



Universidad del Bío-Bío

Departamento de Ciencias de la Educación

Pedagogía en Educación Parvularia

Efectos de la Evaluación Docente en el quehacer de la Educadora de Párvulos.

Informe Proyecto de Investigación Educativa

Profesora Guía:

Nelly Lagos San Martín

Alumnas:

Viviana Carrasco Vásquez

Pamela Mendoza Riquelme.

Marilyn Morales Cerón

Pamela Riveros Godoy

Paola Rodríguez González

CHILLÁN, CAMPUS LA CASTILLA

DICIEMBRE DE 2009

"Si la ayuda y la salvación han de llegar,

Sólo puede ser a través de los niños.

Porque los niños son los creadores

de la Humanidad".

María Montessori.

Agradecimientos

Al dar término a este proyecto de investigación, damos fin a una de las etapas más importantes de nuestras vidas, el cual no hubiese sido posible, sin la colaboración de diferentes actores, que influyeron positivamente en este caminar.

Es por esto que hoy, nos sentimos con la necesidad de agradecer sinceramente a todos aquellos, quienes estuvieron presentes en nuestro andar, siendo parte fundamental en el desarrollo como estudiantes y hoy profesionales.

En primer lugar agradecemos a Dios por ser quien nos ha guiado y ha entregado fuerzas para poder finalizar esta etapa.

Del mismo modo, a nuestras familias y seres queridos quienes día a día nos dieron su apoyo incondicional.

Tampoco podemos dejar de mencionar a nuestra profesora guía, quien nos brindó su conocimiento y apoyo absoluto.

Por último queremos dar nuestros agradecimientos a las educadoras, quienes fueron las colaboradoras, para que este proyecto se llevara a cabo.

Resumen

Nuestra investigación se realizó sobre la problemática “Los Efectos que produce la Evaluación Docente en el quehacer pedagógico de la Educadora de Párvulos”, el cual tenía como objetivo principal develar los efectos que produce la Evaluación Docente en el quehacer pedagógico de la Educadora, se trabajó con un enfoque cualitativo y un diseño de estudio de caso único, la selección de los informantes claves fueron Educadoras de Párvulos que se sometieron al proceso de Evaluación de Desempeño docente a las cuales se les aplicó una entrevista estructurada.

Al concluir nuestra investigación, logramos descubrir que las Educadoras de Párvulos están de acuerdo con la Evaluación Docente, ya que ésta, les ayuda y facilita el trabajo en el aula. Además incorporan nuevas estrategias de perfeccionamiento en beneficio de los niños y niñas, adquiriendo conocimientos acerca de cómo enfrentan la Evaluación docente las Educadoras de Párvulos.

Abstrac

This research has been worked along the problematic: “The effects of the teacher evaluation on the pedagogical of the early childhood Educators”. The main objective is to reveal the effects the teacher evaluation has on the pedagogical practice of the teacher. This research has been worked with a qualitative focus and a “unique case study design”. The selection of the key informants was: teachers who faced the process of teacher evaluation to whom a structured interview was made.

To conclude this research, we could discover that the early childhood Educators agree with the teacher evaluation, because this test helps and facilitates them the classroom work. Besides they incorporation new strategies of “improvement” in benefit of the children, acquiring new knowledge of how the early childhood Educators face the teacher evaluation.

Índice

❖ Introducción	11
❖ Planteamiento del Problema	13
✓ Problematización.....	14
✓ Pregunta.....	14
✓ Objetivos de la Investigación.....	14
✓ Categorías.....	14
✓ Categoría General.....	14
✓ Subcategorías.....	15
✓ Supuestos.....	15
✓ Justificación del Estudio.....	16
❖ Marco Teórico	17
✓ Evaluación.....	17
✓ La Evaluación Docente.....	18
✓ El proceso de Evaluación Docente.....	18
✓ Claves para la Evaluación del Docente.....	19
✓ Aspectos generales del proceso de Evaluación Docente	20
✓ Funciones de Evaluación del Desempeño Docente.....	21
✓ La Función Social.....	21
✓ Función Ética.....	22
✓ Posibles problemas éticos derivados de la Evaluación Docente	23
✓ Efectos secundarios que puede provocar la Evaluación de Desempeño.....	24

✓ Función de Diagnóstico.....	24
✓ Función Instructiva.....	25
✓ Función Educativa.....	25
✓ Función Desarrolladora.....	25
✓ Fines de la Evaluación del Desempeño del Docente.....	25
✓ Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.....	26
✓ Importancia de la retroalimentación en la evaluación del Desarrollo Profesional.....	26
✓ Factores que influyen en el Desarrollo Profesional.....	26
✓ Características propias del Educador que influyen en el Desarrollo Profesional.....	27
✓ Características claves de la evaluación, que aseguran el crecimiento profesional de los docentes.....	27
✓ Características de los Procedimientos de Evaluación.....	28
✓ Características de retroalimentación.....	29
✓ Principios de Evaluación del Desarrollo Profesional Docente.....	29
✓ Evaluación basada en las capacidades	30
✓ Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme.....	30
✓ Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas.....	30
✓ Evaluaciones Formativas frente a Evaluaciones Sumativas.....	31
✓ Control Administrativo Docente.....	31
✓ Perspectivas de Formación Docente.....	31
✓ Pago por mérito.....	32
✓ Estándares competitivos.....	32
✓ Los estándares de desarrollo.....	33
✓ Modelos de Evaluación Docente.....	33

✓ Modelo centrado en el perfil del maestro.....	33
✓ Modelo centrado en los resultados obtenidos.....	33
✓ Modelo centrado en el comportamiento del Docente en el aula.....	34
.....	34
✓ Modelo de la práctica reflexiva.....	34
✓ Evaluación del desempeño Profesional Docente.....	35
✓ Antecedentes históricos de los métodos de Evaluación Docente.....	35
✓ Métodos de evaluación del desempeño docente.....	35
✓ La observación.....	35
✓ Los sistemas abiertos.....	36
✓ Los sistemas cerrados.....	36
✓ El sistema de categorías.....	37
✓ Las listas de comportamientos.....	37
✓ Acerca de los Evaluadores.....	37
✓ La autoevaluación.....	38
✓ Técnicas de Evaluación.....	38
✓ Retroalimentación proporcionada por cintas de vídeo y audio.....	38
✓ Hojas de Autoclasificación.....	39
✓ Informes elaborados por el propio profesor.....	39
✓ Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia.....	39

✓ El Portafolio.....	40
✓ Ejercicios de Rendimiento.....	41
✓ El Sistema de Evaluación Docente en Chile.....	41
✓ Legislación chilena sobre Evaluación Docente.....	41
✓ Evaluación del Desempeño Docente.....	43
✓ Elementos de la Evaluación del Desempeño Docente.....	44
✓ Reparos a la Evaluación Docente.....	45
✓ Propuestas del Colegio de Profesores.....	46
✓ Marco para la Buena Enseñanza.....	49
✓ Los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza.....	50
✓ Instrumentos de Evaluación Docente.....	52
✓ Instrumentos de evaluación del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.....	52
✓ Obtención de los resultados de la Evaluación Docente.....	54
✓ De acuerdo al Reglamento de Evaluación Docente las consecuencias de cada uno de los niveles de desempeño es la siguiente.....	56
✓ Carácter formativo del proceso de evaluación.....	57
✓ La evaluación del docente a través de mediciones indirectas....	58
✓ Modelos Evaluativos del quehacer Docente.....	59
✓ Modelo basado en la opinión de los alumnos.....	59
✓ Modelo de Evaluación a través de pares.....	60
✓ Modelo de Autoevaluación.....	60

✓ Modelo de Evaluación a través de Portafolio.....	61
✓ Portafolio para Educadoras de Párvulos.....	61
✓ Estructura General del Portafolio 2008.....	61
✓ Módulos del Portafolio 2008.....	61
✓ Especificación de los Módulos.....	62
✓ Módulo 1, Unidad Pedagógica.....	62
✓ Módulo 2, Clase Filmada Filmación de una Clase.....	63
✓ Las Bases Curriculares de la Educación Parvularia.....	63
❖ Marco Metodológico.....	64
✓ Técnicas de Investigación.....	64
✓ Tipo de Estudio.....	64
✓ Selección de informantes claves.....	65
✓ Instrumento de producción información.....	66
✓ Entrevista.....	66
❖ Análisis de las categorías.....	68
✓ Análisis categoría 1.....	75
✓ Análisis categoría 2.....	82
❖ Conclusiones.....	83
✓ Proyecciones.....	84
❖ Referente Bibliográfico.....	85
✓ Anexos.....	90

Introducción

Durante los últimos años, la educación en Chile ha experimentado varios procesos que han ido evolucionando en el sistema educativo, acorde con el actual periodo de globalización que se vive hoy en día. Las políticas educacionales en el país, se han focalizado en dos grandes objetivos: mejorar la calidad de la educación y lograr una mayor equidad en su distribución, aún cuando existe plena conciencia de que ambos objetivos son muy difíciles de lograr, ya que el concepto de equidad tiene muy poca correspondencia con el proceso de globalización y la calidad está sujeta a múltiples variables, también se sabe que una educación centrada en lo pedagógico, donde se motive a los educadores, se estimule la creatividad y se incentive la participación de los padres, es un requisito fundamental para optimizar la calidad del Sistema Educativo.

Mejorar la eficacia del sistema educacional ha sido uno de los principales desafíos en las últimas décadas, sin embargo existen varios factores relevantes en el proceso educativo que influyen en el eficiente funcionamiento de este, destacando el trabajo de los docentes, principales formadores de la sociedad. No cabe duda que el cuerpo docente es un actor clave en el proceso educativo, está demostrado que la calidad de los educadores tiene un impacto comparativamente mayor sobre el aprendizaje de los educandos, que otras variables en juego en:

http://www.expansivaudp.cl/media/en_foco/documentos/10052005142812.pdf.

Por tales razones, distintos organismos gubernamentales convencidos de esta realidad, se reunieron para determinar los parámetros cualitativos y cuantitativos que ha de utilizar en la evaluación de la excelencia académica de los docentes pertenecientes al sistema educativo de nuestro país. Es así, como el 25 de junio del 2003, a partir de un acuerdo, marco tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile, dieron origen a un método de evaluación para aplicar a los pedagogos del sistema educacional chileno; denominado “Evaluación de Desempeño Docente”, cuyo objetivo es mejorar las debilidades

y reconocer las fortalezas de los docentes, y así lograr un óptimo proceso de enseñanza y aprendizaje en los alumnos. Cabe señalar que recién en el año 2008, se incorporó el nivel de Educación Parvularia, a este proceso.

Creemos que urge obtener una respuesta clara, fundamentada y objetiva ante la interrogante relacionada con los efectos reales que produce el proceso de evaluación docente y los resultados de ésta en el quehacer pedagógico de la educadora de párvulos, en otros términos, la influencia que tiene este evento en el quehacer posterior.

Es por la relevancia social y pedagógica del tema, que los objetivos generales y específicos de esta investigación apuntan hacia la consecución de un interesante proyecto de titulación cuyo objetivo general es, realizar un acucioso estudio que permita desvelar el impacto del método de evaluación docente, en el proceso educativo de la Educación Parvularia. Por otro lado, los objetivos específicos confluyen hacia una delimitación del tema en cuestión. Una de las tareas a realizar es la recopilación de toda la información publicada en el país, en diferentes medios y formatos, a la cual sea posible acceder, aún cuando se sabe de antemano que este es un tema de un alcance temporal reciente y escasamente explorado.

Una vez recabada la información pertinente y relevante, recogida de primera fuente, nuestra labor se abocará a realizar una síntesis de los diferentes planteamientos sobre esta problemática, y determinar cuáles son las hipótesis que se manejan, respecto al tema.

Por último, debemos señalar que uno de los grandes desafíos de este proyecto es dar a conocer a la comunidad educativa la realidad vivida por las educadoras ante un método de evaluación que se ha impuesto en el sistema educativo y sobre el cual no existen antecedentes que determinen algún tipo de participación de parte de ellas y sobre el cual no se tiene un estudio real sobre la veracidad o sobre su eficacia. Creemos que para el lector, será de suma importancia conocer las opiniones de un nivel educativo, como es la Educación Parvularia sobre un sistema de evaluación tan controversial, impuesto y obligatorio para todos los niveles de educación.

1. Planteamiento del Problema

Desde hace muchos años, mejorar la calidad de la educación ha sido uno de los principales objetivos a nivel gubernamental, como consecuencia de esto, en el año 2003 se dio origen a un sistema de Evaluación de desempeño docente. (MINEDUC, 2003) Este sistema se lleva a cabo mediante la aplicación de cuatro instrumentos: el Portafolio de Evidencias Estructuradas, que contiene productos escritos y la filmación de clases; la Pauta de Auto-evaluación, una entrevista al Docente Evaluado y el Informe de Referencia de Terceros, realizado por el director del establecimiento y por el jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.

Esta evaluación se realiza respecto a una serie de factores que son conocidos con anterioridad, por evaluadores y evaluados, cuya base se encuentra demarcada en el “Marco para la Buena Enseñanza”, documento que sintetiza lo que un buen profesor debe hacer antes, durante y después del proceso de aprendizaje.

