

Universidad Católica de la Santísima Concepción  
Facultad de Educación  
Pedagogía en Educación Media en Lenguaje y Comunicación



**“INFLUENCIA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE UN PROFESOR DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN”**

**Seminario de Investigación para optar al Grado Académico de  
Licenciatura en Educación**

**PROFESOR GUÍA: Jorge Rosas Godoy  
ESTUDIANTES: Alma Elgueta Osbén  
Cherry Muñoz Poblete  
Romina Parra Araya  
Ignacio Reyes Bravo  
Bárbara Sotomayor Fernadoy**

**SEPTIEMBRE 2016**

## Tabla de contenido:

Resumen.....	4
<b>1. Capítulo I: Problematización.....</b>	<b>5</b>
1.1.    Formulación del problema.....	5
1.1.1. Antecedentes.....	5
1.1.2. Surgimiento del problema.....	7
1.1.3. Pregunta de investigación.....	9
1.2.    Justificación del problema.....	10
1.2.1. Justificación.....	10
1.2.2. Relevancia de la investigación.....	11
1.3.    Objetivos de investigación.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
<b>2. Capítulo II: Marco Teórico.....</b>	<b>14</b>
2.1. Marco para la Buena Enseñanza.....	14
2.1.1. Orígenes.....	14
2.1.2. Estructura.....	15
2.2. Evaluación de desempeño docente.....	17
2.2.1. Orígenes Evaluación Docente.....	17
2.2.2. Propósito Evaluación Docente.....	19
2.2.3. Procedimientos Evaluación Docente.....	20
2.2.4. Consecuencias y beneficios Evaluación Docente.....	20
2.2.5. Criterios Evaluación Docente.....	21
2.2.6. Instrumentos Evaluación Docente.....	23
2.3. Influencia.....	26

<b>3. Capítulo III: Marco Metodológico.....</b>	<b>28</b>
3.1. Paradigma científico.....	28
3.2. Enfoque investigativo.....	29
3.3. Método de investigación.....	30
3.4. Grupo objeto de estudio.....	31
3.5. Técnica de instrumentos de recogida de información.....	32
3.6. Procedimientos de recogida de información.....	33
3.7. Técnicas de procesamiento de información.....	34
3.8. Técnica de validación.....	35
<b>4. Capítulo IV: Análisis de resultados.....</b>	<b>37</b>
4.1. Categorías de análisis.....	37
4.2. Influencia de la Evaluación Docente.....	37
<b>5. Capítulo V: Conclusiones y sugerencias.....</b>	<b>48</b>
5.1. Conclusiones y hallazgos.....	48
5.2. Limitaciones y sugerencias.....	53
5.3. Proyecciones.....	55
<b>6. Capítulo VI: Bibliografía.....</b>	<b>56</b>
6.1. Referencias bibliográficas.....	56
6.2. Libros consultados.....	61
<b>7. Capítulo VII: Anexos.....</b>	<b>62</b>
7.1. Protocolo de consentimiento informado.....	62
7.2. Protocolo validación entrevista.....	67
7.3. Entrevista estructurada.....	72
7.4. Transcripción entrevistas.....	75

## Resumen

La Evaluación Docente en nuestro país es tema controversial, por lo que conocer la influencia que tiene dicha evaluación en un profesor que se ha sometido en tres oportunidades a este proceso, y verificar si se cumplen los datos que se proporcionan del documento oficial, en este caso el Mide UC, resulta un desafío interesante de estudiar y comprender.

Dentro del marco teórico se podrá encontrar información acerca de los documentos que sostienen a los profesores en su proceso evaluativo tales como el Marco para la Buena Enseñanza y el contenido relacionado a la evaluación docente. Además se explican los criterios que la rigen, lo que ésta contiene, las ponderaciones con las que se catalogan los documentos entregados por el docente, entre otros.

El paradigma que rige la investigación es de tipo cualitativo, con un enfoque fenomenológico y se basa en el estudio de casos, por lo cual sólo se pretende recopilar información para posteriormente describir lo que se ha logrado dilucidar de esta investigación.

El resultado obtenido luego de realizar el análisis de datos, fue que no influye de sobremanera la Evaluación Docente en la profesora entrevistada, también se pudo observar que en la mayoría de los planteamientos de Mide UC, no se cumplen en los procesos evaluativos en los que participó nuestro sujeto de estudio.

# **1. CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN**

## **1.1. Formulación del problema**

### **1.1.1. Antecedentes.**

Mejorar la calidad de la educación resulta hoy el principal desafío de nuestro país, con una sociedad moderna cada vez más globalizada con cambios culturales y científicos que avanzan rápidamente y fuerzan a adaptarse a ellos, es así como queda de manifiesto la necesidad de perfeccionar y renovar la escuela en su organización y sus prácticas con una perspectiva integradora. Para poder generar estas mejoras se ha establecido evaluar a los docentes para comprobar sus conocimientos, actitudes y aptitudes a la hora de enfrentarse a un salón de clases.

De acuerdo a lo anterior, Zorrilla (2002) señala que “un profesor es el organizador de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento” (p. 8), por esta razón, debe conocer las fortalezas y debilidades de sus alumnos, y poseer las herramientas necesarias para comprender los procesos cognitivos de cada uno y, por lo tanto, orientar sus planificaciones hacia fines que podrán lograr sus educandos clase a clase, por ello los educadores deben actualizarse constantemente para mejorar sus prácticas educativas.

Por lo señalado anteriormente, se espera que el docente utilice todas aquellas herramientas que el sistema le otorga para facilitar el aprendizaje y

aprehensión del conocimiento por parte de los alumnos, pero ¿cómo se puede comprobar si se cumplen estos lineamientos? Para dar solución a esta interrogante se instaura la Evaluación de Desempeño Docente, cuyo propósito principal es mejorar la calidad de la educación; es un instrumento que pone a prueba al profesor y sus capacidades, diseñado para demostrar las aptitudes tanto dentro como fuera del aula, mostrar la calidad de la formación que recibió en su vida académica y también a través de la experiencia del día a día.

Un modelo de evaluación docente es un diagrama de la realidad que representa y jerarquiza aquellos elementos sobre los que se requiere información. Permite hacer explícitas las perspectivas desde las cuales el evaluador constituye su objeto de estudio, de ahí su carácter selectivo. (Rodríguez, 2002)

Así como es importante la Evaluación Docente, también está el Estatuto Docente, conocida como Ley 19.070 es el principal marco legal con el que se rigen las condiciones de servicio del personal docente. Éste se aplica a todos los profesionales de la educación, sin importar si el establecimiento en que trabajan es particular, municipal o subvencionado.

En Chile, desde el año 2005, se ha estado llevando a cabo un proceso en el cual docentes, principalmente del sistema municipalizado, se someten a un proceso que mide sus competencias y habilidades como educadores con el fin de garantizar el aprendizaje de los estudiantes, en el mejor de los escenarios posibles, considerando al profesor como un agente clave en el proceso de

Enseñanza-Aprendizaje, proceso que recibe el nombre formal de Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente (en adelante Evaluación Docente).

Por ello, en nuestro país el proceso evaluativo ha sido tema controversial en los últimos años, puesto que, en cierta medida, se está poniendo a prueba al docente y sus capacidades, es así como éste suceso marca un importante hito en las políticas de fortalecimiento docente durante la última década e involucra un importante desafío desde el punto de vista técnico y logístico (Manzi, Yulan y González, 2011), por lo que seguirá estando en la palestra como uno de los principales temas sometidos a diálogo constante entre las autoridades a cargo.

### **1.1.2. Surgimiento del problema.**

La motivación por la presente investigación surge de querer comprender la realidad del educador en cuanto al aporte e influencia que la Evaluación Docente otorga al desempeño y calidad del ejercicio de la labor pedagógica. Para lograr esto se requiere estudiar un contexto real de educación y así plasmar de qué manera se ve afectada la vida laboral y personal de un profesor de Lenguaje y Comunicación.

Según MIDE UC, un buen educador diseña y aplica evaluaciones coherentes con los objetivos trabajados con sus estudiantes, las cuales le permiten obtener información sobre todos los aspectos centrales abordados en

el período de tiempo que ha evaluado a sus alumnos. Es interesante conocer los métodos de aplicación de evaluaciones de cada educador, pues de esa manera se puede comprender el éxito que poseen los profesores al ser sometidos a la evaluación docente.

Por parte del magisterio, existe cierto temor y resistencia al proceso evaluativo y a las consecuencias que trae consigo, ya que si se obtiene una calificación incompetente o básica, en una cierta cantidad de ocasiones, el docente puede perder su trabajo. En palabras de Garrido y Fuentes:

Desde el año 2005 se desarrolla un sistema de Evaluación Docente en los establecimientos de administración municipal, lo que representa solo una parte del sistema educativo, y en el cual se ha manifestado reticencia a participar asignándole por muchos profesores una acción de carácter negativa. Incluso no existe una cultura de evaluación en el sentido de aceptar que dicho proceso es de suyo necesario para propiciar un mejoramiento continuo de las prácticas docentes en el aula. (2008, p.126)

### **1.1.3. Pregunta de investigación.**

Dado los argumentos expuestos, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿En qué medida influye la Evaluación Docente en el desempeño profesional de un profesor de Lenguaje y Comunicación que avanza desde la categoría básica a destacada?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.2.1. Justificación.**

Sabemos lo que la Evaluación Docente le solicita al profesor, comprendemos lo que el Ministerio de Educación quiere lograr al imponer este sistema de corroboración de competencias, pero no conocemos lo que los educadores piensan, sienten o cuánto les afecta todo este proceso, al parecer sólo importan los resultados y al costo que sea, en otras palabras, “el concepto de evaluar a un profesor se encuentra relacionado con determinar su valor tomando en cuenta diversos elementos o juicios, para valorar sus conocimientos, su actitud o su rendimiento” (Manzi et al. p. 3 )

Es por ello que se vuelve relevante, el querer conocer y comprender la realidad docente, lo que se vive día a día durante este largo y tedioso proceso evaluativo, cómo le afecta al docente en su vida laboral y familiar, cómo influye en el desarrollo de sus clases y sin ser prioridad, averiguar si le sirve al docente pasar por todo este proceso, si le es útil y beneficioso para su labor profesional.

El docente en su labor diaria debe realizar tareas por las cuales se les evaluará, pero este trabajo no se observa de acuerdo a los diversos factores que le influyen, por ello en palabras de Román y Murillo (2008):

Es del todo ciego, a la vez que injusto hacer recaer sólo en los profesores y profesoras la responsabilidad por los magros resultados que alcanzan los estudiantes. Eso ocurre cada vez que estos profesionales son

evaluados sin considerar los contextos locales y nacionales, ni las condiciones estructurales e institucionales en las que ellos ejercen la docencia (p. 2).

Por lo tanto, no considerar los aspectos anteriormente señalados, más otros factores tanto personales como laborales del propio docente, hacen difícil la tarea de concluir por qué le fue bien o mal en la evaluación a la que se sometió, es por ello que nuestra investigación busca dilucidar estos aspectos que no son visibles o poco le importan a los realizadores de dichos procesos evaluativos.

