra labor, la evaluación docente exige un análisis más profundo de esto.*

*Pero no estoy de acuerdo en que este sea un parámetro para dejar de lado a un profesor o profesora, más bien instaría a formas de mejoras para poder cumplir de mejor manera con el proceso, si no que yo optaría por ejecutar programas de mejoramiento en el cual se ayudase a los colegas que no cumplen con los parámetros exigidos, para no quitar de golpe su continuidad laboral, ya que en algunos casos son ellos el sustento de los hogares. Debería existir capacitación para los colegas, igual debería ser para aquellos que cumplen como para los que no cumplen con los niveles que exige la Evaluación Docente.*

3.- ¿Mejoraría usted la Evaluación Docente? ¿Por qué? ¿Qué mejoras introduciría usted a la Evaluación de Desempeño Profesional Docente?

*R. Establecería dentro de la normativa que, al profesor que se evalúa se le asignen horas de la carga horaria para realizar este proceso, evitando así una recarga excesiva de trabajo, ya que la mayoría de los profesores que cumplen con este proceso, se recargan con trabajo extra, fuera de las jornadas que corresponden a las hora de trabajo.*

## **X. CRONOGRAMA**



## **XI. BIBLIOGRAFIA**

## XI. BIBLIOGRAFÍA

1. Ahumada Acevedo Pedro. *Evaluación de la eficiencia docente*; Ediciones universitarias de Valparaíso; Valparaíso; Chile; 1992.
2. Cisternas Cabrera. Francisco. *Manual de Metodología de la Investigación Cualitativa para Educación y Cs Sociales*. Chile, Mayo 2007.
3. Dewey John. *La necesidad de educar a los profesores para ser intelectuales*. 1977
4. El Desalojo de la Educación pública; Fundación Sol.
5. Giroux, H. *Los profesores como intelectuales transformativos*; España; 1990
6. Bravo m. Romero C. Uvilla c. 2004. Concepciones que tienen los profesores respecto de la evaluación del desempeño docente.
7. MINEDUC, Marco para la Buena Enseñanza, 2003.
8. Nieto G. Jesús M. *La autoevaluación del profesor*. Escuela Española; Madrid 1996.
9. Rodrigues Moguel Ernesto A., *Metodología de la investigación*, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Mexico: 2005
10. Sánchez Iniesta. Tomás. *La supervisión del sistema educativo*; Magisterio del Río de la Plata; Buenos Aires, Argentina; 1997.
11. Chile. Ley 20.501; de 26 de Febrero de 2011. *Estatuto de los Profesionales de la Educación*. Ministerio de Educación: Calidad y equidad de la Educación.
12. Chile. Ley N° 19.933. *Asignación variable por desempeño individual*. 12 de febrero de 2004.
13. Chile. Ley N° 19.961; *Sobre evaluación docente*. 14 de Agosto de 2004.
14. Chile. Ley N° 192 *Reglamento sobre evaluación docente*. 30 de Agosto de 2004.

15. Chile; Ley N° 19.997. *Modifica la Ley N° 19.961 Sobre evaluación docente*. 14 de Enero de 2005.
16. Chile; Ley N° 20.158. *Otorga beneficios a los profesionales de la educación que indica*. 27 de Diciembre de 2006, p 218.
17. Chile; Artículo 9. Departamento jurídico. *Aprueba reglamento sobre evaluación docente*. Santiago. 30 de agosto de 2004

#### **Artículos de revistas.**

18. Revista de Educación, N° 305, Noviembre 2003.
19. Revista de Educación, N° 348, Septiembre 2011.
20. Revista de Docencia, N°35, Agosto 2008.

#### **Artículos de Internet**

1. Resultados Evaluación Docente 2010. [Www.docentesmas.cl](http://www.docentesmas.cl)  
[http://www.docentemas.cl/docs/2011/Resultados Ev Docente 2010 29032011.pdf](http://www.docentemas.cl/docs/2011/Resultados_Ev_Docente_2010_29032011.pdf)
2. Resultados Evaluación Docente 2011. Noticia informe del Ministro de Educación  
<http://latercera.com/noticia/nacional/2012/03/680-440232-9-evaluacion-docente-2011-aumentan-profesores-en-nivel-destacado-y-competente.sht>.