Es por esto que nuestro problema de investigación es originado a partir del interés por conocer cuales son los efectos que tiene los resultados de la evaluación docente en las Educadoras de Párvulo de la ciudad de Chillán, ya que nace la necesidad de saber si existe un cambio en la calidad educativa de la educación parvularia y si el desempeño profesional después de la evaluación docente se acrecienta o no, y a consecuencia de esto describir los reales efectos que producen los resultados de esta evaluación en la Educación Parvularia a través de las Prácticas Pedagógicas.

1. 1. Problematicación

1.1.1. Pregunta

¿Qué efectos produce la Evaluación Docente en el quehacer pedagógico de la Educadora de Párvulos?

1.1.2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Desvelar los efectos que produce la Evaluación Docente en el quehacer pedagógico de la Educadora de Párvulos.

Objetivos específicos

- Describir los efectos que produce la evaluación docente en la planificación del trabajo pedagógico.
- Describir los efectos de la evaluación docente en la capacidad de superación de las Educadoras de Párvulo.

1.1.3. Categorías

1.1.3.1. Categoría General

- Efectos de la evaluación docente en el quehacer educativo de las Educadoras Párvulos.

El quehacer educativo de la Educadora de Párvulos se enfoca en un trabajo pedagógico activo que tiene como propósito otorgar las herramientas necesarias a las nuevas generaciones, entregando una pedagogía abierta y flexible que permita adecuar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el

contexto en el cuál se encuentre. La evaluación docente enfocada en la educadora de Párvulos trata de dar un plus de calidad y de mejoramiento de la enseñanza entregada a los párvulos, mejorando así el rendimiento de la educadora de Párvulos.

1.1.3.2. Sub. Categorías

- Efectos que produce la Evaluación Docente en la planificación del trabajo pedagógico.

La Planificación del trabajo pedagógico de la Educadora de Párvulos está enfocado a plantear diversas e innovadoras estrategias de trabajo y evaluación, para el desarrollo educativo de los niños /as. El diseño de estas estrategias resulta ser indispensable para lograr los objetivos establecidos.

- Efectos que tiene la evaluación docente en la capacidad de superación de las Educadoras de Párvulo.

La capacidad de superación de las Educadoras de Párvulo está enfocada a mejorar sus expectativas como docente, perfeccionándose a través de cursos, formándose constantemente para adquirir mayor competitividad.

1.1.4. Supuestos

La evaluación docente influye directamente en el quehacer pedagógico de la Educadora de Párvulos ya que ésta modifica su conducta positivamente, al acceder de mejorar su trabajo pedagógico en el aula, aumentando así sus expectativas en su capacidad de superación como profesional.

1.1.5. Justificación del Estudio

Nuestro tema de investigación surge del interés por conocer los efectos que tiene la evaluación docente en el quehacer pedagógico de las Educadoras de Párvulos de la ciudad de Chillán, ya que nace la necesidad de saber si existe un cambio en la calidad educativa de la educación parvularia y si el desempeño profesional después de la evaluación se acrecienta o no, y a consecuencia de ésta describir los reales efectos que se producen en las prácticas pedagógicas.

Por ello, cabe destacar que la importancia de nuestra investigación, se focaliza en la necesidad de informarnos, realizando un análisis crítico acerca de los reales efectos que produce esta nueva estrategia de evaluación instaurada en del sistema educacional.

2. Marco Teórico

En la construcción del marco teórico se han seleccionado reseñas de documentos, cuyos autores gozan de un merecido reconocimiento en el área educacional, tanto a nivel nacional como internacional, por sus constantes aportes y enriquecedoras investigaciones en el área pedagógica.

Los temas que a continuación se desarrollan han sido selectivamente escogidos de acuerdo al nivel de relevancia y pertinencia que poseen con la temática correspondiente al diseño de esta investigación y se estructuran sistemáticamente de acuerdo a un propósito particular, definir los conceptos específicos y generales que sustentan la base teórica de esta investigación.

2.1. Evaluación

Desde una perspectiva pedagógica la evaluación hace referencia a un proceso por medio del cual alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes o un ambiente educativo, objetivos, materiales, profesores, programas, entre otros, reciben la atención de quien evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de parámetros de referencia para emitir un juicio que sea relevante para la educación.

Murillo (2006) nos otorga una definición de evaluación en la cual se enfatiza que la evaluación implica establecer criterios y aplicar instrumentos de medición, tanto para los rasgos psíquicos, de conductas, de procesos y de productos. Ahora bien, si se considera al educador y a los educandos, esta actividad se utilizará para incidir en los procesos, con la finalidad de mejorar los resultados o productos, tanto de tipo cognitivo como afectivo de los estudiantes. La evaluación desde un punto de vista cualitativo, se centra en reconocer lo que está sucediendo y comprender qué significado tiene esta para las diferentes personas, en este caso no solo se evalúa el producto sino también el proceso, recogiendo información, lo que implica diálogo y auto-reflexión. En el plano educativo, se ha planteado un sistema evaluativo para los docentes que considera los elementos antes mencionados.

2.1.1. La Evaluación Docente:

Brunner, (2003) señala que la evaluación docente es un elemento indispensable para mejorar la calidad de la educación. Puesto que este proceso, permite diagnosticar el desempeño de los profesores y apoyar a aquellos que muestran debilidades. Sin embargo, los resultados obtenidos, han sido poco satisfactorios, ya que están bajo el nivel de lo que el país necesita para elevar la calidad de la educación, y esto significa que el proceso no se está llevando a cabo como corresponde, o que simplemente los docentes no han trabajado para superar sus debilidades.

Dentro del sistema educacional, la calidad de los docentes es considerada uno de los pilares fundamentales para establecer las mejoras correspondientes, es por esto que se espera que se mantengan en constante perfeccionamiento, de modo que la educación que entreguen sea de excelencia, mejorando la enseñanza, retroalimentando el desempeño de los docentes, asignando recursos económicos para esto, y así incentivar al buen rendimiento de los docentes.

Por otro lado, para que el proceso de evaluación se efectúe de manera adecuada, existen ciertos puntos que lo favorecen, entre los cuales se destaca el buen clima laboral.

2.1.2. El proceso de Evaluación Docente

Murillo (2006) plantea el proceso de evaluación como una necesidad para la práctica docente puesto que es de suma importancia, que el docente evalúe su trabajo profesional por variadas razones, tales como: hacer posible el perfeccionamiento en el ejercicio; segundo, conocer las relaciones del aprendizaje de los alumnos con su propia enseñanza; y tercero, para poder aportar datos y reflexiones que contribuyan a la realización de la evaluación del centro, sea interna o externa.

2.1.3. Claves para la Evaluación del Docente

Según Murrillo, (2003) las claves para lograr un mejor desempeño dentro del aula, le implica a la educadora:

- El conocimiento de las características didácticas que posee en relación con modelos teóricos, alcanzados por la investigación sobre la enseñanza, en relación con los resultados del aprendizaje de sus alumnos.
- El análisis de su propia conducta mientras enseña y su desplante con los niños en el aula, y por sobre todo una comunicación adecuada con su alumnado.

Silva y Vargas (1997) consideran que la evaluación de desempeño docente, es una herramienta fundamental para gestionar la calidad del profesorado que también cumple importantes funciones, en el contexto de la política de gestión de cada organismo educativo, posibilita el establecimiento de planificaciones, basados en el rendimiento, a la vez facilita el diseño de un sistema de promoción profesional y permite detectar necesidades de formación o capacitación no adquiridas estimulando las relaciones humanas dentro de la organización, aportando a la formación de una cultura cooperativa de orientación hacia el alumno y mejora continua.

Valdés (2000) afirma que durante varios años se ha intervenido en la educación bajo el supuesto de que las condiciones económicas y culturales externas al sistema educativo influían directamente en el éxito de los escolares, donde muy poco se podía hacer para mejorar la calidad educativa, cuyo supuesto entre los años cincuenta y ochenta se modificó esta mentalidad, puesto que en los últimos diez años los sistemas educativos latinoamericanos han preferido los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación, ya que existe la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus

docentes destacando la variable “desempeño profesional del maestro” como, determinante, para el logro cualitativo de la gestión escolar. Bajo la idea de que aunque se modifiquen los planes de estudio, programas, textos escolares e infraestructura de los establecimientos, no se podrá acceder a una mejor calidad de los docentes o al correspondiente auto perfeccionamiento educativo.

2.1.4. Aspectos generales del proceso de Evaluación Docente

Muchos representantes educativos de América Latina, entre los cuales se cuentan autores de relevancia como Murillo, González y Moreno, quienes en el 2006 plantearon que para que se forjen necesidades de auto-perfeccionamiento progresivo de su gestión en el personal docente, es de suma importancia que se sometan de manera consciente a un proceso de evaluación de su desempeño, puesto que al mejorar la calidad docente, este tiene que estar consciente de su significativo rol en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos. En donde los profesores no vean este proceso como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor y a partir de ahí, generar políticas educativas que contribuyan a su difusión.

Muchos de los directivos escolares nunca han pensado en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes. Lo cual sucede porque tienen una tendencia a añadir nuevas iniciativas en vez de examinar de qué forma se podrían adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes. (Murillo, González y Moreno. 2006)

Ante esta situación, consideramos apropiado integrar la evaluación del profesorado y el progreso de la escuela en aquellos sistemas escolares en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos de mejoramiento. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que

hagan de la mejora de la escuela parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la escuela proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen su capacidad profesional.

Finalmente, las iniciativas de la escuela que suelen tener éxito son aquellas focalizadas en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal.

2.1.5. Funciones de Evaluación del Desempeño Docente

De acuerdo a Héctor Valdés (2000) existen diversas funciones relacionadas a la Evaluación de Desempeño Docente, las cuales describe del siguiente modo.

2.1.5.1. La Función Social

La función social es la que ejecutan los educadores, la cual los somete a una valoración por toda persona que reciba directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones, producidas de manera espontánea, acerca de su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, dan lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

La evaluación requiere del aporte crítico de todos los participantes, configurándose desde un marco dialógico y riguroso que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la Administración. Por ello es que se requiere de un sistema de evaluación que sea justo y racional, permitiendo así, valorar el desempeño docente de una manera objetiva, profunda e imparcial.

2.1.5.2. Función Ética

Las concepciones éticas y políticas de la evaluación indican que uno de los grandes problemas de la evaluación es el que incorpora el empleo y la administración de la comunidad educativa para realizar informes o certificados de evaluación e implicaciones derivadas de éstas.

La evaluación impulsa a la realización, a la autonomía y a la colaboración entre los docentes, lo cual puede invertirse y causar recelos, miedos y rechazos dentro del profesorado, lo que implicaría ciertas desviaciones que pudieran afectar directamente a la evaluación de los docentes.

La evaluación, es una opción de reflexión y mejoramiento de la realidad, además de una oportunidad que le da sentido tanto a la personalidad del evaluado; como a su entorno y al equipo del cual forma parte, por ello la evaluación, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

En cuanto a éste tema, se plantea que la “evaluación docente” debiera dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Para qué se evalúa a los docentes?

¿Qué se evalúa?

¿Cómo?

La respuesta a la primera pregunta precisará cuales son las funciones y los fines de la evaluación de los docentes; la segunda, apuntará a responder e identificar una definición teórica y operacional del concepto “evaluación del desempeño profesional del docente”, y finalmente la respuesta a la tercera nos llevará a identificar el arsenal de instrumentos a utilizar, así como los métodos para combinar los datos que provienen de diferentes fuentes.

Al respecto, se señala que existen razones fundadas, acerca del “para que evaluar” las que influyen en el desempeño profesional docente:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

Un planteamiento precipitado, acompañado de un estado de desinformación o una información distorsionada pueden producir especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar las protestas y una resistencia activa, tanto de ellos como de las organizaciones sindicales y profesionales, que limitarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora. Al respecto, la historia de la evaluación docente nos revela que los profesores en un principio se rehusaron a ser evaluados y quizás las razones de tal negación puede haber estado ligada a lo anteriormente expuesto

2.1.5.3. Posibles problemas éticos derivados de la Evaluación Docente

Para que la evaluación tenga valor formativo para todos los implicados en las acciones evaluadoras; es de suma importancia el conocimiento; análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante el proceso de evaluación.

Esta apreciación hace que se produzca una situación dilemática en el plano ético difícil de resolver; por un lado; existe el derecho de los docentes a su privacidad y, en contraposición también el derecho público a saber como se desempeñan los docentes; esto implica que el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar

racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las aulas. Desde este punto de vista; la privacidad como mezcla de lo personal y lo profesional deja de tener sentido situándose el análisis de toda acción evaluadora en el ámbito público del aula, donde las responsabilidades y actuaciones son, inevitablemente, coparticipadas y de dominio público.

El dilema planteado consiste en reconocer el proceso de enseñanza – aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar, más que relaciones jerárquicas y transmisoras, comunidades de aprendizaje mutuo.