### **1.2.2. Relevancia de la investigación.**

Desde el año 2005 la Evaluación Docente tiene carácter de ley a nivel nacional, por lo que todos los profesores que trabajan para el sistema municipal deben pasar por el proceso evaluativo en algún momento desde los inicios de su carrera. Investigar sobre cómo influye en los profesores nos ayudará para conocer y dar paso al interés que puede surgir al comprender la realidad docente, de un profesor que ha sido capaz de mejorar y evolucionar respecto de sus capacidades.

Para nuestra sociedad, hablar sobre 'evaluar' es sinónimo de castigo, "nos hemos acostumbrado a usar ese término para destacar los elementos que no funcionan, lo negativo de los productos, resultados o prácticas" (Román y Murillo, 2008, p. 3), por ello cuando se planteó el concepto de Evaluación Docente se

alarmó la comunidad educativa, con razones justificadas, ya que, se observa como un proceso punitivo que desmoraliza a los profesores y profesoras de nuestro país.

Lamentablemente los profesores y estudiantes de pedagogía “nos hemos olvidado de que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo positivo, comunicar nuestras altas expectativas, sobre su trabajo y potenciar su compromiso” (Román y Murillo 2008, p. 3) y es lo que espera el Ministerio de Educación que algún día suceda. Por ello, esta investigación se enfoca en dilucidar aquello que las encuestas y resultados no señalan, esto es, los cambios a los que se somete un docente después de haber cumplido con el proceso de evaluación, variaciones en su vida personal y su quehacer pedagógico, más allá de saber que la Evaluación Docente es un proceso punitivo, conocer el punto de vista de los docentes, los reales afectados en todo este proceso.

### **1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la influencia que tiene la Evaluación Docente en el desempeño profesional de un profesor de Lenguaje y Comunicación que avanza desde la categoría básica a destacada.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Explicar los cambios profesionales que ha experimentado un profesor de Lenguaje y Comunicación en cada Evaluación Docente en que ha participado.
- Explicar las modificaciones que ha realizado en su actuar pedagógico un profesor de Lenguaje y Comunicación en cada Evaluación Docente en que ha participado.

## **2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA.**

#### **2.1.1. Orígenes**

El Marco para la Buena Enseñanza (MBE) es un modelo de evaluación de estándares que permite a los docentes conocer las competencias que caracterizan un buen desempeño en el aula, también debe servir de base para el desarrollo de instrumentos de evaluación válidos y que permiten retroalimentar a los docentes en su quehacer educativo. Fue creado en el 2003, en conjunto con la participaron del Colegio de Profesores y la Asociación Chilena de Municipalidades. Es un documento que tiene la finalidad de detallar las responsabilidades que cada profesor debe tener en la sala de clases y sus alumnos, con la comunidad escolar y también con la administración del establecimiento.

El Propósito del MBE está orientado a:

Contribuir al mejoramiento de la enseñanza a través de un “itinerario” capaz de guiar a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases, una estructura para ayudar a los profesores más experimentados a ser más efectivos, y, en general, un marco socialmente compartido que permita a cada docente y a la profesión en su conjunto enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, asumir la riqueza de la profesión docente, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su

desarrollo profesional, para mejorar la calidad de la educación. (Marco para la Buena Enseñanza, 2008. p. 7).

El MBE supone a educadores que se encuentran comprometidos en el desarrollo de sus alumnos, reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los variados contextos en los que se encuentran inmersos los docentes, tanto en materias a ser aprendidas, estrategias para la enseñanza, generación de ambientes para el aprendizaje y el compromiso con el logro de sus estudiantes (Marco para la Buena Enseñanza, 2008).

### **2.1.2. Estructura**

Para dar a cumplir estas responsabilidades, el MBE se encuentra organizado en niveles (dominios) ascendentes de especialidad derogados en destrezas, habilidades y conocimientos que son necesarios en el quehacer pedagógico. El Marco para la Buena Enseñanza (2008) declara:

**Dominio A:** Preparación de la enseñanza. Los criterios de este dominio se refieren, tanto a la disciplina que enseña el profesor o profesora, como a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso ocurre.

**Dominio B:** Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Este dominio se refiere al entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir

al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**Dominio C:** Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. En este dominio se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes.

**Dominio D:** Responsabilidades profesionales. Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan. (p. 10)

Estos cuatro dominios abarcan desde la planificación de una clase hasta una reflexión evaluativa final, capaz de hacer al docente cuestionarse si la clase que desarrolló cumplió o no con lo que tenía propuesto. Sus enunciados intentan no imponer una visión única y rígida del ejercicio docente.

Cierto es que la labor del docente es una actividad compleja y debe ser realizada con calma, pero dentro del MBE se detallan quizá muchos procesos que aquél debiera realizar para el mejor desarrollo de sus clases y de su labor en general dentro de la escuela, procesos que quizás el docente no esté preparado para cumplir o que simplemente se escapan de las auténticas posibilidades que están a su alcance.

## **2.2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE**

### **2.2.1. Orígenes Evaluación Docente.**

El fortalecimiento de la profesión docente ha sido prioridad desde los años noventa, lo cual se traduce en un constante diálogo entre las autoridades de turno y el profesorado. La identidad profesional de los educadores en Chile poseía un gran deterioro por las políticas de ese entonces y en concreto porque dejaron de ser dependientes del Ministerio de Educación y pasaron a depender de las municipalidades correspondientes.

Han existido instancias en las que quedó claro que era necesario modificar el estatuto docente por lo que el acuerdo firmado el año 2000 marcó un antes y un después en lo referido a encaminarse a la evaluación de desempeño docente.

La Evaluación Docente fue instaurada mediante dos procesos, el primero fue a través de la historia en donde se fue fortaleciendo la profesión docente y se buscó mejorar la calidad de la educación, y el segundo fue por medio de los procedimientos que fueron relacionados con su elaboración, entre ellos destacan la creación del Marco para la Buena Enseñanza y el programa de Asignación de Excelencia Pedagógica, temas en los cuales se profundizará en el apartado consecuencias y beneficios de la Evaluación Docente.

La evaluación del desempeño profesional docente como tal, vio luces en agosto del año 2003, luego de un largo proceso de negociaciones entre el Colegio de Profesores, el Magisterio, la Asociación Chilena de Municipalidades y el

Ministerio de Educación. Desde el 2005 tuvo cobertura nacional y desde el 2004 obligatoriedad del nuevo sistema de evaluación, por promulgación de ley 19.961.

Manzi et al. (2011) señalan cuales son los actores participantes en el proceso de la evaluación docente:

**a) Evaluador Par:** docente de aula en ejercicio, seleccionado y capacitado para desempeñar este rol. Su función es realizar la entrevista al docente a evaluar y conformar la Comisión Comunal de Evaluación. Debe ser un docente con al menos cinco años de experiencia en el sistema escolar formal y del mismo nivel de enseñanza de los docentes que entrevista.

**b) Profesores Correctores:** docentes de aula especialistas, seleccionados y capacitados por las universidades responsables de los centros de corrección, para evaluar los distintos productos del portafolio.

**c) Comisión Comunal de Evaluación:** está compuesta por los evaluadores pares de la comuna y por el Coordinador Comunal de Evaluación. Su función es recibir los resultados obtenidos a través de los distintos instrumentos, analizar e integrar estos datos con la información recogida acerca de factores de contexto relevantes para el desempeño del docente, y emitir la decisión final sobre la evaluación de cada uno de ellos. (p. 31)

### **2.2.2. Propósito Evaluación Docente**

Para comenzar hablaremos del propósito de la evaluación docente desde una mirada que abarque el total de la educación, esto quiere decir que los programas de evaluación docente estandarizados se plantean como una opción para conocer el desempeño de los docentes a fin de rendir cuentas de su desempeño laboral (Bravo, Falck, González, Manzi y Peirano, 2008). Además busca fortalecer la profesión docente, dignificar y restituir el carácter profesional de la actividad pedagógica en Chile (Manzi, et al. 2011).

Para continuar conoceremos el propósito orientado al aula y a los alumnos el cual es contribuir al desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con el fin de “favorecer el aseguramiento de aprendizajes de calidad de los alumnos y aportar información valiosa a cada uno de los actores educativos” (Manzi, et al., 2011, p. 20).

Para finalizar, veremos su propósito orientado a la formación de profesores. En palabras de Constela “La finalidad de este proceso es acompañar al profesor en su desarrollo profesional con un carácter eminentemente formativo.” (2005, p. 138) esto quiere decir que la evaluación docente presenta una utilidad al educador de soporte a lo largo de su carrera.

### **2.2.3. Procedimientos de la Evaluación Docente**

Los profesores son evaluados cada cuatro años, se consideran todos los docentes que pertenezcan a la educación municipal que cuenten con a lo menos un año de ejercicio profesional, a excepción de aquellos que han obtenido como resultado un nivel insatisfactorio, quienes deben evaluarse al año siguiente con el propósito de asegurar que las falencias en el cumplimiento de estándares mínimos de desempeño no afecten de manera significativa el quehacer docente.

### **2.2.4. Consecuencias y beneficios de la Evaluación Docente**

Uno de los mayores beneficios que le aportan al docente es el de la posibilidad de facilitar su formación constante y además aumentar la competencia y calidad profesional por medio de la participación, sin importar el resultado que obtenga (Leyva, 2010), en otras palabras, participar en esta instancia evaluativa le permite reflexionar sobre las mejoras que puede implementar y los cambios que se deben realizar en su metodología de enseñanza. Así también para Manzi et al. (2011), corresponde a un “proceso de auto reflexión respecto de su desempeño profesional, que le permita identificar fortalezas y debilidades y proyectar un camino para potenciar las fortalezas y superar las debilidades” (p. 20).

Dentro de los beneficios que afectan de manera positiva a los profesores, los que son evaluados como destacados y competentes tienen la opción de recibir una asignación variable, luego de rendir una prueba de conocimientos

disciplinarios y pedagógicos, por un monto aproximado del 15 a 25% según la renta básica mínima nacional. En palabras de Manzi et al. “Este es un programa voluntario al cual pueden postular los docentes de establecimientos educativos municipales que hayan tenido una evaluación satisfactoria en el Sistema de Evaluación Docente. Los docentes postulantes deben rendir la Prueba de Conocimiento Disciplinarios y Pedagógicos” (2011, p.31). Los que en el total de su evaluación alcanzan el nivel básico o insatisfactorio tienen apoyo en la superación de sus debilidades con planes de mejoramiento gratuitos. En el caso específico de recibir evaluación insatisfactoria, continúa trabajando en el mismo establecimiento y recibe apoyo para mejorar, y al año siguiente someterse a la evaluación, si vuelve a obtener insatisfactorio en su evaluación, debe suspender su actividad en el aula y trabajar por un año con un tutor en un plan de superación profesional, y pasar por una tercera evaluación. Si mantiene el desempeño, debe salir del sistema y recibir la indemnización que corresponde.

#### **2.2.5. Criterios Evaluación Docente.**

Los Estándares de Desempeño establecidos en el MBE y las normas establecidas en la Ley N° 20.501 se constituyen en elementos claves para lograr determinar a un docente dentro de los cuatro niveles de logro que contempla la Evaluación Docente.

Alvarado, Cabezas, Falck, y María (2012) dan a conocer cuatro niveles que representan, en consecuencia, los atributos que posee el docente al finalizar el proceso evaluativo:

- **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 de los indicadores.

- **Competente:** Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado que 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 cierta irregularidad el conjunto de indicadores evaluados o con regularidad la mayoría de estos.

- **Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de indicadores evaluados que afectan significativamente el quehacer docente.

### **2.2.6. Instrumentos Evaluación Docente.**

El proceso evaluativo está constituido por cuatro instrumentos que buscan reunir información y evidencia sobre el desempeño del docente que, de manera particular, ponderan un porcentaje del resultado final del proceso evaluativo. De acuerdo con Manzi et al. (2011) estos instrumentos son:

- **Portafolio de desempeño pedagógico:** Tiene por función el recoger evidencia verificable del trabajo docente realizado, a través de productos estandarizados, los cuales pueden ser de carácter escrito donde dé cuenta de su quehacer profesional, como también material audiovisual que contempla la grabación de una clase de cuarenta minutos de duración, anexando en ella una ficha predefinida por la entidad evaluadora. Este instrumento, por lo demás, es evaluado por profesores correctores del mismo nivel y asignatura, quienes han sido capacitados para desempeñar esta función. La ponderación de este instrumento en la evaluación final constituye un 60% del resultado si es la primera vez que se realiza cada 4 años, y de un 80% en caso de existir una previa de nivel Insatisfactorio.

- **Pauta de Autoevaluación:** Tiene por función la reflexión de la propia práctica pedagógica y, de esta manera, valore su propio desempeño profesional a partir de una pauta previamente determinada por el CPEIP, donde el docente debe incluir información contextualizada que influya en su práctica. Su

ponderación es de un 10% si es la primera cada 4 años, y 5% en caso de ser la segunda o tercera evaluación dentro de ese periodo.

- **Entrevista de Evaluador par:** Tal como menciona su nombre, este instrumento es aplicado por un evaluador par, previamente capacitado, que utiliza una pauta estructurada donde recoge la información necesaria sobre la práctica del docente evaluado. Esta entrevista consta de dos partes: una primera parte que trata sobre la experiencia docente propia, y la segunda respecto al contexto de trabajo del docente. Dichas respuestas, una vez finalizada la entrevista, el par evaluador las transporta a una rúbrica donde se asigna alguno de los cuatro niveles, de acuerdo a la apreciación del desempeño de un docente en el aula del mismo nivel y modalidad que el docente evaluado. Su ponderación es de un 20% en el resultado final, en caso de ser la primera evaluación a la que se someta, y un 10% en caso de existir una evaluación previa de nivel Insatisfactorio.

- **Informe de Referencia de Terceros:** Dicho instrumento constituye una pauta elaborada que debe ser completada por el director y jefe de la Unidad Técnico Pedagógica o Profesional (UTP) del establecimiento al que pertenece el docente. Las preguntas van dirigidas al quehacer del docente evaluado donde, tanto director como jefe de UTP por separado, deben emitir su evaluación del desempeño del docente en los cuatro niveles de desempeño. La ponderación de este instrumento en el resultado final es de un 10% si es la primera vez que se somete a la evaluación, y un 5% en caso de presentar una anterior con resultado Insatisfactorio.

Estos instrumentos permiten obtener varias visiones de un mismo tema, y a su vez poder emitir un juicio acorde al contexto en el que ejerce su labor. Una vez recolectados estos instrumentos, la comisión Comunal de Evaluación respectiva se encarga de dar a conocer el nivel de desempeño final de cada educador evaluado por comuna.

A continuación los distintos instrumentos con sus respectivos porcentajes de acuerdo a la ponderación que corresponda y al resultado que se obtenga de acuerdo a Manzi et al. (2011, p. 66):

**Tabla 1: Primera ponderación**

<b>Instrumento</b>	<b>Ponderación</b>
Portafolio	60%
Pauta de Autoevaluación	10%
Entrevista Evaluador Par	20%
Informe de Referencia de Terceros	10%

Esta tabla representa la ponderación que recibe en cada instrumento el educador que participa en la Evaluación Docente y recibe como resultado la categoría básica, competente o destacada. Estas ponderaciones se mantienen en las próximas evaluaciones, mientras mantenga las categorías antes señaladas.

**Tabla 2: Segunda ponderación**

<b>Instrumento</b>	<b>Ponderación</b>
Portafolio	80%
Pauta de Autoevaluación	5%
Entrevista Evaluador Par	10%
Informe de referencia de Terceros	5%

Esta tabla representa la ponderación que corresponde al proceso de evaluación luego de una calificación insatisfactoria, es decir, si el docente recibe en su primera etapa un resultado de este tipo, para el año siguiente en el que se debe reevaluar, estas ponderaciones rigen el valor, por lo tanto la calificación, de los instrumentos que debe presentar.

### **2.3. Influencia**

La influencia es conocida como el efecto o cambio que produce una cosa sobre otra, también como una acción poco aparente, que a la larga puede llegar a ser profunda, ejercida por las personas o las cosas unas sobre otras (Foulquié, 1976). En relación al individuo y la sociedad, es sabido que la influencia corresponde a un conjunto de impresiones o cambios que se producen en un individuo o colectividad y que son resultado de su vida y relaciones sociales (Martí, 2003). Para Canda (2006), la influencia social se concibe como un cambio

en los juicios y opiniones de un individuo que son resultado de su exposición a juicios y opiniones de otros individuos.

De acuerdo a éste contexto, y de acuerdo a las definiciones anteriormente expresadas, la influencia corresponde al efecto que es producido por la evaluación docente en un profesor de Lenguaje y Comunicación a nivel laboral y social, esto quiere decir, en sus opiniones, concepciones y percepciones acerca de un acontecimiento que vivió en más de una oportunidad.

### **3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Paradigma científico**

La presente investigación busca determinar la influencia que tiene la Evaluación Docente en el desempeño profesional de un profesor de Lenguaje y Comunicación que avanza de la categoría básica a destacada, por lo tanto se ampara bajo la mirada del paradigma cualitativo, que de acuerdo a lo señalado por Eisner (citado en Bisquerra, Dorio, Gómez, Latorre, Martínez, Massot, Sabariego, Sans, Torrado y Vilá, 2014):

Son estudios centrados en contextos específicos. Los métodos cualitativos reivindican la vida cotidiana y el contexto natural de los acontecimientos como escenario básico para comprenderlos, interfiriendo lo menos posible con ellos: Se estudian las situaciones normales del aula de tal escuela, de tal grado, con determinados escolares y maestros, y dentro de un momento y espacios determinados (p. 278).

En la misma línea investigativa Pérez Serrano (citado por Albert, 2007), señala que el foco de la investigación se encuentra en la descripción detallada de situaciones, personas y comportamientos que se pueden observar incorporando la visión de los participantes y reflexiones tal como son esperadas por ellos. A partir de las características que posee el paradigma cualitativo la selección de informantes es intencionada, y no pretende representar a una población o generalizar los resultados obtenidos por la investigación. Vieytes

(2004) menciona, siguiendo lo anterior, es “ampliar el abanico y rango de los datos tanto como sea posible, a fin de obtener la máxima información de las múltiples realidades que puedan ser descubiertas” (p. 614).

Esta investigación es de carácter no experimental, transeccional descriptivo; ya que no se pretende manipular las variables de manera intencional, debido a que solo se observa el fenómeno en su contexto original para posteriormente ser estudiado. Como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2006) el diseño transeccional descriptivo tiene como objetivo “ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o situación (describirla, como su nombre indica, dentro del enfoque cualitativo)” (p. 273).

### **3.2. Enfoque investigativo**

El propósito de esta investigación se centra en conocer la percepción de una docente de Lenguaje y Comunicación en su labor profesional y cómo ésta ha cambiado o no a lo largo del desarrollo de las Evaluaciones Docentes en las que ha participado, por lo cual el enfoque que orienta esta investigación es de tipo fenomenológico, que de acuerdo a lo mencionado por Araneda, Parada y Vásquez (2008):

Como enfoque de investigación cualitativa en educación, abre la posibilidad para comprender a los agentes educativos en cuanto personas históricas, situadas, reales, concretas, es decir, para conocer lo que

piensan, sienten, creen y sueñan los profesores y alumnos frente al mismo hecho educativo. (p. 28)

Por lo mencionado anteriormente, la investigación pretende observar y describir sentimientos, pensamientos y creencias sobre fenómenos presentes y relevantes que entregarán sentido y orientación a la investigación.

### **3.3. Método de investigación**

Desde el paradigma cualitativo de esta investigación, se pone énfasis en el Estudio de Casos, método que permite reconocer y comprender una realidad, generando una aproximación eficaz del escenario que se desea estudiar, ya que la información que se obtiene surge de la misma acción educativa. Su cometido real es la particularización de su objetivo, y no dar generalidad de los resultados.

Según Stake (citado en Bisquerra et al., 2014) “es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias concretas”. (p. 311). Su propósito en la investigación es comprender el caso y sus particularidades, conocer cómo funcionan, quiénes lo componen y las relaciones que existen entre ellas.

Por ello el estudio está centrado en determinar la influencia que tiene la Evaluación Docente en el desempeño profesional de un profesor de Lenguaje y Comunicación que avanza de la categoría básica a destacada, con el fin de dar a conocer y entender el fenómeno en sí. No se pretende comparar con los otros niveles existentes y no se generaliza respecto de otros docentes. Como

menciona Araneda et al. (2008) “se busca comprender un fenómeno genérico, para lo cual se elige un sujeto o evento que ayuda a su comprensión constituyéndose en un instrumento de investigación”. (p. 53)

#### **3.4. Grupo objeto de estudio**

La selección de los informantes clave es intencionada, según Araneda et al. (2008), se utilizan muestras por facilidad (accesibilidad a la información) y aquellos que conocen mejor la situación, por lo cual los sujetos evaluados son una docente de Lenguaje y Comunicación, con 29 años de servicio en ejercicio de la docencia y la Jefa de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP) de un establecimiento municipal de la Provincia de Concepción, a quienes es posible acceder en una única instancia y han consentido explícitamente su participación, además cuentan con la autorización de la institución<sup>1</sup> para revelar información de carácter personal e institucional.

La docente fue escogida por participar en tres instancias evaluativas en los años 2007, 2011 y 2015, obteniendo como resultado en cada una de las mencionadas evaluaciones: básico, en la primera; competente con un portafolio básico, en la segunda; y destacado con un portafolio competente, en la tercera. La Jefa de UTP fue escogida para reforzar las respuestas de la profesora, ya que ha participado directamente en todos los procesos evaluativos de la docente entrevistada, como en la realización del informe de referencia a terceros.

---

<sup>1</sup> Véase anexo 7.1: protocolos de consentimiento informado.

### **3.5. Técnica e instrumentos de recogida de información**

La investigación cualitativa presenta diversas técnicas e instrumentos para recoger datos durante la investigación, en este sentido, Araneda et al. (2008) mencionan que las tres técnicas utilizadas para recoger información en la investigación cualitativa, son: la técnica de Observación, la Entrevista y el Análisis Documental.

Para el propósito de nuestra investigación la información se recopiló por medio de una entrevista estructurada, que como señala Bisquerra et al. (2014), “el investigador planifica previamente la batería de preguntas en relación con un guion preestablecido secuenciado y dirigido”. (p. 336). Dicho guion se aplicó de manera completa a la docente y para la Jefa de UTP se seleccionaron cuatro preguntas de la misma entrevista.