2.1.5.4. Efectos secundarios que puede provocar la Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño docente, puede llegar a ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes específicamente, dependiendo de la manera de planificar o ejecutarla, puesto que si los docentes sienten que se encuentran en peligro de supervivencia laboral y profesional; actuarán de tal manera que logren quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello sobrelleve. Este análisis nos sitúa en la necesidad de precisar qué funciones debiera cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional docente. Una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

2.1.6. Función de Diagnóstico:

La evaluación docente debe establecer el rol del profesor, identificando de manera específica sus principales habilidades y necesidades, de modo que les sirva a diversos actores que trabajan en el área educativa, tales como: director, jefe de área y al docente, orientándolos en la derivación de acciones, en cuanto a sus capacitaciones y superaciones, de tal modo de erradicar sus imperfecciones.

2.1.7. Función Instructiva:

Este proceso de evaluación, debe llevar a cabo una recopilación de los indicadores del desempeño del profesor, en el cual, los que se encuentran involucrados en este proceso, se educan, conocen sus falencias y fortalezas aprendiendo del mismo sistema.

2.1.8. Función Educativa:

En este proceso se da a conocer el trabajo del profesor, mediante la relación existente en los resultados adquiridos de la evaluación docente y las cualidades que este tenga en su quehacer pedagógico, con las percepciones que señalan diversos actores, tales como: maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, desde la cual el docente puede buscar nuevas estrategias para mejorar su labor.

2.1.9. Función Desarrolladora:

Esta función se lleva a cabo cuando el resultado del proceso evaluativo incrementa la madurez del evaluado el cual se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, sin temer a los errores, sino más bien a aprender de estos, lo que orienta su trabajo, ya que esta conciente de lo que sabe y de los que necesita conocer.

2.2. Fines de la Evaluación del Desempeño del Docente.

Cabe destacar que los fines de la evaluación docente pretenden determinar las cualidades profesionales y la preparación del educador. Al respecto Darling-Hammond, 1986, plantea los siguientes:

2.2.1. Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

En los establecimientos educacionales no se ha integrado el mejoramiento de escuela y la enseñanza en el aula dentro del proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes. Lo cual se da debido a que no le prestan mayor atención a examinar los nuevos procesos de evaluación existentes. Por lo mismo es que los profesores deben reflexionar sobre cómo se pueden satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y que contribuciones personales se podría hacer a esta, lo que propicia un clima agradable en la que los profesores pueden trabajar juntos para desarrollar y conseguir todos los objetivos que se propongan y además les ayudará a mejorar su evaluación de desempeño dentro del establecimiento en el cual se encuentren insertos.

2.2.2. Importancia de la retroalimentación en la evaluación del Desarrollo Profesional.

Una de las trascendencias que podemos rescatar de la evaluación para el desarrollo profesional, es que nuestro entorno educativo inmediato, ya sea colegas, apoderados y estudiantes pueden entregar juicios de valor acerca de del desempeño profesional produciéndose de esta manera una retroalimentación, del concepto propio sobre las fortalezas y debilidades de cada docente y las impresiones de los cercanos, llevándose acabo el crecimiento profesional del maestro.

2.2.3. Factores que influyen en el Desarrollo Profesional.

Para Brock (1981), existen factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales; asociados al clima organizacional, los recursos y el liderazgo, entre otros.

- Factores relativos a procedimientos e instrumentos utilizados para la recopilación de datos.
- Factores relativos al profesor como motivación y eficacia de su labor.

2.2.4. Características propias del Educador que influyen en el Desarrollo Profesional.

Stiggins y Duke en el año 1988 nos dice que a través de la elaboración de un conjunto de estudios, identificaron las siguientes características del profesor que parecen tener relación con el desarrollo profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

2.2.5. Características claves de la evaluación, que aseguran el crecimiento profesional de los docentes

Según Stiggins y Duke en 1988, las características claves del proceso de evaluación que promueven un desarrollo profesional en los educadores, son:

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.

- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.
- Familiaridad con los alumnos del profesor.
- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Además, estos autores (Stiggins y Duke, 1988), a partir de sus estudios identificaron dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación de gran relevancia, por un lado las características de los procedimientos de evaluación y por otro, la retroalimentación para el profesorado

2.2.6. Características de los Procedimientos de Evaluación.

Se ha comprobado que la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) tenían una correlación directa, siempre que se mantengan las siguientes características en los procesos.

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.

- Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

2.2.6.1. Características de retroalimentación.

En este mismo estudio, se lograron identificar 9 características de la retroalimentación para el profesorado.

- Calidad de las ideas sobre la mejora.
- Profundidad de la información.
- Especificidad de la información.
- Resumen de la información.
- Grado en que la información era descriptiva.
- Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
- Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
- Frecuencia de la retroalimentación formal.
- Frecuencia de la retroalimentación informal.

2.2.7. Principios de Evaluación del Desarrollo Profesional Docente

Bacharach (1989), identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone el énfasis en el desarrollo profesional. A continuación se expone de manera sintética estos principios:

2.2.7.1. Evaluación basada en las capacidades

De acuerdo a lo planteado por Murillo en el año 2006, la evaluación basada en las capacidades se centra en la valoración de estas, logrando contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo. Una de las ventajas que podemos encontrar en esta evaluación es que los alumnos con un rendimiento más bajo tengan la oportunidad de aprender con un profesor capacitado, mientras que si los docentes son evaluados a través del uso de medidas de rendimiento de sus resultados, la capacidad del profesor es meramente una condición suficiente de buen rendimiento.

2.2.7.2. Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme.

En este tipo de criterios se especifica que se debe evaluar de tal forma que refleje el estado de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo de igual manera a todos ellos.

2.2.7.3. Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas.

La enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado, reconoce su naturaleza subjetiva, ya que es complejo obtener un sistema de evaluación objetivo en cuanto a la educación, ya que la enseñanza no es solo la aplicación técnicas de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas. Debido a que el rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas. (Ahumada, 1992).

2.2.7.4. Evaluaciones Formativas frente a Evaluaciones Sumativas.

La evaluación formativa consiste en fomentar la mejora del profesor mediante la utilización de técnicas de diagnóstico. Mientras los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa. (Ahumada, 1992)

2.2.7.5. Control Administrativo Docente.

Los directivos de las escuelas son los defensores principales de este punto de vista. Ya que se debe considerar la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control del maestro por la unidad administrativa. Una de las decisiones extremas que puede tener el control administrativo es la permanencia o el despido de los docentes. Al diseñar un modelo de evaluación de profesorado que refleje la importancia crucial de esta decisión, existen por lo menos dos formas de enfocarlo. La primera consiste en preguntar: ¿Existen razones para negar la permanencia de este profesor en la enseñanza? Siendo esta manera de formular el problema constituye el marco en el cual se toma la decisión de despedir a un profesor, (Ahumada, 1992).

2.3. Perspectivas de Formación Docente.

Entre las diversas perspectivas de formación del profesorado destacamos los aportes de Kagan (1992) y Gossman (1992), quienes nos plantean la concepción del conocimiento profesional y su incremento, definiéndolo como los cambios a través del tiempo en la conducta, conocimiento, imágenes, creencias o percepciones del profesor.

El profesor llega a ser profesional cuando asume con armonía crítica su trabajo, opta por la estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría, la práctica y la acción reflexiva, la valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio con colegas y alumnos.

Es por ello que la evaluación se centra en el desarrollo y mejora del docente ya que de este modo podrá descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de su función.

2.3.1. Pago por mérito.

Para Kagan (1992) y Gossman (1992), los docentes necesitan el reconocimiento y la motivación los cuales proporcionan los incrementos salariales. Por ello es que el rendimiento de los alumnos actúa como un indicador del mérito para que se generen los aumentos de sueldo, lo que demuestra que el rendimiento de los alumnos sirve de recompensa. La aplicación de este criterio puede entrañar la creación de una escala profesional con una serie de pasos vinculados con el desempeño. Es por esto que antes de considerar cómo compensar a los profesores, se debe tener en cuenta cómo evaluarlos. Por lo mismo los sistemas educativos han diseñado y aplicado modelos de evaluación del profesorado, tomando en cuenta este fin, definiendo tres tipos de estándares de desempeño profesional diferentes: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo.

2.3.2. Los estándares mínimos.

Los estándares mínimos especifican los niveles de rendimiento que se espera que alcancen y mantengan los profesores. Un profesor que cumple con un estándar mínimo es quien no es competente, por tanto Kagan (1992) y Gossman (1992), postulan que éstos estarían diseñados para que entren o se mantengan en la profesión profesores incompetentes.

2.3.3. Estándares competitivos.

Los estándares competitivos tienen como propósito proporcionar incentivos y compensaciones por alguna clase de rendimiento superior. El salario según méritos y la mayoría de las escalas profesionales emplean estándares competitivos porque proporcionan unos incentivos a los profesores sobre la base de competitividad.

Rosenholtz y Smylie (1984), han criticado los planes de salario según méritos, precisamente porque generan competitividad entre los profesores y deterioran la colegialidad entre los mismos. Por esto es que podemos decir que los estándares competitivos simplemente animarán a los profesores a competir por compensaciones económicas, en vez de proporcionar a todos los profesores los medios e incentivos para lograr un mayor crecimiento profesional, lo que puede dar como resultado más desmotivación que motivación por parte de los profesores.

2.3.4. Los estándares de desarrollo.

Los estándares de desarrollo fomentan el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

2.5. Modelos de Evaluación Docente.

Según la perspectiva de Ahumada en 1992, la Evaluación de Desempeño Docente, se encuentra estructurada en base a diversos modelos que configuran niveles de competencia del quehacer profesional.

2.5.1. Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de coherencia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

2.5.2. Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo se basa en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Para evaluar a los maestros, no se debe poner atención en lo que ellos hacen, sino en lo que acontece al docente en el aula, en beneficio de lo que sus alumnos logran. Este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente es el que determina la calidad de la Educación.

2.5.3. Modelo centrado en el comportamiento del Docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la calidad docente se relacione con la capacidad de los profesores, para lograr crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula y de esta forma de evaluación lograr una enseñanza efectiva.

2.5.4. Modelo de la práctica reflexiva.

Este modelo consta de tres etapas:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

Para llegar a aplicar este modelo se requiere la existencia de un sistema de supervisión que contemple personas y tiempos destinados a ello. Esta evaluación es básicamente un juicio de valor, de la acción y la participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa.

2.6. Evaluación del desempeño Profesional Docente.

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso constante de elaboración de datos válidos y fiables, siendo su objetivo principal el demostrar y valorar el efecto educativo que provocan los docentes en los estudiantes y el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionales y de responsabilidad laboral dentro de un marco de trabajo. Además de las relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Murillo, 2006).

2.6.1. Antecedentes históricos de los métodos de Evaluación Docente.

El paradigma ecológico que se originó a fines de la década del 70, define la vida del aula en términos de intercambios socioculturales y por lo tanto utiliza esencialmente una metodología cualitativa en la medición de la efectividad del desempeño del maestro. Gibaja (1988-1991), este autor fue el representante de este paradigma, el cual plantea que lo que sucede en cada aula es un fenómeno único, que puede entenderse solo bajo condiciones relativamente idiosincráticas.

Las evaluaciones que tienen como objetivo llegar a una decisión relativa a empleo, certificación, permanencia, despido o promoción en la enseñanza, es utilizada para el desarrollo del profesorado, para el mejoramiento de la enseñanza y de la escuela.

2.7. Métodos de evaluación del desempeño docente.

2.7.1.1. La observación

Este método de evaluación del desempeño docente puede ser llevado a cabo por el director o el supervisor de un establecimiento, basándose en una o más observaciones cortas durante las clases del profesor. El observador que ve,

emite un juicio de valor sobre el profesor y sugiere posibles mejoras pedagógicas del quehacer del profesor dentro del aula. (Ahumada, 1992)

Recientemente, en colegios y liceos de nuestro país se incorporó la observación sistemática de los profesores, utilizando instrumentos que incluyen listas de comportamientos, sistemas de categorías, informes escritos, resúmenes y sistemas de clasificación. Los procedimientos también varían con respecto al grado de inferencia que pueden requerir para categorizar los comportamientos observados.

2.7.1.2. Los sistemas abiertos

En los sistemas abiertos según Wright, 1969, incluyen notas, narraciones, informes, así como películas o cintas de video. El informe de esta observación contiene una descripción de una secuencia de comportamientos en el lenguaje ordinario o en forma mecánicamente reproducible. Al tomar informes abiertos se intenta describir “todo” el comportamiento que tiene lugar para evitar las interpretaciones o la selección. Los sistemas abiertos se utilizan en conexión con los juicios emitidos por el evaluador.

2.7.1.3. Los sistemas cerrados

Al contrario, los sistemas cerrados ponen su énfasis en la reunión de datos y centran su atención en tipos o aspectos específicos del comportamiento. Además incluyen sistemas de categorías y signos, así como listas de comportamientos y escalas de clasificación. El sistema de categorías contiene categorías mutuamente exclusivas y exhaustivas que son aplicadas a los comportamientos de interés. Cuando se utiliza este sistema, los comportamientos de relevancia observados se sitúan en una categoría.

2.7.1.4. El sistema de categorías

Este sistema según Good y Brophy (1987), es utilizado para valorar la implicación del alumno en el trabajo asignado durante la clase. En donde su aplicación práctica, sugiere que todos los alumnos sean observados cada dos minutos y que su comportamiento se sitúe en una de cuatro categorías mutuamente exclusivas.

2.7.1.5. Las listas de comportamientos.

Las listas de comportamiento son una forma común de observación cerrada que se utiliza en las evaluaciones de profesorado. Están hechas de tal manera que el observador revela la presencia o ausencia de un comportamiento dado durante una clase o durante un intervalo de tiempo determinado de una clase.

Segun Kowalski, 1978; Wise, 1984; Mc Laughlin y Pfeifer, 1988, en la práctica actual dos o tres observaciones de una hora de duración representan el máximo de tiempo que se le dedica a observar a un docente. Tomando una perspectiva de medida tradicional es esperable que aumentar el número de observaciones incrementaría la constancia y la fiabilidad de estas.

Según Rowley (1978), entre más observaciones de menor duración, mayor es la fiabilidad de la clase. Por lo que se puede vislumbrar que es mejor observar clases íntegras que partes de las mismas, pero desde el punto de vista de la fiabilidad, las observaciones más cortas probablemente produzcan datos más fiables.

2.7.2. Acerca de los Evaluadores

El papel del evaluador lo desempeñan personas que por su trabajo dentro de su sistema escolar están supuestamente más capacitadas para ello. Dentro de los sistemas escolares estas personas suelen ser inspectores, directores, subdirectores, jefes de departamento o supervisores del currículo. El propósito de la evaluación es relevante a la hora de decidir quién va a realizar las

observaciones y quién va a extraer las conclusiones pertinentes. Pero lo más importante es la objetividad y la equidad, las cuales se deben poner en práctica a través de una conducta profesional y una formación adecuada.

La formación del observador se ve influenciada por el tipo específico de observación y el propósito de la misma. Una formación adecuada en el uso de métodos abiertos y cerrados puede con frecuencia llevarse a cabo mediante el uso de la grabación de las clases.

2.7.3. La autoevaluación.

Es un método por el cual el propio evaluado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño. Los objetivos de este método de evaluación del desempeño docente se pueden mencionar:

- Estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

Según Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), la autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas situando al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora. Esta forma de evaluación forma parte del sistema de Evaluación de Desempeño Docente.

2.8. Técnicas de Evaluación.

2.8.1. Retroalimentación proporcionada por cintas de vídeo y audio.

Esta técnica implica la grabación de un episodio pedagógico para el propósito de la autoevaluación. Este medio es potencialmente más poderoso que la autoevaluación, ya que permite que el profesor evaluado pueda verse a sí mismo como lo ven los demás, por lo que algunos autores llaman a esta técnica confrontación con uno mismo. Esta técnica con frecuencia implica el

uso de algún instrumento de observación dirigida que aclare qué es lo que se desea observar.

2.8.2. Hojas de Autoclasificación

Este instrumento requiere que el profesor se valore a sí mismo en lo referente a una diversidad de capacidades pedagógicas citadas en la misma. La escala puede ser numérica o categórica. Estas hojas se utilizan en conjunción con otros tipos de técnicas de autoevaluación.

2.8.3. Informes elaborados por el propio profesor

Este informe es similar a las hojas de autoclasificación, en que son un instrumento escrito preparado por el profesor, pero se diferencian de estas últimas en el hecho de que estos informes normalmente utilizan un formato abierto que consiste en respuestas a preguntas relacionadas con la instrucción y educación que brinda a sus alumnos.

2.8.4. Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia

En estos cuestionarios tanto los alumnos o padres deben evaluar la función educativa y didáctica del docente en forma anónima. La tabulación e interpretación de los resultados la realiza el propio docente, sin lugar a dudas le puede proporcionar una valiosa información sobre lo que debe repensar y remodelar de su práctica educativa, para alcanzar mejores resultados formativos e instructivos en sus alumnos.

2.8.5. El Portafolio.

El portafolio se puede entender como un receptáculo, un archivo, un expediente donde se colocan, de manera ordenada, con arreglo a una guía preconcebida, documentos relativos a un grupo de actividades del profesor que sirven para testimoniar una parte de su desempeño profesional. Lo más frecuente es encontrar en los portafolios documentos de tres tipos: los elaborados por el profesor, realizados por el profesor y otros colegas y elaborados por los directivos.

A partir del modelo de evaluación del desempeño del docente que estamos proponiendo, nos parece conveniente sugerir los siguientes componentes estructurales para un portafolio:

- Asistencia y puntualidad al trabajo en general y a sus clases en particular.
- Planificación de clases y otros documentos presentados por él y analizados en colectivos de ciclo o departamento por sus colegas, así como los principales resultados del debate académico que se produzca.
- Cumplimiento de las normativas tales como: código de ética pedagógica, estatutos o reglamento para los docentes.
- Interacción con los padres de sus alumnos y con miembros de la comunidad en general.
- Resultados de las comprobaciones de conocimientos y otras evaluaciones externas realizadas a sus alumnos por directivos de las escuelas y supervisores de los diferentes niveles de dirección del sistema educativo.

2.8.6. Ejercicios de Rendimiento.

Los ejercicios de rendimiento del profesor fueron creados para medir cuerpos de conocimientos y capacidades que parecen de vital importancia para que tenga lugar una buena enseñanza. Entre los ejercicios de rendimiento se han desarrollado con éxito en diferentes países podemos mencionar:

- Impartición de una clase por un docente a uno de sus grupos de alumnos o a un pequeño subgrupo, observada por sus colegas de ciclo o departamento.
- Comentarios críticos de un profesor, sobre lo observado en una cinta de vídeo o en una clase observada directamente a un colega.
- Dar respuestas a preguntas formuladas por alumnos por escrito, sobre la materia que él imparte, ante sus colegas.
- Presentar la planeación de una clase que debe impartir en días próximos y argumentar el porqué de las actividades diseñadas.
- Presentar la estrategia de trabajo educativo y psicológico para remodelar la actuación de alumnos difíciles.
- Crítica de materiales curriculares.

2.9. El Sistema de Evaluación Docente en Chile

2.9.1. Legislación chilena sobre Evaluación Docente

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

- **Ley 19.961 sobre Evaluación Docente:** da cuenta de las consecuencias de la evaluación al obtener un Desempeño Insatisfactorio, promulgada el 9 de agosto de 2004.
- **Ley 19.971:** modifica la Ley 19.961 clarificando fechas de puesta en marcha de algunos artículos, promulgada el 14 de enero de 2005; Reglamento sobre Evaluación Docente, Decreto N° 192 de Educación del 30 de agosto de 2004, publicado en el Diario oficial el 11 de junio de 2005.
- **Ley 20.158:** promulgada el 27 de diciembre de 2006, establece modificaciones al período de postulación y sobre la exención de la evaluación para quienes presentan renuncia irrevocable por jubilación.

Según el Ministerio de Educación el método de Evaluación Docente surge a partir de un acuerdo entre la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile. El cuál es un régimen de evaluación del desempeño de los docentes del sistema educacional, involucrando dominios, criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza, implementando la Evaluación Docente y la participación de entidades, cuyas responsabilidades se encuentran consagradas en el Reglamento de Evaluación:

- **Municipios:** su función es administrar la evaluación y los planes de superación profesional de sus docentes. Estas tareas son responsabilidad del Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo, quien actúa como Coordinador Comunal de la Evaluación.
- **Ministerio de Educación - Área de Acreditación y Evaluación Docente del CPEIP:** está encargado de la coordinación técnica de la aplicación del proceso de evaluación, que involucra fijar los procedimientos y plazos de la evaluación, seleccionar a los Evaluadores Pares, definir los instrumentos de evaluación que se aplicarán, entre otros. El CPEIP cuenta con un comité técnico asesor de carácter

consultivo, conformado por representantes del sector académico de Educación Superior, de la Asociación Chilena de Municipalidades y del Colegio de Profesores.

- **Asesoría Técnica Independiente:** A la fecha, este rol ha sido desempeñado por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Dentro de sus tareas que le corresponden está la elaboración y validación de los instrumentos, la capacitación de los distintos actores del proceso, el procesamiento de los datos para obtener la categoría de desempeño final de los docentes, entre otros.

2.9.2. Evaluación del Desempeño Docente.

La evaluación del desempeño docente, se puede considerar como un insumo para el desarrollo competitivo, el cuál puede tener o no repercusiones para la vida profesional del docente evaluado. Este proceso de evaluación puede ser un factor determinante para el incremento salarial y para la promoción en la jerarquía docente.

En los últimos años, el sistema de evaluación docente se ha expandido a nivel mundial, como un instrumento para impulsar una mejora en la calidad de la docencia, y en nuestro país, durante el año 2008, el sistema se amplió para evaluar también al nivel de Educación Parvularia.

Desde este punto de vista es necesario crear una imagen constructivista de la evaluación, lo que implica pasar de un enfoque burocrático a una imagen más profesional, a pesar de que los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza. Otro elemento clave a considerar en la evaluación docente es que este se convierta en una real mejora en la calidad educativa, ya que es muy fácil, evaluar, poner puntuación e incluso reconocer las dificultades, pero por el contrario es mucho más dificultoso que se produzca un real cambio en el desempeño del docente.

Según Murillo (2006) la evaluación docente busca acreditar a los docentes que alcancen los criterios mínimos esperados, lo que actualmente se complementa con la ayuda al docente a mejorar su desempeño, reconociendo sus logros y detectando sus necesidades, esto coincide realmente con el objetivo que se espera en la evaluación formativa para el desarrollo profesional del docente, es decir, proceso mediante el cual los docentes que han sido calificados como mínimamente competentes, alcanzan niveles más altos de competitividad, ampliando el conocimiento de sí mismos, del rol que estos juegan y del contexto donde se encuentran insertos.

2.9.2.1. Elementos de la Evaluación del Desempeño Docente

Para medir este proceso, vivenciado por los docentes, cita cree que es necesario considerar elementos claves en la evaluación del desempeño docente:

- Existencia de evaluaciones externas del desempeño docente.
- Preósitos y repercusiones de la evaluación del desempeño docente.
- Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente.
- Instrumentos utilizados.

Ante estos dichos, el colegio de profesores, se mantiene en desacuerdo, señalando, a partir de un comunicado, que ha sostenido una serie de reuniones con el Ministerio de Educación, en el marco de un proceso de negociación para modificar el actual sistema de Evaluación Docente.

La Evaluación Docente dentro de una carrera profesional ha sido y seguirá siendo, una aspiración del magisterio según lo expuesto por el colegio de profesores de Chile, el año 2009.

2.9.2.2. Reparos a la Evaluación Docente

Según la comisión representante de colegio de profesores son bastantes las críticas que presenta el proceso de Evaluación Docente, cuya comisión los agrupa de la siguiente manera:

- Sobrecarga laboral, donde no se da cumplimiento la jornada estipulada en los contratos de trabajo;
- No constituye instancias de apelación a los resultados
- Necesidad de revisión de los instrumentos
- Necesidad de derogación del Art. 36 de la Ley 20.079
- Voluntariedad del proceso, mientras no haya un cumplimiento laboral de los acuerdos tripartitos y no sea parte de una carrera profesional.

Los cumplimientos a saber son:

- La Presencia del jefe comunal o su representante en el proceso final de la evaluación.
- Realización y pertinencia adecuada de los planes de superación y de las tutorías en tiempo de jornada laboral.
- Tiempo laboral apropiado para desarrollar el portafolio.

La Comisión del Colegio de Profesores, ha llevado a cabo cuatro reuniones, donde se han propuesto correcciones del actual diseño de evaluación, entre las cuales podemos mencionar, las siguientes

- Ajustar con el profesor y no con el director el proceso de filmación.
- Realización de las tutorías, en tiempos de la jornada laboral.
- Reconocimiento de tiempos laborales para desarrollar el portafolio en horas de servicio, las cuales deben ser remunerada.

2.8.2.3. Propuestas del Colegio de Profesores.

El colegio de Profesores realizó una detallada revisión del reglamento y se plantearon propuestas a fin de corregir deficiencias detectadas del proceso e incluir aspectos que no estaban considerados, así podemos señalar:

- **Artículo 3:** Se reclama el cumplimiento del derecho de los docentes a acceder a los antecedentes que le afectan, en especial, los informes de terceros.
- **Artículo 4:** Demandan mayor atención a la especificidad del sector, subsector o nivel o modalidad que atiende el docente en el portafolio.
- **Artículo 7:** La incorporación de una nueva situación que amerite suspensión de la evaluación; se agrega una nueva letra E, en que se suspende por una sola vez a los docentes que teniendo una mención atienden otra especialidad para lo cual no fueron formados.
- **Artículo 8:** Dejan planteado, para la construcción de la nueva evaluación en el marco de la Carrera, la necesidad de revisar el Marco de la Buena Enseñanza, en función de la ligazón con cada uno de las especificidades del quehacer docente, atendiendo a la diversidad de realidades, especialmente, alumnos, apoderados, cursos, profesores.
- **Artículo 10:** Cuestionan los actuales planes de superación; se debe cautelar que se cumplan y si esto no se hiciera, impedir que esto afecte el proceso de la evaluación siguiente.
- **Artículo 13:** Marco de la Buena Enseñanza, diferenciado en la Evaluación futura dentro de la Carrera,
- **Artículo 14:** Cuestionan la falta de conocimiento de la filmación por parte del profesor, profesora y que el técnico no cumpla lo señalado en el reglamento al concordar la filmación con el Director y no con el Docente.