El instrumento<sup>2</sup> considera 10 preguntas de indagación personal y profesional, con las cuales se pretende comprender en qué medida la Evaluación Docente, influye en el desempeño profesional de la profesora entrevistada. Es una instancia de conversación como un diálogo directo, espontáneo y cara a cara, orientado como discurso lógico y afectivo, que alcanza cierto grado de intensidad y concentración entre el entrevistador y el entrevistado. (Álvarez Castillo, citado por Araneda et al. 2008)

Se privilegia la entrevista como método de recopilación de datos, ya que, se puede obtener información de forma oral y personalizada, sobre

---

<sup>2</sup> Véase anexo 7.3: entrevista estructurada.

acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona como las creencias, las actitudes, las opiniones y los valores. Por este motivo, se graba el encuentro para luego transcribirlo y posteriormente organizarlo en categorías de análisis que serán expuestas en el siguiente apartado.

### **3.6. Procedimientos de recogida de información**

El proceso formal inicia con la recepción por parte del establecimiento de las cartas de consentimiento, cada una de ellas dirigidas a las personas que participan o autorizan la participación y que formarán parte de este estudio, comenzando con el director del establecimiento, la Jefa de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP) y la profesora de Lenguaje y Comunicación; todo lo anterior se realiza para cumplir con los protocolos formales de una investigación científica y así poder aplicar el instrumento de recogida de información.

Para que este instrumento cumpla con los objetivos propuestos y protocolos de validación que se requieren, el guión de entrevista fue sometida a validación, bajo la modalidad de juicio de expertos, por cuatro académicos pertenecientes a la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción: María Verónica Parada, Gonzalo Fonseca, Marcelo Careaga y Fernando García. Estos profesionales emitieron su opinión respecto de cada componente del dispositivo y de la estructura de este<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Véase anexo 7.2: protocolo de validación de entrevista.

Con la entrevista considerada se espera conocer la influencia que tiene la Evaluación Docente en el desempeño profesional de un profesor de Lenguaje y Comunicación que avanza de la categoría básica a destacada, por ello se especifica que las características de la docente son haber sido partícipe de tres instancias evaluativas, en las cuales tuvo logros que ascendieron hasta lograr la categoría de profesora destacada.

Esta entrevista es aplicada en un mismo día a la docente y Jefa de UTP, las cuales acceden de forma voluntaria por medio del consentimiento informado, se les comunica que la información recabada es de carácter confidencial por lo que no se exponen sus identidades ni la del establecimiento. Las entrevistas tienen lugar en la oficina de la Jefa de UTP y es dirigida por dos alumnas autoras de este estudio, al momento de la entrevista de la docente, la Jefa de UTP acompaña en el transcurso de la misma, participando de oyente.

### **3.7. Técnicas de procesamiento de información**

Debido a que este estudio se ampara bajo el paradigma cualitativo, la información obtenida durante todo el proceso de recogida es sometida a un análisis de datos cualitativos que Ruiz (citado en Bisquerra et al., 2014) define como “una metodología que utiliza varios procedimientos para efectuar inferencias válidas de un texto que debe entenderse y tratarse como un escenario de observación. (p. 357)

De esta forma en este estudio se procedió en primera instancia a transcribir las entrevistas realizadas de la docente y Jefa de UTP, con el fin de presentar de manera escrita las grabaciones y facilitar la reducción de información.

En segundo lugar se interpretan las respuestas de las entrevistadas, desde las transcripciones, de forma literal. La información recogida por medio de la entrevista aplicada a la docente y Jefa de UTP se analizará por medio de categorías y subcategorías de análisis. Éstas son “géneros supremos en los que es posible clasificar lo que se dice del ser en el intento del hombre por profundizar en el conocimiento de las cosas”. (Araneda et al. 2008, p. 94). Por ello se considera como el método de mayor efectividad al momento de organizar y explicar los resultados obtenidos en la investigación.

### **3.8. Técnica de validación**

Con el fin de validar los hallazgos y entregar confiabilidad sobre las conclusiones que se obtengan de esta investigación, se hace imperante establecer criterios de calidad. Siguiendo a Ruiz (2003) estos criterios de confiabilidad se pueden resumir en tres métodos: meta análisis, multimétodo y triangulación.

Ruiz (2003) define la triangulación “como una herramienta heurística del investigador con la que éste controla la calidad de un primer estudio ‘enriqueciendo su contenido’ y elevando al mismo tiempo su nivel de garantía de

calidad.” (p. 79) Por lo tanto y para los propósitos de esta investigación, se utilizará esta técnica de validación para confirmar y otorgar fiabilidad a las conclusiones obtenidas.

## **4. CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### **4.1. Categorías de análisis**

Las categorías son representadas por cuatro dominios: Evidencias, Influencia, Cambios y consecuencias, y Hallazgos emergentes; cada uno de estos definidos pertinentemente en la tabla 3. Dentro de las mencionadas categorías, existen nueve subcategorías que se representan en tablas individuales, cada una explicada puntualmente según el texto “Evaluación Docente” de Mide UC.

Cada tabla de subcategorías define y ejemplifica con respuestas del sujeto 1 (Profesora de Lenguaje y Comunicación) y sujeto 2 (Jefa de Unidad Técnico Pedagógica) cuando corresponda.

### **4.2. Influencia de la Evaluación Docente**

Las siguientes tablas exponen las respuestas y opiniones obtenidas de la entrevista realizada a la profesora de Lenguaje y Comunicación, y a la Jefa de Unidad Técnico Pedagógica, las cuales se han categorizado de acuerdo a los tipos de preguntas desarrolladas en la instancia recopilativa de información, a los objetivos que señala el texto de Mide UC y a las respuestas que entregaron los sujetos señalados en la transcripción de la entrevista<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Véase anexo 7.4: Transcripción entrevistas

**Tabla 3: Unidad de análisis**

<b>N°</b>	<b>Categoría</b>	<b>Definición</b>	<b>Subcategoría</b>
<b>1</b>	Evidencias	Instrumentos que deben ser preparados por la profesora y la jefa de la unidad técnico pedagógica para la evaluación docente.	A-Informe evaluador par B- Preparación portafolio C- Presentación portafolio D- Informe terceros
<b>2</b>	Influencia	Efecto que ejerce la evaluación en el docente	E-Influencia en el desarrollo de las clases F-Influencia en la vida personal
<b>3</b>	Cambios y consecuencias	Variaciones que sucedieron a lo largo de la evaluación docente	G-Consecuencias y beneficios.
<b>4</b>	Hallazgos emergentes	Hallazgos emergentes relevantes para la investigación	H-Perfeccionamiento docente I-Disponibilidad para evaluación

**Tabla 4: Categoría 1, Subcategoría A**

	Mide UC	Sujeto 1		
		1°	2°	3°
Informe Evaluador par	“Los evaluadores pares son docentes del sector municipal con al menos 5 años de experiencia, y deben desempeñarse en el mismo nivel, sector y modalidad de enseñanza de éste.”	“igual la primera evaluador par que yo tuve era un profesor de matemática...que escribía y me decía “ya espérese es que no sé cómo poner esto”, “no sé cómo poner esto” “¿cómo pongo esto?”, después de un rato me dice por qué no me lo redacta usted, pero yo no sabía qué es lo que quería poner”	“Después la segunda vez que el evaluador par fue un profesor de ed. Física y ya y tú bueno como profesor humanista eres como hablas más, entonces yo estaba feliz hablando y me decía para para, no necesito más porque al Ministerio le interesan solo los competentes y me paraba pu, y me tiraba otras preguntas”	“y después la profesora de música, pero la profesora de música como era de enseñanza media y que era una profesora bastante culta que tenía siempre ella... tuvo buen, o sea, ella tuvo una buena redacción y pudo plasmar lo que yo le estaba diciendo, porque por lo que yo vi en mi portafolio, o sea, yo llegué a ser destacada por la evaluación del tercero, o sea, de mi jefe y del evaluador par, ¿cierto?, porque el portafolio en sí era competente”

En esta primera tabla queda de manifiesto una diferencia notoria entre el discurso Mide UC y el sujeto 1, debido a que los pares evaluadores deben ser profesores que estén ejerciendo en la misma asignatura, modalidad y nivel, para que así exista una mayor comprensión por parte del evaluador. Al sujeto 1 le correspondieron tres pares evaluadores que no eran profesores similares en asignatura ni nivel, por lo que eso fue un factor relevante que hizo difícil el proceso, sobre todo en la primera instancia que fue con quien menos hubo conexión.

**Tabla 5: Categoría 1, Subcategoría B**

	Mide UC	Sujeto 1		
		1°	2°	3°
Preparación del portafolio	“El docente debe responder preguntas relacionadas con la experiencia de implementación de la unidad, evaluación y su propia práctica pedagógica”	“En el primero, no hubo mucha preparación... (Sic) porque no había información, no sabíamos qué nos iban a preguntar, eh recién cuando llegó el portafolio incluso aún ahí no lo entendíamos mucho, eh recuerdo que tuvimos visita de del ministerio ellos tampoco entendían bien qué me estaban preguntando, entonces había como... ya responder lo que a uno se le ocurría.”	“En el segundo, ya si porque, como te dije antes, fui a esas clases de superación docente, y ahí habían unos eh profesores contratados por... (Sic) el estado para que nos fueran preparando y ahí íbamos y hacían clases, se realizaban las unidades, cómo es la mejor manera de hacer esto, lo otro y nos iban corrigiendo y nos iban diciendo lo que estaba bien, lo que estaba mal. “	“Para el tercero, eh... fue repasar el Marco de la Buena Enseñanza, porque finalmente todo va en función de eso y tratar de entender lo que... lo que me estaban pidiendo que hiciera.”

En la preparación del portafolio, corresponde que se contesten preguntas relacionadas a su experiencia en el desarrollo de la unidad, pero de acuerdo a la entrevista, en la primera evaluación, el sujeto 1 no tuvo mayor explicación de qué era lo que debía contestar, a pesar de las explicaciones otorgadas por el Ministerio de Educación. En la segunda evaluación, gracias a las clases de perfeccionamiento docente, el sujeto 1 pudo comprender de mejor manera cómo abordar las preguntas. En la tercera y última evaluación, se apegó al Marco para la Buena Enseñanza para preparar su portafolio.

**Tabla 6: Categoría 1, Subcategoría C**

	Mide UC	Sujeto 1		
		1°	2°	3°
Presentación del portafolio	“Cada docente recibe un manual con instrucciones muy específicas para elaborar los productos asociados a cada módulo, de manera tal que todos los docentes entreguen lo solicitado siguiendo un formato estandarizado”	“igual aun así me presenta mis dudas. ¿Por qué? Ya, el primer portafolio me fue pésimo, no entendí nada ya básico, ya tampoco pésimo porque no lo reprobé, pero salí básico.”	“Después del segundo portafolio salí competente con portafolio básico, lo mejor, lo que tenía al 100% en ese portafolio era mi evaluación de la unidad, 100%, a yo dije genial en lo único que me ha ido fantástico,” “usé el mismo criterio para hacer mi evaluación la segunda vez y decía 100% logro, porque además cada vez que lo di los criterios de evaluación estaban desglosados de distinta manera eh... y decía 100% logro en la evaluación, yo feliz po, feliz”	“en el tercer portafolio seguí el mismo lineamiento y ahora lo tengo malo, entonces... no... ahora eso es precisamente una de las cosas que tenía mala, o sea si usé los mismos criterios”

De la misma manera que en la categoría anterior, se mantienen dudas del sujeto 1 en relación a la realización de su portafolio, ya que en la entrega del formato estandarizado no se presentaron todas las instrucciones de cómo se debían realizar los documentos, esto demuestra que no existe una concordancia entre lo que se plantea por parte del Mide UC y la forma en que pasó por el proceso de la Evaluación Docente el sujeto 1.