- **Artículo 16:** Levantan la demanda de que el docente conozca el informe de su superior jerárquico. Y si éste no existe (caso rurales) que lo haga un supervisor del Mineduc o el coordinador del micro centro.
- **Artículo 17:** Demandan la necesidad de que el docente a través de un contacto directo y personal con su Director o Jefe Técnico, conozca el informe de éstos sobre su desempeño.
- **Artículo 18:** Exigen que la nómina de evaluadores pares de cada comuna se dé a conocer por escrito en cada establecimiento con antelación a fin de transparentar el proceso y de facilitar la posible impugnación.
- **Artículo 20:** Proponen agregar una letra a las inhabilidades que puedan afectar al evaluador par C, Tener íntima amistad o enemistad con el docente a evaluar, que hagan temer que su función no la cumplirá con la objetividad, transparencia e imparcialidad que el proceso de evaluación requiere.

La amistad o enemistad para estos efectos, deberá considerarse al tenor de hechos graves planteados por quien resulte afectado por tales circunstancias, a través de un escrito ante la comisión comunal de evaluación, la que resolverá el reemplazo del evaluador par, por simple mayoría de sus integrantes, con excepción de este último. Se entenderá que el evaluador par no se encuentra afectado a la inhabilidad a que se refiere esta letra, si no existe reclamo a su respecto dentro de 5 días hábiles siguientes a partir de aquel en que el docente a evaluar y el jefe comunal de educación, tomaron conocimiento de su nombramiento de conformidad al inciso final del artículo 18 del presente reglamento.

El Evaluador par se considerará inhabilitado exclusivamente para participar del proceso de evaluación del docente por el cual fue impugnado”

- **Artículo 28:** Restringen la participación del Jefe del Departamento o Director de la Corporación en el desarrollo del proceso eliminando su presencia de las funciones finales de la Comisión de Evaluación señalado en el artículo 29.
- **Artículo 37:** Señalan la urgencia de por lo menos modificar a 60%, 40% la relación entre las horas lectivas y no lectivas para los efectos de que el profesor disponga de tiempo para realizar la evaluación.
- **Artículo 38:** Exigen transparentar criterios y mecanismos de designación de los correctores de portafolio.
- **Artículo 39:** Reclaman que el informe de resultados especifique los aspectos a mejorar y no sea tan genérico como actualmente. El afectado tiene el derecho a conocer lo que se ha evaluado de su desempeño.
- **Artículo 43:** Se insiste en la mayor desagregación de la información final al docente.
- **Artículo 46:** Se propone una letra B, la que señala que Haber sido evaluado por un evaluador par inhábil o incompetente, que haga concordancia con lo planteado en el artículo 20 sobre inhabilidades o incompetencias del evaluador par.
- Se planteó ampliación del plazo para presentar recursos de reposición de 5 a 10 días hábiles.
- **Artículo 47:** Se propone un nuevo texto que plantea “La resolución que se pronuncie acogiendo o rechazando el recurso de reposición interpuesto deberá ser dictada dentro del plazo de treinta días y notificada al docente recurrente conforme a lo previsto en el artículo 2º de este reglamento, y contra ella no procederá recurso alguno ante la comisión comunal de evaluación, sin perjuicio del derecho del profesional de la educación de recurrir a las instancias administrativas y/o judiciales que corresponda.

La reclamación ante la instancia administrativa a que se refiere el inciso precedente, deberá presentarse ante la Contraloría General de la República o Inspección del Trabajo, según corresponda, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución que rechaza el recurso de reposición.

De estas resoluciones administrativas se podrá a su vez apelar ante el tribunal de letras de trabajo competente, dentro del plazo de 30 días hábiles de notificada dicha resolución al recurrente, resolviendo en única instancia y sin forma de juicio, previo informe escrito de la comisión comunal de evaluación, la que al efecto le hará llegar copia de todos los antecedentes que tuvo en cuenta al momento de rechazar el recurso de reposición del docente. *(Evaluación Docente en el marco del respeto a los derechos de los docentes; Principio proclamado por la Asamblea Nacional, base de la unidad del gremio. Voto Asamblea Nacional Programática, realizada viernes 11 de enero 2008 y presentado por el Presidente Nacional Jaime Gajardo Orellana).*

2.9.4. Marco para la Buena Enseñanza

Este instrumento fue elaborado por el Ministerio de Educación de Chile, utilizado como ejemplo en los países de América latina, en base a la experiencia nacional sobre criterios acerca del desempeño profesional de docentes de los sistemas escolares. En primer lugar, este Marco para la Buena Enseñanza, establece que los educadores son aquellos que están comprometidos con la formación de sus estudiantes, desde este punto de vista los docentes se involucran como personas en la tarea, con las capacidades y valores de este, de modo que logren una interrelación empática con sus alumnos.

El Marco busca representar todas las responsabilidades que tiene un profesor en el desarrollo de su trabajo diario, ya sea dentro del aula, de la escuela o de su comunidad, cuyas responsabilidades contribuyen al éxito de un profesor y sus alumnos en conjunto. De acuerdo a lo planteado por la Oficina Regional de

Educación para América Latina y el Caribe (Junio 2006, página 97) este Marco puede ser considerado como ecléctico en el sentido que recoge aspectos de habilidades, conductas en el aula, desarrollo de tareas y actividades relacionadas con la profesionalización.

De esta manera, se pretende contribuir en el mejoramiento de la enseñanza mediante un itinerario capaz de guiar a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases, y en cuanto a los docentes más experimentados, es una ayuda, para que su profesión docente sea más efectiva, les permita evaluar su desempeño y mejorar la calidad de la educación.

El diseño de este instrumento, muestra los principales elementos que deben considerar los profesores, para involucrar a todos los alumnos en el aprendizaje de contenidos importantes. El conjunto de criterios del Marco para la Buena Enseñanza, es recorrido por tres preguntas básicas:

- ¿Qué es necesario saber?
- ¿Qué es necesario saber hacer?
- ¿Cuán bien deben hacer? o ¿Cuán bien se está haciendo?

2.9.4.1. Los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza

En el documento elaborado por el Ministerio de Educación el año 2003 (Página 11), se describen los dominios, criterios y descriptores que conforman este documento. Se señala que éste, está compuesto por los 20 criterios del ejercicio profesional, hacen referencia a los distintos aspectos de la enseñanza, que son necesarios para retroalimentar y enriquecer el proceso:

Dominio A: Preparación de la enseñanza

- Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el Marco Curricular Nacional.
- Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el Marco Curricular y las particularidades de sus alumnos.
- Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el Marco Curricular Nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

Dominio B: Creación de un Ambiente propicio para el Aprendizaje.

- Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

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

- Comunica de forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje

- Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes
- El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes
- Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza
- Promueve el desarrollo del pensamiento
- Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes

Dominio D: Responsabilidades Profesionales.

- El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.
- Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.
- Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

2.9.5. Instrumentos de Evaluación Docente

2.9.5.1. Instrumentos de evaluación del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

En la página elaborada por el Mineduc, (docentemás) para mantener informada a la comunidad educativa de este proceso de evaluación docente se encuentra información detallada tanto de los instrumentos como de su forma de aplicación.

- Pauta de Autoevaluación: reflexión y evaluación que el docente hace sobre su propio desempeño.
- Portafolio: conjunto de evidencias directas del trabajo del docente en sus clases.
- Entrevista por un evaluador par: entrevista acerca de la práctica del docente evaluado.
- Informes de referencia de terceros: evaluación de los superiores jerárquicos (Director y Jefe técnico) respecto a la práctica del docente.

Estos cuatro instrumentos recogen información complementaria acerca del desempeño del docente. Para determinar el resultado global en base a los datos aportados por los cuatro instrumentos de evaluación, el Reglamento sobre Evaluación Docente señala que éstos se ponderan de la siguiente forma:

Instrumento	Ponderación
Pauta de evaluación	10%
Portafolio	60%
Entrevista por un evaluador par	20%
Informes de referencia de terceros	10%

Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación Docente se construyen en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena

Enseñanza (MBE). La elaboración de los instrumentos es encomendada por el Ministerio de Educación a un equipo técnico especialista, que cada año realiza estudios experimentales y pruebas piloto de los instrumentos a utilizar. (En línea; www.docentemas.cl)

2.9.5.2. Obtención de los resultados de la Evaluación Docente.

Los resultados de Evaluación se obtienen cuando los Coordinadores Comunales reciben la Autoevaluación y los Módulos 1 y 2 de sus docentes, reúnen las Entrevistas realizadas por los Evaluadores Pares y los Informes de Referencia de Terceros que elaboran los Jefes Técnicos y Directores. Las Pautas de Autoevaluación, Entrevistas e Informes de Referencia de Terceros son enviados a un Centro de Digitación. En este centro se digitan los puntajes que vienen consignados en cada instrumento y se ingresan a un sistema computacional (software) especialmente desarrollado para la Evaluación Docente. Así mismo la Corrección del Portafolio se realiza en instituciones universitarias (Centros de Corrección) donde los módulos 1 y 2 son revisados por profesores correctores especialmente seleccionados y capacitados para esta tarea. Los resultados de la corrección de los módulos también son ingresados en el sistema computacional, el cuál procesa los datos provenientes de los distintos instrumentos y calcula los puntajes y niveles de desempeño correspondientes. Luego, este sistema genera un reporte de los resultados de cada uno de los docentes evaluados. Una vez generados los reportes, en cada comuna se constituye una Comisión Comunal de Evaluación, integrada por el Coordinador Comunal de Evaluación y los Evaluadores Pares que realizaron entrevistas en la comuna. Las Comisiones reciben el reporte de cada docente y analizan la información de contexto aportada por la Autoevaluación, la Entrevista y los Informes de Referencia de Terceros. Producto de este análisis la Comisión emite una decisión final sobre cada docente evaluado e ingresa esa información en el sistema computacional. Finalmente, el sistema computacional genera los Informes de Resultados, que luego son distribuidos por el Coordinador Comunal.

Al término del proceso de evaluación, el docente obtiene un resultado final que corresponde a una de las siguientes categorías (*artículo 9º del Reglamento sobre Evaluación Docente*):

- **Destacado:** Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.
- **Competente:** Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño
- **Básico:** Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).
- **Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

(En línea: www.docentesmás.cl)

2.9.6. De acuerdo al Reglamento de Evaluación Docente las consecuencias de cada uno de los niveles de desempeño es la siguiente:

Ministerio de Educación, abril 2009

- Docentes que obtienen resultado Destacado o Competente. Estos docentes podrán postular voluntariamente a la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI). Esta asignación se obtiene rindiendo una prueba de conocimientos disciplinares y pedagógicos correspondiente al nivel y subsector de aprendizaje evaluado.

- Docentes que obtienen resultado básico. Estos docentes deberán participar en Planes de Superación Profesional (PSP) gratuitos, diseñados y ejecutados por los Municipios o Corporaciones Municipales. Los PSP corresponden al conjunto de acciones que buscan apoyar al docente para fortalecer aquellos aspectos que requieren mejoras en su desempeño profesional y contemplan actividades como las siguientes:
 - Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos.

 - Participación en cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación.

 - Lecturas recomendadas, para las cuales se deberá proveer de material bibliográfico u orientaciones para acceder a información disponible en Internet.

- Observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados.

- Docentes que obtienen resultado Insatisfactorio.

Estos docentes deberán repetir su evaluación al año siguiente y participar en los Planes de Superación Profesional. Si en la segunda evaluación su resultado es nuevamente Insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad del curso para trabajar durante el año en su Plan de Superación Profesional y será sometido a una tercera evaluación. De mantener el desempeño Insatisfactorio por tercera vez consecutiva, el profesor dejará de pertenecer a la dotación docente, recibiendo un bono Pro-calidad de la dotación docente, establecido en el artículo 3º de la Ley 20.079.

2.9.7. Carácter formativo del proceso de evaluación.

El proceso de evaluación tiene un carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y promover su desarrollo profesional continuo. Los criterios de evaluación son explícitos, ya que el único referente es el Marco para la Buena Enseñanza. La Evaluación Docente se puso en marcha en agosto de 2003. Desde entonces, ya se han evaluado más de 40.000 docentes en todo el país. Uno de los últimos procesos de Evaluación docente no arrojó resultados insatisfactorios en la comuna de Chillán, en el total de los profesores, que este año incluyó a las Educadoras de Párvulos, Encontrándose entre los rangos “básico” y “destacado”. En conclusión se busco mejorar la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de estos, 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 más y menos logrados de su desempeño, según la información proporcionada por los cuatro instrumentos de evaluación utilizados. (Revista online Muéstrate, abril de 2009).

Existe una diversidad de enfoques evaluativos en relación de la eficiencia docente dependiendo básicamente de la finalidad que se persigue con la evaluación. Así es posible hablar de evaluación con fines de orientación, promoción, ascenso, mejoramiento, control, calificación, etc. Estas finalidades suelen estructurarse con diversidad de propósitos (formativos, sumativos) y con distintas maneras de obtener la información evaluativa (auto evaluación, evaluación directa, evaluación de resultados). Y con el momento con que dichas evaluaciones se realizan (pronóstico, proceso, producto).

A partir de los modelos tridimensionales que consideran estas tres variables ha sido posible una elección de criterios tipos para la evaluación docente (Ahumada, 1977).

Las razones que justifican el gran interés por evaluar a los docentes estriban en hecho de ser estos considerados no como un profesional independiente sino más bien como un miembro de una organización lo que al final redundaría en la utilización más bien de criterios- tipo de carácter sumativo y formativo. Estas situaciones generadoras de conflicto, ya que la mayoría de los docentes desea que se respete su estabilidad laboral, como así mismo la formación profesional previa.

2.9.7.1. La evaluación del docente a través de mediciones indirectas.

Estas se han transformado en la forma más corriente de evaluar al docente. La opinión de sus propios estudiantes, de sus colegas o de sus superiores constituyen las metodologías más comunes de evaluación indirecta. De los diferentes instrumentos de medición creados para este efecto, a sido posible extraer los siguientes indicadores comunes de eficiencia.

- Valoración del aprendizaje por parte de los alumnos.
- Entusiasmos del profesor (energía, humor, motivación)
- Organización de los materiales y actividades.

2.9.8. Modelos Evaluativos del quehacer Docente

2.9.8.1. Modelo basado en la opinión de los alumnos.

Este modelo se basa en la opinión que brindan los alumnos del desempeño del profesor. Este modelo es uno de los con mayor trayectoria y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. Este modelo comienza con el hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la eficiencia de las actividades del profesor dentro del aula. (Aleamoni, 1987). La Evaluación Docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa. Para la primera generalmente se utilizan cuestionarios en papel o en línea, si la infraestructura de la institución lo permite. Para obtener información cualitativa se puede hacer uso de entrevistas grupales, haciendo preguntas y respuestas guiadas por un especialista externo a una muestra de estudiantes del grupo donde el profesor da su clase. La ventaja principal de esta estrategia radica en la diversidad de opiniones que pueden encontrarse, sin necesidad de ser acotadas como se hace en un cuestionario. Sin embargo, son poco utilizadas debido a su falta de representatividad en el resto del grupo, así como su deficiencia en cuanto a la factibilidad de comparación entre profesores (Ahumada, evaluación de la eficiencia docente pág. 53)

2.9.8.2. Modelo de Evaluación a través de pares.

A través de pares evaluadores es la manera con la cual los miembros de una sociedad docente de una institución educativa califican el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario (French-Lazovick, 1987). Esta clase de evaluación del desempeño docente se justifica con el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que él ha evaluado (Peterson, 2000). Otra justificación es que los docentes tienen experiencia y valores similares entre ellos, lo cual facilita el transcurso de evaluación. Este modelo puede ser utilizado con el fin de realizar un diagnóstico; ayudando el fortalecimiento del trabajo académico. Este tipo de evaluación se puede llevar a cabo, a través de comisiones responsables de la verificación del desempeño del profesor, observando directamente la clase del docente, haciendo uso de instrumentos para asegurar la objetividad de los juicios que se emiten o bien a través de entrevistas. Cuando se realizan observaciones de las clases del profesor por medio de pares también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro de la sala de clases, determinando un perfil de desempeño del profesor, recordando que como en todo proceso evaluativo, el docente debe recibir una retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el aula. (French-Lazovick, 1987).

2.9.8.3. Modelo de Autoevaluación

Este modelo es un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo, el cual se basa en la reflexión que realiza el docente de su labor educativa, lo que permitirá un mejor desempeño de este mismo, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus falencias y fortalezas, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro de la sala de clases (Caballero, 1992).

2.9.8.4. Modelo de Evaluación a través de Portafolio.

El portafolio es una recopilación de trabajos y reflexiones encaminadas a un objetivo en específico, el que se utiliza para evaluar el desempeño del profesor en un periodo determinado. Esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre la labor realizada, ya que un portafolio revela los pensamientos existentes tanto dentro, como fuera de la sala clases, permitiendo conocer los recursos con los que el maestro cuenta. Además permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula. Este es un modelo básicamente cualitativo, donde el docente es el informante de su labor dentro del aula. Es un modelo bastante completo, ya que puede comprender auto evaluaciones, así como expectativas actuales y metas futuras del profesor (Martin-Kniep, 2001).

2.9.9. Portafolio para Educadoras de Párvulos

El Portafolio del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es un instrumento de evaluación en el cuál se deben presentar las mejores evidencias de la labor pedagógica realizada en el aula. Este portafolio ha sido diseñado para Educadores de Párvulos que realizan clases en el segundo ciclo de Educación Parvularia.

2.9.9.1. Estructura General del Portafolio 2008

2.9.9.1.2. Módulos del Portafolio 2008

- En el primero se presenta la implementación de la unidad pedagógica y la evaluación del término de una unidad y la reflexión sobre su quehacer docente.

- En el segundo modulo se pide presentar una clase grabada, además de presentar una ficha y una fotocopia de los materiales pedagógicos utilizados. Para elaborar este portafolio se debe leer detenidamente el Marco para la Buena Enseñanza, ya que todo lo solicitado en el Portafolio se basa en los criterios y descriptores de este marco y son el punto de referencia fundamental para evaluar su desempeño profesional.

La evaluación del desempeño profesional docente es individual. Por tanto, es condición obligatoria que todos los contenidos del portafolio se entreguen adecuadamente y que hayan sido elaborados por usted dando cuenta de su propio saber y experiencia como docente. Es responsabilidad de cada docente garantizar que la información entregada corresponda efectivamente a las actividades que él mismo ha desarrollado como parte de su función docente. Un grado significativo de semejanza entre dos o más portafolios y/o denuncias relativas al encargo de la elaboración de la información a un tercero, serán motivo para una nueva revisión. Esto se llevará a cabo con el fin de confirmar el tipo de anomalía en que ha incurrido, como copia total o parcial de evidencias entre profesores evaluados, falsificación de documentos y/o participación de terceros en la elaboración del Portafolio.

2.9.9.2. Especificación de los Módulos.

2.9.9.2.1. Módulo 1, Unidad Pedagógica.

En este modulo se deben entregar información general sobre la unidad implementada, Análisis de una clase implementada, Análisis de la unidad pedagógica implementada, Evaluación de la unida, Pauta de corrección, Retroalimentación de la evaluación, Reflexión a partir de los resultados obtenidos en la evaluación y Reflexión sobre el quehacer docente.

2.9.9.2.2. Módulo 2, Clase Filmada Filmación de una Clase.

En este módulo se deben entregar video de la clase filmada, Ficha de la clase filmada y Fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados en la clase filmada. (En línea; docentemas).

2.10. Las Bases Curriculares de la Educación Parvularia

Las Bases Curriculares de la Educación Parvularia han sido elaboradas por la Unidad de Curriculum y Evaluación del Ministerio de Educación con una amplia participación del sector que comprende a la Educación Parvularia. Este nuevo Curriculum que nos plantean las Bases Curriculares se basa en una actualización y apropiación de los fundamentos que tradicionalmente se han empleado en la Educación Parvularia, ofreciéndonos una propuesta curricular que incorpora objetivos que buscan ampliar las posibilidades de aprendizaje, considerando las características y potencialidades de cada niño y niña. Por ello es que las Bases Curriculares fueron elaboradas con el propósito de aportar al mejoramiento sustantivo de la Educación Parvularia (Bases Curriculares Educación Parvularia).

3. Marco Metodológico

La presente investigación se abordó desde un enfoque cualitativo, haciendo uso de la corriente del pensamiento microsociológico del "Interaccionismo simbólico", cuyo enfoque conlleva a realizar un análisis de la realidad. El enfoque principal, bajo el cual se formuló esta investigación, fue la interpretación de la realidad, a partir de los datos que nos proporcionaron los individuos de una manera subjetiva, donde la información captada fue analizada desde nuestros sentidos entregándonos una visión más individualizada de los sujetos de investigación logrando así acercarnos a la comprensión del fenómeno de estudio.

3.1. Técnicas de Investigación

Para llevar a cabo nuestra investigación decidimos utilizar la técnica dialógica la cual consiste en un proceso comunicativo por el cual el investigador extrae información (es) de una persona, mediante un contrato comunicativo, relativo a temas que corresponden a experiencias y acontecimientos vividos por el entrevistado y que atienden a las necesidades del objeto de estudio, utilizando como recurso la entrevista estructurada.

3.2. Tipo de Estudio.

Nuestro tema de investigación tiene un sentido exploratorio, a nuestro modo de ver, este tipo de estudio es el más apropiado para abordar el propósito de esta investigación, ya que se ajusta plenamente a los propósitos este estudio puesto que permite al investigador familiarizarse e interiorizarse con parte de los conocimientos existentes dentro del ámbito que es objeto de investigación. (Ander Egg, Pág. 142)

Al respecto, es preciso puntualizar que el estudio exploratorio permite consultar e informar lo referente al tema investigado realizando un primer contacto con el problema a estudiar, en donde existe una búsqueda de referencias, consultas

bibliográficas y acercamiento preliminar a la realidad del objeto de estudio. Asimismo, Dankne citado por Hernández. S. (1998), señala que los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que considere cruciales los profesionales de determinada área, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones verificables.

3.3. Selección de informantes claves

De acuerdo a lo planteado por Ander- Egg, en toda comunidad, en todo sector en donde se realiza una tarea de información social y en toda institución, suelen existir personas poseedoras de información válida, relevante y utilizable acerca del problema que se quiere resolver.

Los informantes claves para esta investigación fueron seleccionados respondiendo a las características esenciales del problema planteado. De acuerdo a las sugerencias metodológicas determinamos algunos criterios bajo los cuales se eligieron los informantes claves.

- Educadoras de Párvulo que fueron parte del proceso de Evaluación de Desempeño Docente durante el año 2008 de dos escuelas municipales en la ciudad de Chillán

Una vez realizada la selección de las educadoras que proporcionarían la información solicitada, fue condición fundamental, generar en ellas la confianza necesaria para establecer el intercambio de experiencias, despertando la motivación respecto al tema tratado.

3.4. Instrumentos de producción de información

Para la descripción del objeto de estudio seleccionado, utilizaremos un instrumento pertinente a los objetos planteados, por lo que consideraremos apropiado el uso de una herramienta que nos permitan mantener la coherencia interna frente a la epistemología que superó el paradigma socio histórico de la investigación cualitativa, tomando en cuenta la sensibilidad y flexibilidad que desarrollan estos procedimientos según el enfoque cualitativo. Y para ello haremos uso de la entrevista estructurada.

3.5. Entrevista

El instrumento utilizado para recoger la información fue la entrevista estructurada, ante la cual cada entrevistado tuvo la posibilidad de dar a conocer su punto de vista en relación al tema investigado. Optamos por este método por la capacidad de “dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que aseguró el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120). Es así, como su uso nos facilitó la entrega de las descripciones de los determinados objetos de estudio, revelando ciertos estándares y relaciones entre las características anteriormente descritas.

La entrevista estructurada se realizó a partir de un cuestionario previamente elaborado, el cual fue aplicado inflexiblemente, tanto en el contenido de las preguntas como en su orden, impidiendo, de ese modo, los sesgos del entrevistador.

Una vez elaborada la entrevista, la sometimos a una validación de juicio de expertos, quienes señalaron sus apreciaciones al respecto y finalmente fue analizada a la luz de las categorías previamente establecidas, utilizando para ello el análisis de contenido.

Creemos que, como señalara Kerlinger (1997), se cumplieron los tres propósitos de la entrevista dirigida, dentro del método de esta investigación.

- Sirvió de instrumento exploratorio para ayudar a identificar variables y relaciones, sugerir hipótesis y dirigir otras fases de la investigación.
- Fue el principal instrumento de la investigación.
- Nos permitió complementar otros métodos, facilitando el seguimiento de resultados inesperados, validando otros métodos y profundizando en las razones de la respuesta de las personas.