**Tabla 7: Categoría 1, Subcategoría D**

	Mide UC	Sujeto 2
Preparación informe terceros	“Contiene distintas preguntas referidas al quehacer del docente evaluado. El director y el jefe de UTP deben emitir por separado su evaluación en uno de los cuatro niveles de desempeño“	“sé cómo trabaja a nivel del aula, yo en mis pautas de observaciones que yo ingreso, yo ingreso al aula a, en estos momentos estoy ingresando prácticamente al finalizar... (Sic) porque el proceso no se vea intimidado nada, todo lo contrario, y después yo hago mis revueltas del horario o sea yo sé lo que está pasando dentro de la sala. La profesora yo sé cómo trabaja, cómo va buscando material las sugerencias que uno hace, mire incluso hay más eh con esto de la evaluación docente eh siempre estoy revisando los programas de estudio y estoy viendo los listados que les entregan a los alumnos de lectura”

En esta subcategoría se puede apreciar una coincidencia entre los dos discursos ya que en el informe de terceros se deben contestar preguntas referidas a cómo desarrolla su trabajo el profesor, y por su parte el sujeto 2 manifiesta que conoce a la profesora evaluada y cómo realiza su trabajo, lo que facilita la preparación del informe de terceros.

**Tabla 8: Categoría 2, Subcategoría E**

	Mide UC	Sujeto 1		Sujeto 2
		1°	2°	
Influencia en el desarrollo de clases	“se evalúa con el propósito de mejorar la labor pedagógica de los educadores, con el fin de favorecer en aseguramiento de aprendizajes de calidad de los alumnos y aportar información valiosa a cada uno de los actores educativos”	“En nada, nada porque personalmente yo considero que la evaluación docente es una pose, es una farsa, que incluso los alumnos lo notaban raro, porque de siempre eh como información de siempre mis alumnos sabían que íbamos a hacer en el día, siempre se los dije, siempre ellos tenían claro incluso lo que lo que íbamos a realizar de una clase para la otra, al terminarse “la próxima clase quedamos aquí y vamos a hacer esto” y ellos ya sabían a qué venían, pero toda esta formalidad de anotar el objetivo en la pizarra, de de tanta... tanto detalle al alumno lo pierde a él a ellos mismos les parecía como raro y no se sentían cómodos pu (sic), ellos mismos decían que no se sentían cómodo, incluso en la filmación de la clase los alumnos me decían “profesora quedé agotado” ellos no.... “quedamos agotados profesora ¿cómo quedó usted?”, yo los miraba “igual”.”	“No influyó, de mayor manera no influyó, porque la orientación estaba dada a hacia los alumnos, más allá de la evaluación docente”	“Yo creo que hay algunas cosas que uno puntualiza cuando se va a evaluar, focaliza mucho más pero las herramientas de trabajo, su preparación profesional y de seguimiento de trabajo siempre ha sido igual, así que siento de que puede afianzarse, pero también a lo mejor no un 100%, pero si puede servir, yo creo que a todas las cosas uno tiene que buscarle digamos el lado positivo ¿ah? Así que ahora estos mismos trabajos que hacemos acá en el colegio, estas posibilidades de incrementar la evaluación docente, de ir buscándole su lado positivo...así que yo que creo que sí pudo haber sido significativo.”

En relación a la influencia en el desarrollo de las clases, el objetivo de Mide UC es favorecer el aprendizaje de calidad en los alumnos, y el sujeto 1 manifiesta que el cambio en el desarrollo de sus clases fue orientado al aprendizaje de sus alumnos, más que orientado a la evaluación docente. No hay respuesta en la tercera instancia evaluativa, ya que se infiere que no hubo mayor influencia de la evaluación docente en las etapas anteriores ni en esta. También se observa la opinión del sujeto 2, que a pesar de no considerar que influye en el desarrollo de clases, valora lo significativo de la evaluación.

**Tabla 9: Categoría 2, Subcategoría F**

	Mide UC	Sujeto 1		Sujeto 2
		1°	2°	
Influencia en su vida personal	No se encontraron referencias en el documento	“En las primeras dos interfirió en el periodo en el estado de ánimo, eh había más preocupación tal vez, eh... sí, como angustia porque... Qué es lo que esperan que haga, eh qué es lo que tengo que escribir, porque eh más había todo un ambiente de terror, en realidad”	““De incertidumbre, además, porque entre una evaluación y otra había variaciones de criterio y variaciones grandes de criterios, entonces siempre hay ese temor y esa angustia de ¿cómo me va a ir ahora?”	“Bien, porque la profesora llega aquí a mi oficina, trabajamos juntas, me pregunta cosas, yo le sugiero eh ella toma o deja de acuerdo al criterio que ella estime más conveniente”

Se puede observar que por parte del Mide UC no existe información con respecto a cómo afecta su vida personal, sólo las consecuencias. Por medio de la tabla 9 se puede observar que el sujeto 1 manifiesta un cambio en el estado de ánimo y preocupación en las primeras dos evaluaciones, y no hubo respuesta de cómo afectó en la tercera ocasión. Con respecto al sujeto 2, contestó la pregunta refiriéndose a la tercera evaluación del sujeto 1 y cómo influyó en sus relaciones laborales.

**Tabla 10: Categoría 3, Subcategoría G**

	Mide UC	Sujeto 1	Sujeto 2
Consecuencias y beneficios	“Los profesores evaluados como destacados y competentes tienen acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional y se les abre la posibilidad de optar a percibir la asignación Variable por Desempeño Individual”	“Mira, en un comienzo por lo... por algunos jefes y algunos empleadores que no fue nosotras, gracias a Dios, era un... o sea era absolutamente punitivo, saliste mal, saliste insatisfactorio te despiden, básico no sirves para nada, pero finalmente saliste básico porque no redactaste o no pusiste las palabras que la pauta, con la que se está corrigiendo, decía eh... igual nosotros reclamábamos porque el portafolio te lo revisaba cualquier persona que había sido contratada para eso, y si no man... revisa un portafolio de lenguaje si no maneja los conceptos, es como si yo me inscribiera para ser evalua... corrector de portafolio y corrijo matemática, no tengo idea.”	“aunque aparece en un principio como, como les dije así muy abrupta hay mucho profesor que empezó a tener licencia médica cuando ya venía la evaluación docente sí eso también lo vivimos en los colegios ¿ya? pero ya esto no sucede y los profesores tienen que ir asumiendo que es una tarea que hay que desarrollar y por el mismo profesionalismo que uno tiene”

Por una parte, se puede observar que para el organismo uno de los mayores beneficios para los profesores además de aprender y poder reflexionar sobre sus prácticas es la posibilidad de optar a la asignación variable de desempeño individual. Por otra parte, se observa el discurso del sujeto 1 y 2 relacionado a las consecuencias negativas que trae, por la ansiedad que conlleva ser evaluados. Por parte del sujeto 2, recuerda que al comienzo hubieron muchas licencias médicas cuando correspondía realizar su evaluación. Por lo tanto, se desprende que ambos sujetos no dieron a conocer mayores beneficios encontrados en la evaluación docente.

**Tabla 11: Categoría 4, Subcategoría H**

	Mide UC	Sujeto 1	
		1°	2°
Perfeccionamiento docente	“ Se encuentra orientado a proveer oportunidades de aprendizaje a los docentes y retroalimentar práctica pedagógica” p.61	“Como salí básica el estado me envió a cursos de superación profesional y después del según... el primer año nuevamente no entendí nada, porque estaba el curso abocado a profesores de enseñanza básica, o sea, todo lo que enseñaban ellos no me servía para nada.”	“Y después del... el tercer y cuarto año de superación ahí recién pude eh mejorar un poco, yo creo mejorar, eh las evaluaciones, cambiar la forma de... de redactarla, buscar más información, combinarlas más, ahí las pude incorporar con distintos elementos”

El objetivo del perfeccionamiento docente es otorgar aprendizaje y retroalimentar la práctica pedagógica, por lo que se presenta una contradicción en el objetivo planteado por el organismo y el sujeto 1, el cual en la primera instancia evaluativa fue enviada a cursos de superación profesional, lamentablemente estos cursos eran para profesores de enseñanza básica por lo que no fueron de mucha utilidad.

**Tabla 12: Categoría 4, Subcategoría I**

	Mide UC	Sujeto 1		Sujeto 2
		1°	2°	
Disponibilidad para realizar la evaluación	Portafolio: 2 meses  Autoevaluación: 5 semanas	“La primera vez trabajé sola, porque además que en este tiempo quienes nos evaluábamos, un profesor y yo y no teníamos la... no trabajamos en equipo en esa época ¿cierto? No no estaba la dinámica de trabajar en equipo, además había como un eh... celos de que no entre a mi sala, y eso como que venía conmigo y entonces trabajamos cada uno por su lado y de de pronto nos preguntábamos algunas cosas, pero tampoco nos mostrábamos el escrito y no nos fue bien pu...(sic)	“ocupaba el tiempo de los consejos de profesores, pedimos permiso al establecimiento para ocupar el consejo de profesores en esta última etapa, en esta tercera vez. Nos reuníamos por departamento los tres profesores de lenguaje e íbamos analizando qué podemos hacer en esto y qué podemos hacer en lo otro, una vez que elegimos el nivel, el objetivo hicimos como un taller y trabajábamos los tres para los tres, pero con objetivos distintos y con curso... niveles distintos, entonces hacíamos un taller y preparábamos entre los tres los portafolios de los tres, fue como un trabajo en equipo.”	“ellos formaron grupo de trabajo estudiaban juntos, hay días en que se quedaban otros días venían pa... (Sic) acá, trabajábamos juntos así que, o sea fíjate que yo creo que cuando hay una buena relación a nivel colegio de los profesores y la sintonía es que todos para todos ¿ya? uno para todos y todos para uno es una tremenda ayuda, no dejarte solo, siempre estar ahí y buscar las alternativas de apoyo, eso.”

El equipo de Mide UC no presenta especificaciones relacionadas a cómo el evaluado debe utilizar su tiempo para responder y llenar los documentos que lo solicitan, y tampoco si debe estar dentro de su horario de trabajo o en su tiempo libre, por lo que el sujeto 1 en la preparación del portafolio y en la autoevaluación de su primera Evaluación Docente trabajó de manera individual fuera de su horario de trabajo, y en la segunda y tercera etapa trabajó en equipo, con otros profesores que también les correspondía ser evaluados, y solicitaron que el establecimiento les otorgara horas no lectivas para desarrollar sus informes.

## **5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

### **5.1. Conclusiones y hallazgos**

En esta investigación el foco se centró en conocer la perspectiva de una docente de Lenguaje y Comunicación y cómo influyó en su desempeño profesional y vida personal, los diversos procesos de Evaluación Docente por los que pasó. Como se mencionó dentro de la investigación, la docente participó en tres instancias evaluativas obteniendo como resultados la categoría básica, competente y destacada, respectivamente.