4. ANALISIS DE LAS CATEGORÍAS

Categoría 1 : Efectos que produce la Evaluación Docente en la planificación del trabajo pedagógico de las Educadoras de Párvulos

Preguntas	1.-Luego de ser evaluada, ¿Considera que su quehacer en el aula ha mejorado?	2.- ¿Han cambiado sus estrategias de trabajo?	3.- ¿Tomó en cuenta los resultados que obtuvo en la evaluación docente para su posterior trabajo pedagógico?	4.- En su trabajo pedagógico, ¿Incorpora el Marco para la Buena Enseñanza? ¿De qué manera influyó este en su evaluación?	5.- ¿Qué beneficios le ha aportado la evaluación docente a la planificación de su trabajo?	6.- ¿Cree usted que la evaluación docente influye en el nivel de logro de los niños /as? ¿Por qué?
E1	Si, por supuesto.	Si.	Después de todo proceso de evaluación siempre hay cosas nuevas que aprender.	Si, es un instrumento de gran ayuda para las Educadoras y Educadores.	Que los niños y niñas tienen mejores aprendizajes.	Si considerablemente, puesto que el buen trabajo de la educadora se verá reflejado en los aprendizajes de los niños y niñas.
E2	Si ya que puedo organizar mejor mi tiempo.	Si, ya que aprovecho más el tiempo y el espacio del aula.	Si, ya que como obtuve buenos resultados, logré tener más seguridad de mi misma.	Si, lo incorporé desde hace algún tiempo, influye porque es un instrumento que facilita el trabajo de la educadora.	Tener más seguridad de mi misma.	Si de todas maneras porque si soy bien evaluada es por que realizo mi trabajo de buena manera.

E3	Considerablemente.	Si	Salí bien evaluada así que no he cambiado muchas cosas.	Si, facilita mi trabajo.	Confianza de que una como Educadora realiza bien su trabajo.	Sí, porque si uno enseña bien los aprendizajes de los niños y niñas son buenos.
E4	No, ya que la evaluación no dio a conocer mi trabajo realizado en el aula, el cual es muy bueno.	No.	No, ya que todo los resultados solo fueron el reflejo de lo que realmente hago en el aula.	Obviamente, y la verdad es que en el proceso de evaluación influye, ya que ordena las ideas.	A seguir trabajando de la misma manera, pero siempre perfeccionando y actualizando los contenidos.	Cuando se ha realizado un mal trabajo en el aula, claramente les ayuda a los niños en su nivel de logro, ya que las educadoras en ese caso reorganizan y logran ejecutar un mejor trabajo, pero en mi caso no lo es, ya que el trabajo antes y después de la evaluación docente, siempre ha dado buenos resultados.
E5	Bastante, ya que antes de la evaluación docente, nunca fui muy organizada, por lo tanto, me sirvió para organizar mi trabajo, logrando obtener mejores resultados.	Si.	Si, lo cual me ha servido para mejorar las debilidades que tenía en mi trabajo pedagógico.	Si, y efectivamente influyó en el proceso de evolución, ya que señala a los docentes, todos los elementos que debe tener en cuenta dentro del aula.	A seguir trabajando de la misma manera, pero siempre perfeccionando y actualizando los contenidos.	Claramente ya que los niños reciben aprendizajes más significativos, cuando la educadora ordena sus ideas y se perfecciona más.

E6	Solo en un aspecto, que es en la organización de mi tiempo.	No.	Claramente, ya que me ayudaron a ver mis debilidades y a poder potenciarlas.	Efectivamente, ya que me ha servido como guía, en cuanto a las responsabilidades que debo cumplir dentro del aula, por esto la evaluación me ha ayudado a que mi trabajo pedagógico sea de mejor calidad.	Mayor claridad al momento de plantear mis objetivos.	Claramente, ya que al perfeccionarme, les entrego mejores aprendizajes a los niños y niñas.
E7	Luego de ser evaluada, mi quehacer en el aula ha mejorado notablemente ya que pude darme cuenta de las falencias que estaba teniendo como Educadora a la hora de enfrentar el trabajo en aula.	Sí, han cambiado ya que ahora me preocupó mucho más de buscar estrategias que motiven a los niños y niñas a aprender.	Sí, los tomé en cuenta, ya que tras la evaluación docente, pude darme cuenta de mis errores y enmendarlos en post del beneficio de mis alumnos.	Sí, incorporo el Marco para la Buena Enseñanza en mi trabajo pedagógico, ya que éste ha influido en la calidad de las evaluaciones que aplico a mis alumnos	El beneficio que me ha aportado la evaluación docente es saber determinar los tiempos destinados al trabajo pedagógico.	Creo que la evaluación docente, influye en el nivel de logro de los niños/as ya que al mejorar mi calidad docente, mejora la calidad de educación que se le entrega a los niños/as.
E8	Si, ha mejorado ya que ahora me exijo mucho más.	Si, han cambiado, he incorporado nuevas estrategias al trabajo pedagógico.	Si, los tomé en cuenta.	En mi trabajo pedagógico incorporo el Marco para Buena Enseñanza, ya que éste influye en la forma en que evalúo, ya que incorporo muchos más puntos a ésta.	Los beneficios que aportó la evaluación docente a la planificación de mi trabajo es mejorar la calidad para presentar los contenidos a los niños/as.	Sí, influye porque al ser mejor la calidad docente, mejor es el nivel que los niños alcanzan durante sus horas de clases.

<p style="text-align: center;">CE</p>	<p>Si, ha mejorado ya que he incorporado nuevas estrategias</p>	<p>Más que cambiarlas he agregado nuevas estrategias para, mejorar el trabajo en clases.</p>	<p>Si los tomé en cuenta, ya que incorporé nuevas cosas a mi trabajo pedagógico</p>	<p>Si lo incorporo e influye en mi manera de distribuir mis clases.</p>	<p>Los beneficios que he tenido son obtener mejores resultados con los niños y niñas.</p>	<p>Evidentemente influye ya que se mejora el nivel de la enseñanza.</p>
--	---	--	---	---	---	---

<p>E10</p>	<p>De todos modos, la evaluación te incentiva a trabajar con más dedicación, a plantear experiencias más significativas, tanto para los niños /as, como para mí.</p>	<p>No sé si tanto, pero creo que ahora utilizo más ejes centralizado-res, no sólo la unidad, lo que hace un poco más didáctico el trabajo, por lo menos para los niños /as. Bueno, y cuando fui evaluada, tuve la necesidad de utilizar todos los recursos que tenía a mi alcance, y creo que eso me sirvió bastante, porque hoy utilizo cada uno de los recursos que me ofrece el medio.</p>	<p>Si, es inevitable no tomarlos en cuenta, sobre todo si no has salido destacado o competente, ya que las otras categorías tienen que participar de Planes de Superación Profesional, de manera que puedan fortalecer los requerimientos del proceso, y lo ves desde otro punto de vista, es por un beneficio propio.</p>	<p>Si, a pesar de que no está explicitado en ningún documento de mi trabajo, pero siempre está presente de manera transversal, lo que no le quita importancia. Y tuvo bastante influencia en mi evaluación, si este proceso está basado en el MBE. De los 4 dominios, todos son muy relevantes para la evaluación de desempeño docente, porque tú debes estar preparado para el proceso de enseñanza, debes crear un ambiente propicio y seguro para el aprendizaje de los niños /as, además de considerar todas y cada una de las distintas necesidades de aprendizaje que poseen los niños/as del grupo. Mientras que las responsabilidades profesionales las debes tener siempre contigo.</p>	<p>Muy poco.</p>	<p>Si porque mientras mayor formación y perfeccionamiento tenga el docente, o en este caso la educadora, mejor será la educación que entregará a sus educandos. Por lo demás, cuando se amplían los objetivos para la educadora, también se amplían los de los niños /as, lo que se traduce en un mayor nivel de exigencia.</p>
------------	--	---	--	--	------------------	---

E11	Tal vez, en todo caso, considero que mi desempeño no se ve afectado por la evaluación docente, este proceso solo te pide traspasar el trabajo diario a un formato distinto, en definitiva creo que si el trabajo pedagógico se realiza bien, no debiera influir.	No, porque creo que siempre he propuesto buenas estrategias.	Si, de todas maneras.	Si, y el incorporarlo, en cierta medida, determina la evaluación, porque al hacer un buen uso del MBE, significa que estás realizando un buen trabajo en el aula.	Que mi trabajo ahora se basa en mejores objetivos y más claros, lo que me permite realizar una evaluación más eficaz.	No, porque el nivel de logro de los niños /as se ve determinado también, por los objetivos que tenga la familia.
E12	Mucho, porque ahora que sé cuáles son mis debilidades, y he trabajado bastante en su fortalecimiento.	Si, trato de ser más dinámica en las experiencias de aprendizaje, y no tan redundante con los conocimientos entregados, de modo que los niños/as den a conocer lo que han aprendido luego de un leve indicio. Además de considerarlos a ellos al momento de elegir los temas a trabajar.	Si, por lo mismo creo que mi trabajo ha ido mejorando.	No sabía que lo incorporaba, hasta que me sometí a la evaluación, pero yo creo que el conocerlo si influye.	Que planifico mi trabajo con anterioridad, lo que me permite revisarlo y analizarlo muy bien antes de aplicarlo, y esto se traduce en una exitosa experiencia, con buenos resultados en los niños /as.	Claro, como ya lo dije, cuando el trabajo está bien planteado, la aplicación va a ser buena y los resultados también.

E13	Un poco	Algunas	Si muy pocos	Si está presente, el propone algunas estrategias para mejorar las prácticas que son aplicables en cualquier establecimiento	Poco	En algunos aspectos, mejorando las planificaciones y ello dado por el nuevo currículo
-----	---------	---------	--------------	---	------	---

De acuerdo a la información anterior, podemos señalar que Las educadoras consideran que luego de ser evaluadas su quehacer en el aula ha mejorado, puesto que pudieron organizar mejor su tiempo, ver las falencias que tenían como Educadoras, además les permitió incorporar nuevas estrategias educativas y planificar experiencias más significativas para los niños y niñas.

Las Educadoras han implementado nuevas estrategias luego de ser evaluadas como por ejemplo una mejor utilización del tiempo y del espacio del aula, además de incorporar los ejes centralizadores, ser más dinámicas en el momento de realizar actividades significativas para los niños y niñas Las Educadoras tomaron en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño docente debido a que pueden tener más seguridad de sí mismas, pudieron ver las debilidades para poder superarlas. Incorporan el Marco para la Buena Enseñanza, destacando que es un instrumento que facilita el trabajo, ayuda a ordenar las ideas, influye en la calidad de las evaluaciones que aplican a los alumnos, además de ser evaluadas, las educadoras perciben que han mejorado su forma de enseñar, logrando con ello, mejores aprendizajes de sus alumnos, así como también ven acrecentadas la seguridad y confianza de sí mismas, creen, más que antes en la necesidad del perfeccionamiento constante. Señalan que esta evaluación les ha ayudado a determinar mejor los tiempos destinados al trabajo pedagógico, a planificar mejor su trabajo, a plantear objetivos realistas y a analizar el trabajo antes de aplicarlo.

En términos generales, las Educadoras de Párvulos, creen que todos estos beneficios obtenidos de la Evaluación de Desempeño docente, influye en el nivel de logro de los niños y niñas debido a que si ellas realizan un buen trabajo, éste se verá reflejado en el aprendizaje de los niños pone estrategias para mejorar las prácticas pedagógicas.

Categoría 2: Efectos que tiene la Evaluación Docente en la capacidad de superación de las Educadoras de Párvulos.						
Preguntas	1.- ¿Qué vínculo percibe usted entre la calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente?	2.- ¿Cree que la evaluación docente es necesaria en el nivel de Educación Parvularia? ¿Por qué?	3.- ¿La evaluación docente ha sido un proceso significativo para usted?	4.- ¿Qué dificultades tuvo durante el proceso de evaluación?	5.- ¿En qué han cambiado sus aspiraciones profesionales luego de ser evaluada?	6.- ¿Los resultados que obtuvo en la evaluación docente le permitieron acceder a algún tipo de capacitación o perfeccionamiento?
E1	Están vinculadas, porque educadores bien evaluados equivale a una educación de calidad.	En todos los niveles educativos es importante la evaluación de desempeño docente.	De todas maneras.	Cansancio.	A seguir perfeccionándome para ser una mejor profesional.	No, todos los perfeccionamientos los hago por mi cuenta.
E2	La calidad de la educación y la evaluación de desempeño docente están vinculadas porque si las educadoras y educadores son bien evaluados, es porque están realizando su trabajo de manera adecuada.	Si por supuesto, es muy importante que las educadoras sean evaluadas, puesto que la enseñanza preescolar es esencial.	Por supuesto, fue un proceso de trabajo pero importante.	Que los tiempos a veces no alcanzan, muchas veces me vi muy atareada.	Mis aspiraciones profesionales han cambiado debido a que trato de perfeccionarme, cada vez que se presenta la oportunidad.	Sí, pero por cuenta propia.

E3	Están vinculadas porque si una desempeña bien su trabajo, la calidad de la educación es buena.	Sí, porque la educación en la primera infancia es primordial.	Por supuesto, fue un proceso de trabajo pero importante.	Stress.	Cuando una es bien evaluada puede aspirar a un trabajo con mayor remuneración.	No.
E4	Se encuentran completamente vinculados, ya que ambos esperan obtener mejores resultados en la educación, logrando obtener mejor calidad.	Obviamente, ya que como docentes, necesitamos ser evaluados/as para ser mejores profesionales y entregar a la sociedad una educación de calidad.	Si, ya que me ha permitido verificar que mi trabajo lo estoy llevando a cabo de mejor manera, por lo que los niños y niñas logran adquirir aprendizajes significativos y una educación de calidad.	No mucho la verdad, porque soy una persona bien organizada, por ello destino tiempo justo y necesario a cualquier tipo de trabajo.	Solo en querer actualizar y perfeccionarme día a día para entregar lo mejor de mi a los niños y niñas.	Si, obtuve capacitación para ser evaluadora par.
E5	Se encuentran estrechamente vinculados, ya que se espera de ambos, mejorar la calidad de educación, a través de fiscalizaciones y perfeccionamientos a los docentes, para entregar lo mejor a los niños(as).	Si, ya que arroja resultados acerca de nuestro trabajo, lo cual permite darnos cuenta, en que debemos mejorar, para ser mejores docentes.	Si, ya que como dije en la pregunta anterior, la evaluación docente, nos permite perfeccionar nuestro trabajo pedagógico.	La organización del tiempo.	En perfeccionar mí trabajo pedagógico a través de capacitaciones.	Si, pude optar por capacitaciones.