De acuerdo a esta información y lo que se pudo obtener en las entrevistas realizadas a la docente (sujeto 1) y a la Jefa de UTP (sujeto 2) se puede afirmar que la Evaluación Docente no influye en el actuar pedagógico de la profesora, en el desarrollo de sus clases ni en la interacción con sus alumnos, y aunque no de manera notoria, sí afecta en su estado de ánimo, sobre todo en la primera y segunda instancia evaluativa en la que participó. Esto responde a los objetivos específicos propuestos al inicio de esta investigación.

De acuerdo al análisis realizado de manera fraccionaria y por categorías a la entrevista, se observa y concluye en la representación hecha por tablas que:

-En la tabla 4, informe del evaluador par, se observa que el hecho de no poseer un evaluador par que reúna las características principales (ser de la

misma área de trabajo y nivel educativo) dificulta el proceso de ser evaluada, por lo tanto se concluye que esto conlleva a resultados bajos en ese aspecto de la Evaluación Docente.

-En la tabla 5, preparación del portafolio, se puede observar una evolución referida a la información precisa para la elaboración y presentación del portafolio, ya que en un comienzo no tenía los conocimientos para realizarla y luego con las siguientes evaluaciones más el trabajo en equipo avanzó a la categoría de destacada. Se destaca, aunque no de manera notoria, que el haber pasado por los cursos de perfeccionamiento docente, impartidos por el Ministerio de Educación, ayudaron a la docente a mejorar en los aspectos de la confección del material para presentar su próxima evaluación de manera informada.

-En la tabla 6, presentación del portafolio, en una primera instancia no supo cómo llevar a cabo el portafolio, por ende, lo realizó de acuerdo a sus creencias, en la segunda instancia tuvo un portafolio bueno, por lo que utilizó los mismos parámetros para la tercera evaluación, pero esta no obtuvo el mismo resultado, por lo tanto se concluye que seguir el mismo camino en todas las evaluaciones no asegura los mismos resultados.

-En la tabla 7, preparación informe de terceros, se aprecia una concordancia entre el discurso de Mide UC, con el de la Jefa de UTP, ya que ella debe contestar preguntas en relación a cómo la profesora realiza su trabajo, y en

la entrevista la Jefa de UTP manifiesta que conoce a la profesora y cómo ella desarrolla sus clases lo que facilita la elaboración del informe.

-En la tabla 8, influencia en el desarrollo de sus clases, se aprecia que la Evaluación Docente no influye en el desempeño de la profesional de manera positiva, es decir, no presenta cambios o progresos, pero sí influye en el ánimo de los alumnos ya que estos demuestran explícitamente que los estresa y los agota la grabación de las clases, a juicio de la docente entrevistada, por lo tanto se concluye que en el desarrollo de las clases de la docente no se encuentra ninguna falencia significativa, por el contrario, su trabajo está hecho en pos de sus alumnos que son los reales beneficiarios de la educación. Otro dato notable es la incomodidad y presión que sienten los alumnos al ser partícipes de estos procesos, ya que tanto la docente como ellos notan una incomodidad y extrañeza por participar en una grabación que no forma parte de la rutina y a pesar de que el Ministerio de Educación señala que no es invasiva, si se considera un factor preponderante en el cambio de carácter de los estudiantes.

-En la tabla 9, influencia en su vida personal, no se presenta una predominación significativa, pero sí se destaca la angustia, preocupación e incertidumbre que conllevó este proceso, términos que expresados por la docente significan, angustia por los resultados que se puedan obtener y al mismo tiempo las consecuencias que acompañan a estas calificaciones; preocupación,

por no saber si lo que se hace está bien o mal, ya que no se conocía en primera instancia lo que se debía realizar en el portafolio; e incertidumbre, en su última instancia evaluativa, ya que a pesar de haber obtenido la categoría de competente anteriormente, nada le aseguraba subir su nivel o bajarlo. Por lo tanto se concluye que la Evaluación Docente sí influye en la vida personal de la educadora, pero en aspectos más bien anímicos y de personalidad.

- En la tabla 10, consecuencias y beneficios, se aprecia que el discurso planteado por Mide UC difiere de la realidad encontrada en el establecimiento, debido a que el organismo se centra en los beneficios y los sujetos en las consecuencias, esto es porque como señala la docente y la Jefa de UTP, la Evaluación Docente es un proceso punitivo, por lo tanto los resultados que obtengan serán considerados de acuerdo al nivel, como respuesta a una buena o mala práctica educativa, por lo cual, a pesar de que los beneficios pueden ser muy llamativos, las consecuencias pesan más por el hecho de que pueden perder todo lo construido hasta el momento como docente, en palabras de la entrevistada, es decirle al profesor tú sirves o no sirves para esta profesión.

A través del análisis de la entrevista se puede observar que el discurso de la docente y Jefa de UTP, presentan una tendencia a coincidir en las respuestas, por lo tanto para ellas la influencia que tiene la mencionada evaluación no es concluyente, lo que sí se rescata a nombre del sujeto 2 es la importancia de que

exista la Evaluación Docente para señalar el camino hacia un proceso evaluativo que influya de manera positiva en todas las partes involucradas (alumnos, profesores, institución, estado, Magisterio, entre otros).

Dentro de los hallazgos emergentes relevantes para nuestra investigación se encuentran:

-En la tabla 11, perfeccionamiento docente, en donde el ideal es otorgar aprendizaje y retroalimentar, pero esto no se pudo llevar a cabo porque las clases a las que fue destinada la profesora fueron cursos orientados a educación básica.

-En la tabla 12, disponibilidad para la evaluación, en este caso la profesora en la primera instancia evaluativa trabajó de manera individual y además utilizó su tiempo libre, fuera del horario de trabajo para preparar los documentos, y en la segunda y tercera evaluación trabajó en equipo con otros profesores del establecimiento que iban a ser evaluados, y además utilizó tiempo de horas no lectivas dentro del colegio, que el mismo establecimiento les asignó para esa tarea.

Debido a lo anterior podemos concluir que en una primera instancia por el trabajo individual, la falta de información especificada y el tiempo libre que dedicó a su evaluación, su resultado fue básico.

En segunda y tercera instancia al cambiar estos factores, realizando trabajo en equipo, obtener más información de cómo realizar la Evaluación Docente y el tiempo disponible en el establecimiento para trabajar y avanzar, la

profesora pudo obtener una evaluación docente competente y finalmente destacada.

A pesar de que en ocho de nueve tablas no coincide el discurso de Mide UC con el sujeto 1 y 2, podemos rescatar que en la preparación del informe de referencia a terceros, se aprecia una similitud en ambas acepciones, debido a la cantidad de tiempo que la Jefa de UTP lleva en el establecimiento y a las buenas relaciones interpersonales que existen entre pares.

Otro dato importante a señalar es en la presentación del portafolio, la docente señala que repite la metodología en la construcción de la unidad en la que tuvo como calificación 100% de aprobación en su segunda evaluación, por lo tanto, si replicaba esto en su tercera evaluación obtendría los mismos resultados. Esta creencia es errónea por su parte, ya que reprueba este aspecto, por lo tanto se descubre que, realizar las mismas acciones no garantiza el éxito. También se puede observar que los encargados de revisar y evaluar los portafolios no están capacitados de la misma manera para realizar el trabajo, situación que perjudicó a la profesora que participó en este proceso.

## **5.2. Limitaciones y sugerencias**

Por una parte, una de las mayores limitaciones a la hora de desarrollar esta investigación, fue la falta de bibliografía actualizada con respecto a la

evaluación docente, esto quiere decir, desde el año 2010 en adelante. Pero por el contrario, sí existen diversos artículos, dentro de revistas de investigación nacionales como internacionales, sobre el tema que es controversial no solo en Chile, sino que también en el extranjero. Además logramos encontrar tesis doctorales en las que tratan, aunque no de la misma manera, el tema estudiado.

Otra limitante a considerar, fue la dificultad de encontrar más profesores de Lenguaje y Comunicación de enseñanza media que hubieran pasado por tres períodos de Evaluación Docente y que en la última evaluación tuvieran un nivel destacado, no obstante en nuestra búsqueda encontramos profesores de enseñanza básica y con mención en Lenguaje y Comunicación, pero que para los propósitos de esta investigación no cumplían con los requisitos señalados.

En cuanto a las sugerencias, consideramos que la Evaluación Docente debería ser apreciada como un proceso que siempre esté en vías de mejorar, una posibilidad de esto podría ser la implementación de una encuesta de satisfacción al educador que se aplique de manera permanente, para detectar posibles errores y dificultades a superar, en otras palabras, sería provechoso que volviera a ser implementada en modo de prueba.

Por último, sugerimos que dentro de las normativas que rigen la evaluación docente, debería existir una pauta a seguir que rija el aumento de horas no lectivas al profesorado que debe realizar el proceso evaluativo, para así no sobrecargar su tiempo libre y además favorecer el trabajo en equipo.

### **5.3. Proyecciones**

A partir de la presente investigación, se pueden obtener proyecciones para futuras investigaciones de similares o iguales características, para ello se propone:

Establecer un estudio de casos que incluya una variedad de profesores de Lenguaje y Comunicación que hayan sido evaluados en más de una ocasión para ver cómo influye la Evaluación Docente en sus vidas de manera laboral y personal, y establecer un contraste más amplio del que obtuvimos en ésta investigación.

Ampliar y diferenciar a los profesores que participan en estos procesos de acuerdo al sector en el que desarrollan sus clases (rural o ciudad), a la situación socioeconómica de los alumnos pertenecientes a los establecimientos y al tipo de institución en la que trabajan (científico – humanista, técnico profesional, industrial, comercial, entre otros).

## 6. BIBLIOGRAFÍA

### 6.1. Referencias bibliográficas

- Albert, M. (2007). *La Investigación Educativa: claves teóricas*. España: Mc Graw Hill.
- Alvarado, M., Cabezas, G., Falck, D., & María, O. (2012). *La Evaluación Docente y sus instrumentos: discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados de los estudiantes*. *Mineduc*, pp. 1–60. Extraído de <http://www.divesup.cl/usuarios/bmineduc/doc/201206290959280.20120628WPEvaluacionDocenteFinal.pdf>
- Araneda, A., Parada, M. y Vásquez, A. (2008). *Investigación Cualitativa en Educación y Pedagogía*. Concepción, Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción.
- Assaél, J. (2009). *La profesión docente en Chile y su estatuto: Marco jurídico en disputa*. In *Panel para la profesión docente. Análisis de casos latinoamericanos presentado en el Congreso Internacional Presente y Futuro de la Profesión Docente en Colombia*. Bogotá, Colombia.

- Assaél, J., Pavez, J. (2008). La construcción e implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente Chileno: Principales Tensiones y Desafíos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. vol. 1 n. 2 (pp. 42-54)
- Bisquerra, R., Dorio, I., Gómez, J., Latorre, A., Martínez, F., Massot, I., Mateo, J., Sabariego, M., Sans, A., Torrado, M. y Vilá, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. España. Edit.: La Muralla S.A.
- Bravo, D. Falck, D. González, R. Manzi, I. y Peirano, C. (2008). La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos. Evidencias para el caso de Chile. Extraído de:  
<http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/Jorge%20Manzi/La-relacin-entre-la-evaluacion-docente-y-el-rendimiento-de-los-alumnos.pdf>
- Canda, F. (2006) *Diccionario pedagogía y psicología*. España: Grupo Cultural
- Constela, J. (2005) Actitudes de los profesores de la educación municipalizada hacia la evaluación docente. *Revista de investigación en educación* vol. 5 n. 2. (pp.137-157)

- Foulquié, P., Diccionario de pedagogía. (1976). Francia: Oikos-Tau
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Ley N° 19961. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Valparaíso, Chile, 14 de agosto de 2004.
- Ley N° 19070. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Valparaíso, Chile, 01 de julio de 1991.
- Ley N° 20501. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Valparaíso, Chile, 26 de febrero de 2011.
- Leyva, Y. (2010). La Evaluación como Recurso Estratégico para la Mejora de la Práctica Docente ante los Retos de una Educación Basada en Competencias. Reflexiones sobre el Caso Mexicano. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3 (1e), pp. 232-245.

- Manzi, J., González, R., Sun, Y. (2011). *La Evaluación Docente en Chile. MideUC. Mide UC.*
- Martí, I., (2003). *Diccionario Enciclopédico de Educación.* Barcelona: Ediciones Ceac.
- Martínez, J. F. (2013). Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente : consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente., *50(1)*, pp. 4–20. recuperado de: <http://doi.org/10.7764/PEL.50.1.2013.2>
- MINEDUC. (2008). *Marco para la buena enseñanza.* Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Chile
- Rodríguez, D. (2002). *Diagnóstico organizacional.* Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Román, M. y Murillo, J. (2008) *La evaluación del Desempeño Docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo.* en revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 1 n. 2 (pp. 2-6)

- Ruiz, J. (2003) Técnicas de triangulación y control de calidad en la investigación socioeducativa. España: Ediciones mensajero, S.A.
- Vaillant, D (2008) Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* Vol. 1 n. 2 (pp. 8-21)
- Vieytes, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: Epistemologías y Técnicas. Buenos Aires, Argentina: Editorial de las Ciencias.
- Zorrilla, M. (2002). ¿Qué relación tiene el maestro con la calidad y la equidad en educación? en boletín Organización de Estados Iberoamericanos (pp.1-26)

## 6.2. Libros consultados

- Cueno, R. (1998). Diccionario de construcción y régimen de la lengua castellana, tomo H-J. España: Herder
- Gibbs, G. (2012). El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa. España: Ediciones Morata
- MINEDUC. (2004). *Reglamento sobre Evaluación Docente*.
- MINEDUC. (2008). *Marco para La Buena Enseñanza*.
- MINEDUC, C. de E. (2013). Serie Evidencias : Evaluación Docente: Su estado actual y pasos futuros, (2007), pp. 1–8.
- Montecinos, C., Solís, M., Contreras, I. y Rittershaussen, k. (2009). “Muestras de desempeño docente” Chile: Ediciones UC
- Peterson, K. (1987). Teacher evaluation with multiple and variable lines of evidence. *American Education Research Journal*, 24 (2), pp. 311–317.

## **7. ANEXOS**

### **7.1. Protocolo de consentimiento informado**



# UCSC

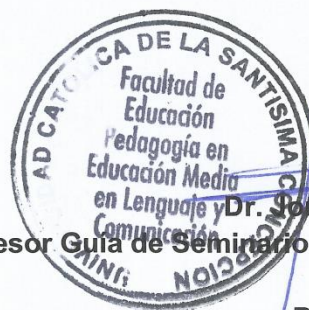
Concepción, Agosto de 2016

Señor  
Director Liceo  
Presente

Junto con saludar cordialmente a usted, solicitarle tenga a bien autorizar a los estudiantes de la carrera de Pedagogía en Educación Media en Lenguaje y Comunicación de la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Señoritas **Alma Elgueta Osbén y Cherry Muñoz Poblete**, para realizar una entrevista a la docente y a la Jefa de la Unidad Técnico Pedagógica. La citada instancia indagatoria recaba información que les permitirá **determinar la influencia que la evaluación docente tiene sobre la docente de Lenguaje y Comunicación**. Esta actividad está planificada para ser aplicada por medio de una entrevista guiada y grabada por las alumnas señaladas. La presente investigación en la que se enmarca este procedimiento, cautelará el anonimato de la docente y la Jefa de U.T.P. entrevistadas, además del nombre del Establecimiento.

El desarrollo de esta actividad se encuentra enmarcada en las acciones del Seminario de Investigación que corresponde a una de las instancias de término de proceso formador para optar al grado académico de Licenciado en Educación.

Esperando su favorable acogida, le saluda y agradece cordialmente,



*[Firma manuscrita]*  
Dr. Jorge Rosas Godoy  
Profesor Guía de Seminario de Investigación  
Académico  
Depto de Lenguas  
Facultad de Educación

Universidad Católica de la Santísima Concepción



# UCSC

Concepción, Agosto de 2016

Señora  
Jefa de Unidad Técnico Pedagógica  
Liceo  
Presente

Junto con saludar cordialmente me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para participar en la investigación de las estudiantes de la carrera de Pedagogía en Educación Media en Lenguaje y Comunicación de la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Señoritas **Alma Elgueta Osbén y Cherry Muñoz Poblete**, para realizarle una entrevista. La citada instancia indagatoria recaba información que les permitirá **determinar la influencia que la evaluación docente tiene sobre la docente de Lenguaje y Comunicación**. Esta actividad está planificada para ser aplicada por medio de una entrevista guiada y grabada por las alumnas señaladas. La presente investigación en la que se enmarca este procedimiento, cautelará el anonimato de los participantes.

El desarrollo de esta actividad se encuentra enmarcada en las acciones del Seminario de Investigación que corresponde a una de las instancias de término de proceso formador para optar al grado académico de Licenciado en Educación.

Esperando su favorable acogida, le saluda y agradece cordialmente,

  
  
Dr. Jorge Rosas Godoy  
Profesor Guía de Seminario de Investigación  
Académico  
Depto de Lenguas  
Facultad de Educación  
Universidad Católica de la Santísima Concepción



# UCSC

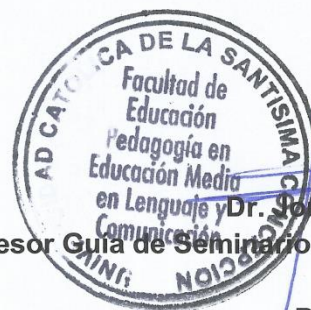
Concepción, Agosto de 2016

Señora  
Profesora de Lenguaje y Comunicación  
Liceo  
Presente

Junto con saludar cordialmente me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para participar en la investigación de las estudiantes de la carrera de Pedagogía en Educación Media en Lenguaje y Comunicación de la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Señoritas **Alma Elgueta Osbén y Cherry Muñoz Poblete**, para realizarle una entrevista. La citada instancia indagatoria recaba información que les permitirá **determinar la influencia que la evaluación docente tiene sobre la docente de Lenguaje y Comunicación**. Esta actividad está planificada para ser aplicada por medio de una entrevista guiada y grabada por las alumnas señaladas. La presente investigación en la que se enmarca este procedimiento, cautelará el anonimato de los participantes.

El desarrollo de esta actividad se encuentra enmarcada en las acciones del Seminario de Investigación que corresponde a una de las instancias de término de proceso formador para optar al grado académico de Licenciado en Educación.

Esperando su favorable acogida, le saluda y agradece cordialmente,



*Dr. Jorge Rosas Godoy*  
Profesor Guía de Seminario de Investigación  
Académico  
Depto de Lenguas  
Facultad de Educación  
Universidad Católica de la Santísima Concepción



**UCSC**

### Consentimiento informado de participación en entrevista

Yo, \_\_\_\_\_ consiento en participar en una entrevista de carácter anónima que tiene por objetivo “determinar la influencia que tiene la Evaluación Docente en el desempeño profesional de un profesor de Lenguaje y Comunicación que evoluciona desde la categoría básica a destacada”. Dicha actividad se enmarca en el desarrollo de una investigación llevada adelante por estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

Esta actividad se realizará en Agosto en dependencias del establecimiento en horario previamente acordado.

Declaro conocer las condiciones y el uso de la información de la entrevista que se obtenga.

\_\_\_\_\_  
Firma Docente

Fecha:

## **7.2. Protocolo validación entrevista**



**UCSC**

Concepción, Agosto 2016

Profesor/a evaluador/a:

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación titulada **"INFLUENCIA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE UN PROFESOR DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN"**.

Por su experiencia profesional y méritos académicos nos hemos permitido seleccionarlo para la validación de dicho instrumento, sus observaciones y recomendaciones contribuirán para mejorar la versión final de nuestro trabajo.

Agradecemos de antemano su valioso aporte.

Atentamente,

Seminario de Investigación  
Pedagogía en Lenguaje y Comunicación

N°	Pregunta Profesora	Acepto	acepto con modificaciones	No acepto	Sugerencias
1	¿Cómo evaluaba sus clases antes y después de sus evaluaciones docentes (1ª, 2ª, 3ª)? (metodología evaluativa)				
2	¿Cómo ha modificado la metodología de sus clases desde el proceso de calificación de nivel básico hasta destacado?				
3	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en el desarrollo de sus clases?				
4	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en su vida (relaciones laborales, interpersonales y familiares)?				
5	¿Cómo fue la preparación del portafolio en vías de la Evaluación de desempeño Docente?				
6	¿Cómo organizaba su tiempo mientras preparaba la Evaluación de desempeño Docente?				

7	¿De qué manera se ha visto afectada la interacción pedagógica entre usted y el alumnado a lo largo de sus evaluaciones docentes?				
8	Después de haber participado en tres instancias de Evaluación Docente ¿considera que debe continuar en su perfeccionamiento como profesor y en relación a qué área?				
9	Según su experiencia y a su juicio ¿Qué necesita saber y ser capaz de hacer el docente para ser considerado un profesor destacado?				
10	Luego de obtener la máxima calificación, ¿considera eficaz todo el proceso que debe realizar un profesor para verificar si está capacitado para educar?				

N°	Preguntas Jefa UTP	Acepta	Acepta con modificaciones	Rechaza	Sugerencias
1	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en el desarrollo de las clases de la profesora?				
2	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en las relaciones laborales e interpersonales?				
3	¿Cómo fue la preparación del informe de referencia de terceros para la profesora?				
4	¿De qué manera se vio afectada la interacción pedagógica entre la profesora y el alumnado a lo largo de sus evaluaciones docentes?				

### **7.3. Entrevista estructurada**

N°	Preguntas Profesora
1	¿Cómo evaluaba sus clases antes y después de sus evaluaciones docentes (1ª, 2ª, 3ª)? (metodología evaluativa)
2	¿Cómo ha modificado la metodología de sus clases desde el proceso de calificación de nivel básico hasta destacado?
3	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en el desarrollo de sus clases?
4	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en su vida (relaciones laborales, interpersonales y familiares)?
5	¿Cómo fue la preparación del portafolio en vías de la Evaluación de desempeño Docente?
6	¿Cómo organizaba su tiempo mientras preparaba la Evaluación de desempeño Docente?
7	¿De qué manera se ha visto afectada la interacción pedagógica entre usted y el alumnado a lo largo de sus evaluaciones docentes?
8	Después de haber participado en tres instancias de Evaluación Docente ¿considera que debe continuar en su perfeccionamiento como profesor y en relación a qué área?
9	Según su experiencia y a su juicio ¿Qué necesita saber y ser capaz de hacer el docente para ser considerado un profesor destacado?
10	Luego de obtener la máxima calificación, ¿considera eficaz todo el proceso que debe realizar un profesor para verificar si está capacitado para educar?