E6	Están completamente vinculados, ya que ambos esperan mejorar la calidad de la educación.	Si, ya que sirve para mejorar nuestras expectativas profesionales mejorando así el trabajo pedagógico.	Si, ya que me ha ayudado a mejorar mis debilidades y organización del trabajo educativo.	En la organización del tiempo.	En seguir perfeccionándome , a través de capacitaciones.	No, ya que no obtuve tan buenos resultados.
E7	Creo que están estrechamente vinculadas ya que la evaluación de desempeño busca la calidad de la educación.	Creo que la evaluación docente es necesaria en todos los niveles de la educación ya que si queremos mejorar la calidad de la educación en Chile, debemos evaluarla para saber qué es lo malo que se está haciendo.	Si, ya que es algo nuevo para mí que me ayudó a mejorar como Educadora.	Creo que la dificultad que tuve, fue la construcción del portafolio ya que requería de mucho tiempo.	Mis aspiraciones profesionales luego de ser evaluadas es ser cada día mejor profesional en beneficio de mis alumnos.	No, pero me estoy perfeccionando por cuenta propia todos años.
E8	Están vinculadas directamente ya que ambas buscan calidad de la educación.	Si es necesaria la evaluación para mejorar la calidad de las Educadores de Párvulo.	Si, ya que ha mejorado mi rendimiento dentro del aula como Educadora.	No tuve dificultades	En nada ya que siempre he tratado de superarme.	Si, ya que mis resultados no fueron los adecuados

E9	El vínculo entre ambas es mejorar la calidad de los docentes.	Obviamente es necesaria ya que es la única forma de saber cómo estamos enseñando.	Si ha sido un proceso significativo en todo ámbito.	La falta de tiempo.	Mis aspiraciones ahora que ya he sido evaluada es ir perfeccionándome en todo momento para no quedar atrás con las nuevas implementaciones en educación que han surgido o que van surgiendo.	No, a ninguno por parte de las personas relacionadas con la evaluación docente pero si lo he hecho en forma personal.
E10	Considero que a partir de los resultados de la evaluación debe producirse un autoanálisis de la práctica pedagógica y desde allí reorientar el trabajo, modificar en caso necesario y cambiar la visión para poder avanzar en calidad e igualdad de oportunidad para niños y niñas.	Sí, ya que somos parte del nivel educacional, y ésta nos permite saber el nivel en que estamos, cómo podemos mejorar en beneficio de nuestros niños y niñas.	Claro que sí, y lo seguirá siendo.	No sé si dificultades, pero terminé con sobrecarga laboral.	Antes pretendía hacer un postgrado en una materia de mi interés, y de acuerdo a los resultados que obtuve, tengo que tomar una tutoría provista por otro profesional, en consecuencia, hoy prevalece lo profesional antes de lo personal.	Si, a una tutoría.

E11	Un lazo muy estrecho, porque si los docentes están siendo sometidos a evaluación, es para que luego sean perfeccionados, de modo que sus prácticas diarias sean de mejor calidad, es decir, que ofrezcan una enseñanza merecedora para los niños /as.	Sí, porque somos parte de la educación.	Si, bastante.	Mi mayor dificultad fue la elaboración del portafolio, porque implica mucho tiempo.	Ahora sé que mis capacidades son mayores de lo que yo pensaba, así es que estoy tomando un curso que complementa mi formación pedagógica.	Si, pude postular a la Asignación Variable por Desempeño Individual.
E12	Los resultados del proceso de Evaluación Docente, reflejan la calidad de la educación, por lo tanto hay que preocuparse de tener buenos resultados, y para eso, los docentes tienen la solución.	Si pues, ya que estamos insertas en el sistema educacional, es un nivel que requiere de calidad tanto como los demás.	Muy significativo el hecho de que nuestro trabajo esté siendo evaluado, creo que es una muestra de lo importante que es nuestro nivel para la sociedad.	La organización de mi tiempo, fue lo que me causó más problemas	Considero que siempre he tenido grandes aspiraciones, por lo que no han cambiado mucho. Pero la evaluación influye de todos modos, porque de salir mal evaluada, debes seguir perfeccionándote, y de lo contrario te sientes motivada a hacerlo.	Si a postular a la ADVI.

E13	No hay coherencia	Creo que debe mejorarse en todos los niveles	No	Muchas, especialmente el tiempo	No hay posibilidades de nada, por ello es solo personal el interés, no tiene que ver con la evaluación	No, a ninguno, a nadie le importa especialmente no está considerado en los concursos para la postulación de cargos en ninguno de los niveles
-----	-------------------	--	----	---------------------------------	--	--

De acuerdo a la síntesis anterior, podemos extraer que a juicio de nuestras entrevistadas, la educación y la evaluación de desempeño docente están estrechamente vinculadas ya que, un buen resultado en la evaluación estaría dando cuenta de una buena calidad en la educación. Según las Educadoras de Párvulos, todos los niveles educacionales son igualmente importantes, no obstante, la primera infancia es primordial, además ellas postulan que para mejorar la educación se deben evaluar las falencias y ventajas que tiene este nivel.

Para las Educadoras de Párvulos, ha sido significativo el proceso de Evaluación de Desempeño Docente, puesto que les permitió verificar si el trabajo que están llevando a cabo, es el más adecuado, además les permitió darse cuenta de sus debilidades para así mejorar, posibilitado por ejemplo, una mejor organización del trabajo educativo.

Las dificultades declaradas por las Educadoras de Párvulos, en relación al proceso vivido, estuvo dado por el cansancio y el stress, que les produjo esta sobrecarga de trabajo, y que en algún caso pudo deberse a la organización del tiempo de dedicación.

Como uno de los efectos positivos de la evaluación docente en esta parte del análisis, que se puede constatar, en las respuestas de las educadoras se puede destacar que ellas tienen como aspiraciones profesionales, seguir perfeccionándose en beneficio de sus alumnos, así como también aspiran a un mejor puesto laboral.

5. Conclusiones

El objetivo de nuestra investigación fue develar los efectos que produce la evaluación docente en el quehacer pedagógico de la Educadora de Párvulos, a través de un estudio realizado a educadoras evaluadas el año 2008 pertenecientes a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Chillán. Al respecto, cabe puntualizar que este objetivo fue logrado a cabalidad y que los supuestos planteados fueron corroborados a través de la información recopilada. Pudiendo desprenderse, a partir de ello, las siguientes conclusiones.

1.-El proceso de Evaluación Docente es criticado tanto en su diseño como en su aplicación por las Educadoras de Párvulo, quienes señalan la complejidad debido a los elementos que conlleva su elaboración y al insuficiente tiempo del cual disponen. No obstante, consideran de alta relevancia la incorporación de este nivel educativo a la evaluación docente, debido a consideran su nivel educativo como uno de los más importantes de la formación.

2.- Las protagonistas, concuerdan que el Marco para la Buena Enseñanza es una guía, que las orienta en su quehacer pedagógico, el cual utilizan con mayor seguridad, después de ser evaluadas, destacando que es un instrumento que facilita el trabajo, ayuda a ordenar las ideas, influyendo en la calidad de las evaluaciones que aplican a los alumnos, asimismo de propone estrategias para mejorar las prácticas pedagógicas.

3.- Las Educadoras consideran que después de haber conocido los resultados de la evaluación, su quehacer en el aula mejoró, puesto que pudieron organizar mejor su tiempo, ver las falencias y fortalezas que poseen como Educadoras, permitiéndoles incorporar nuevas estrategias educativas como por ejemplo: una utilización eficiente del tiempo y del espacio del aula, además de incorporar los ejes centralizadores, planteando experiencias más significativas para los niños/as y aumentando su seguridad en su desempeño profesional.

4.- Las Educadoras de Párvulos, luego de ser evaluadas aumentaron sus proyecciones profesionales, surgiendo en ellas la necesidad de perfeccionarse, lo que repercutirá en los aprendizajes adquiridos por sus alumnos/as y de sí mismos.

Proyecciones

Luego de analizar y concluir nuestra investigación, podemos decir que ésta puede llegar a ser útil y de apoyo para las Educadoras de Párvulo, que serán sometidas al proceso de Evaluación Docente, ya que este documento les podrá proporcionar información relevante, sobre los pasos y métodos de evaluación a las cuales serán sometidas. Además podemos decir que las Educadoras de Párvulo se encontrarán más preparadas a la hora de enfrentar el proceso de Evaluación Docente, ya que tendrán un indicio de los contenidos que contemplara esta misma, dándoles el pie para lograr su superación profesional.

6. Bibliografía

1. Ander Egg, "Un cuento entre la escuela y la vida", Buenos Aires, Argentina, editorial magisterio de la plata, 1995.
2. Ahumada, P. Evaluación de la eficiencia docente. Chile: Universidad Católica de Valparaíso, 1992.
3. Arancibia, V. Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y autoconcepto académico. Vol.3, N2, 1994.
4. Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill, (1998).
5. Blanco C., Ernesto y Di Vora, Mercedes. Evaluación del personal docente: Guía para su desarrollo. Ediciones publicitarias, Carabobo, Venezuela, 1992.
6. Bolívar, A. Los contenidos actitudinales en el currículo de la reforma. Escuela Española, Madrid, 1993.
7. Casassus, Juan y Arancibia Violeta. Claves para una Educación de Calidad, Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1997.

8. Dwyer, Carol. Evaluación de los maestros. Evaluación y Reforma educativa. Opiniones de política, PREAL, 1997.

9. García Ramis, Lisardo y otros. Los retos del cambio educativo. Editorial Pueblo y Educación, 1996.

10. Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. Reglamento sobre Evaluación Docente. Santiago de Chile, Agosto 2004.

11. Jesús M. Nieto Gil. La autoevaluación del Profesor, Cómo puede el profesor evaluar y mejorar su práctica docente. Segunda edición, Barcelona, Editorial PRAXIS, (1996).

12. Kerlinger, F. *Investigación del comportamiento*. México, D.F.: McGraw-Hill, (1997).

13. Martín-Kniep. G. ¿Qué son los portafolios profesionales? Portafolios del desempeño de maestros, profesores y directivos. La sabiduría de la práctica. Pág. 17 - 35. Argentina: Paidós, (2001).

14. MINEDUC, Área de Acreditación y Evaluación Docente Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP, (2003).

15. MINEDUC, "Marco para la Buena Enseñanza" , (2003).

- 16.**Ministerio de Educación; LEY NÚMERO. 19.961. SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE, 2003.

- 17.**Murillo Javier y otros; “Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente”; Ministerio de Educación y Ciencia de España; Chile, 2006.

- 18.**Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC, Una panorámica de América y Europa; Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, (Junio 2006).

- 19.**Sanavria, B. El aprendizaje y la enseñanza de las actitudes en Los contenidos de la Enseñanza, (1992).

- 20.**Schmelkes, Silvia. Documento 3. Programa Evaluación de la Calidad de la Educación. Cumbre Iberoamericana, 1997.

- 21.**Tiana Ferrer, Alejandro. Cuadernos de Pedagogía, N 256, marzo de artículo: Qué son y qué pretenden, 1996.

- 22.**Valdés, H. “La Evaluación del Desempeño del Docente”. Cuba (2003).

- 23.** Valdés H. Concepciones teóricas acerca de un sistema para evaluar la calidad de la educación en la enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al título de Máster en Investigación Educativa. La Habana, 1995.
- 24.** Valdés Veloz, Héctor. Revista Desafío Escolar. Año 1, Vol.1. Mayo-Junio de Artículo: De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad, reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación, México 1997.

Linkografía

1. Área de Acreditación y Evaluación Docente de CPEIP (en línea) consultado en www.acreditaciondocente.cl.
2. Docentes más (en línea) consultado en <http://www.docentemas.cl/quienes.php>.
3. http://www.docentemas.cl/como_resultados01.php.
4. <http://www.docentemas.cl/docs/ManualEP.pdf> (en línea).
5. <http://educacion.idoneos.com/index.php/368446>.
6. http://educacion.idoneos.com/index.php/Evaluaci%C3%B3n/%C2%BFQu%C3%A9_significa_evaluar.
7. www.profesormetropolitano.cl/images/stories/doc/evaluaciondocente_directnac.pdf
8. <http://www.muestrate.cl/content/view/20722/39/> (en línea).
9. <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

7. Anexos

7.1.-Entrevistas realizadas a las Educadoras de Párvulos