N°	Preguntas Jefa UTP
1	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en el desarrollo de las clases de la profesora?
2	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en las relaciones laborales e interpersonales?
3	¿Cómo fue la preparación del informe de referencia de terceros para la profesora?
4	¿De qué manera se vio afectada la interacción pedagógica entre la profesora y el alumnado a lo largo de sus evaluaciones docentes?

## **7.4. Transcripción entrevistas**

## Entrevista Docente

N°	Pregunta	Respuesta
1.	¿Cómo evaluaba sus clases antes y después de sus evaluaciones docentes (1ª, 2ª, 3ª)? (metodología evaluativa)	Después de la primera evaluación seguí exactamente igual, no no modifiqué nada porque en realidad no no entendí... la primera evaluación no entendí nada y no entendí qué es lo que el ministerio estaba pidiendo, como salí básica el estado me envió a cursos de superación profesional y después del según... el primer año nuevamente no entendí nada, porque estaba el curso abocado a profesores de enseñanza básica, o sea, todo lo que enseñaban ellos no me servía para nada. Y después del... el tercer y cuarto año de superación ahí recién pude ehh mejorar un poco, yo creo mejorar, eh las evaluaciones, cambiar la forma de... de redactarla, buscar más información, combinarlas más, ahí las pude incorporar con distintos elementos
2.	¿Cómo ha modificado la metodología de sus clases desde el proceso de calificación de nivel básico hasta destacado?	La verdad es que no las no las he modificado mucho, eh porque... la la la las clases las he ido... las fui modificando, no en función de la evaluación docente, la las fui modificando en función de el resultado que tenían mis alumnos, fui buscando de qué manera lograr que ellos aprendieran, en realidad antes de la evaluación docente siempre estuve buscando cómo ir cambiando para que ellos aprendan, no... la evaluación no no influyó mucho en eso al menos.
3.	¿Cómo cree Ud. que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en el desarrollo de sus clases?	No influyó, de mayor manera no influyó, porque la orientación estaba dada a hacia los alumnos, más allá de la evaluación docente
4.	¿Cómo cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en su vida (relaciones laborales, interpersonales y familiares)?	mmm... en en la en la en las primeras dos (laborales e interpersonales) interfirió en el periodo en el estado de ánimo, eh había más preocupación tal vez, eh... si, como angustia porque... Qué es lo que esperan que haga, eh qué es lo que tengo que escribir, porque eh más había todo un ambiente de de de terror, en realidad, de de si te tú sales mal te van a castigar o vas a ser indicada como mal docente eh el hecho de que en el ambiente había... si no usas esta palabra, si no usas la otra. Había más un un de inquietud, de angustia, de miedo se puede decir, de de si lo voy a

		hacer bien o lo voy a hacer mal y de incertidumbre, además, porque entre una evaluación y otra había variaciones de criterio y variaciones grandes de criterios, entonces siempre hay ese temor y esa angustia de ¿cómo me va a ir ahora?
5.	¿Cómo fue la preparación del portafolio en vías de la Evaluación de desempeño Docente?	<p>En el primero, no hubo mucha preparación no..., porque no había información, no sabíamos qué nos iban a preguntar, eh recién cuando llegó el portafolio incluso aún ahí no lo entendíamos mucho, eh recuerdo que tuvimos visita de del ministerio ellos tampoco entendían bien qué me estaban preguntando, entonces había como... ya responder lo que a uno se le ocurría.</p> <p>En el segundo, ya si porque, como te dije antes, fui a esas clases de superación docente, y ahí habían unos eh profesores contratados por por el estado para que nos fueran preparando y ahí íbamos y hacían clases, se realizaban las las unidades, cómo es la mejor manera de hacer esto, lo otro y nos iban corrigiendo y nos iban diciendo lo que estaba bien, lo que estaba mal. Así que el el ese año me preparé digamos para el segundo portafolio.</p> <p>Para el tercero, eh... fue repasar el Marco de la Buena Enseñanza, porque finalmente todo va en función de eso y tratar de entender lo que... lo que me estaban pidiendo que hiciera.</p>
6.	¿Cómo organizaba su tiempo mientras preparaba la Evaluación de desempeño Docente?	<p>Ocupábamos... ocupaba el tiempo de los consejos de profesores, pedimos permiso al establecimiento para ocupar el consejo de profesores en en esta última etapa, en esta tercera vez. Nos reuníamos por departamento los tres profesores de lenguaje e íbamos analizando qué podemos hacer en esto y qué podemos hacer en lo otro, una vez que elegimos el nivel, el objetivo hicimos como un taller y y trabajábamos los tres para los tres, pero con objetivos distintos y con curso... niveles distintos, entonces hacíamos un taller y preparábamos entre los tres los portafolios de los tres, fue como un trabajo en equipo. La primera vez trabajé sola, trabajé sola, trabajé sola porque además que en este tiempo quienes nos evaluábamos, un profesor y yo y no teníamos la... no trabajamos en equipo en esa época ¿cierto? No no estaba la dinámica de trabajar en equipo, además</p>

		había como como un eh... celos de que no entre a mi sala, y eso como que venía conmigo y entonces trabajamos cada uno por su lado y de pronto nos preguntábamos algunas cosas, pero tampoco nos mostrábamos el escrito y no nos fue bien pu. Entonces, después empezamos a trabajar más en equipo.
7.	¿De qué manera se ha visto afectada la interacción pedagógica entre usted y el alumnado a lo largo de sus evaluaciones docentes?	En nada, nada porque personalmente yo considero que la evaluación docente es una pose es una farsa eh y y que incluso los alumnos lo notaban raro, porque de siempre eh como información de siempre mis alumnos sabían que íbamos a hacer en el día, siempre se los dije, siempre ellos tenían claro incluso lo que lo que íbamos a realizar de una clase para la otra, al terminarse "la próxima clase quedamos aquí y vamos a hacer esto" y ellos ya sabían a qué venían, pero toda esta formalidad de anotar el objetivo en la pizarra, de de tanta... tanto detalle eh no no al alumno lo pierde a él a ellos mismos les parecía como como raro y y no se sentían cómodos pu, ellos mismos decían que no se sentían cómodo, incluso en la filmación de la clase los alumnos me decían "profesora quedé agotado" ellos no... "quedamos agotados profesora ¿cómo quedó usted?", yo los miraba "igual". Y ahí conversábamos un rato no... así que no modifiqué, porque si ah al desarrollar el portafolio con un grupo curso ellos me decían que se agotaron, que se estresaron entonces en los otros meses, en las otras no no trabajé así, trabajé igual que que antes, porque si el alumno está estresado no aprende, así es que no no no fue útil fíjate... considero.
8.	Después de haber participado en tres instancias de Evaluación Docente ¿considera que debe continuar en su perfeccionamiento como profesor y en relación a qué área?	Eh... bueno, con con con evaluación o sin evaluación siempre yo he estado perfeccionando, no... la verdad es que el ánimo de perfeccionarme no va, no pasó y ni ha pasado nunca por la evaluación docente, tal vez la Evaluación Docente, tal vez, apunta a... alguna falencia más en específico, pero igual así... igual aun así me presenta mis dudas. ¿Por qué? Ya el primer portafolio me fue pésimo, no entendí nada ya básico, ya tampoco pésimo porque no lo reprobé, pero salí básico. Después del segundo portafolio salí competente con portafolio básico, lo mejor, lo que

		<p>tenía al 100% en ese portafolio era mi evaluación de la unidad, 100%, a yo dije genial en lo único que me ha ido fantástico, en el tercer portafolio seguí el mismo lineamiento y ahora lo tengo malo, entonces... no... ahora eh eso es precisamente una de las cosas que tenía mala, o sea si usé los mismos criterios, si usé el mismo criterio para hacer mi evaluación la segunda vez y decía 100% logro, porque además cada vez que lo di los criterios de evaluación estaban desglosados de distinta manera eh... y decía 100% logro en la evaluación, yo feliz po, feliz, obviamente eran otros contenidos ahora, pero seguí el mismo criterio y ahora me decían que eso estaba todo malo, entonces no... para mí no es un... parámetro, yo... claro, me mido más... claro me guío por el Marco de la Buena Enseñanza, le pregunto a la jefe técnico, le preguntó a un colega, a alguno que salió destacado en ADT, y para ir mejorando y viendo que los alumnos si entienden o no entienden o si mis resultados en la evaluación es tan malo yo corro con mi prueba para acá para que me digan si la prueba o el niño no estudió pu, pero la evaluación no me ha servido de mucho, porque yo encuentro que los criterios de de de medición como que no se han mantenido en el tiempo.</p>
9.	<p>Según su experiencia y a su juicio ¿Qué necesita saber y ser capaz de hacer el docente para ser considerado un profesor destacado?</p>	<p>Ser adivino (risas), ser adivino, saber qué redacción espera el que corrige que yo ponga, porque de repente quieren palabras técnicas, de pronto no quieren tantas palabras técnicas eh no no no... de pronto he conversado con colegas en que quienes tomaron el Marco de la Buena Enseñanza y lo copiaron textual en su... y y les fue... salieron destacado y otros que hicieron lo mismo y le pudieron ahí observación de que no es lo que están preguntando, entonces no... la verdad es que... tener realmente más claridad de qué es lo que te van a medir o tener acceso a la pauta de... a la rúbrica de corrección, para saber qué es lo que te van a medir finalmente.</p> <p>Mira, en un comienzo por lo... por algunos jefes y algunos empleadores que no fue nosotras, gracias a Dios, era un... o sea era absolutamente punitivo, saliste mal, saliste insatisfactorio te despiden, básico</p>

		<p>no sirves para nada, pero finalmente saliste básico porque no redactaste o no pusiste las palabras que la pauta, con la que se está corrigiendo, decía eh... igual nosotros reclamábamos porque el portafolio te lo revisaba cualquier persona que había sido contratada para eso, y si no man... revisa un portafolio de lenguaje si no maneja los conceptos, es como si yo me inscribiera para ser evalua... corrector de portafolio y corrijo matemática, no tengo idea. Entonces, a lo mejor eh... en la pauta decía que yo debía cumplir con tal cosa, y yo no entiendo la palabra que puso ahí el colega, le voy a poner que no... que no corresponde porque no me sé un sinónimo, porqué la pauta de corrección dice que debe decir tal cosa y dice otra, pero a lo mejor es sinónimo, y si yo no me sé el lenguaje matemático igual no la tiene lista... igual la primera evaluador par que yo tuve era un profesor de matemática, después de educación física y después la profesora de música, pero la profesora de música como era de enseñanza media y que era una profesora bastante culta que tenía siempre ella... tuvo buen, o sea, ella tuvo una buena redacción y pudo plasmar lo que yo le estaba diciendo, porque por lo que yo vi en mi portafolio, o sea, yo llegué a ser destacada por la evaluación del tercero, o sea, de mi jefe y del evaluador par, ¿cierto?, porque el portafolio en sí era competente y..., pero la primera vez por ejemplo yo recuerdo fue una persona de matemática eh que escribía y me decía “ya espérese es que no sé cómo poner esto”, “no sé cómo poner esto” “¿cómo pongo esto?” después ya como, después de un rato me dice por qué no me lo redacta usted, pero yo no sabía qué es lo que quería poner. Después la segunda vez que el evaluador par fue... mi evaluador par fue un profesor de ed. Física y ya y tú bueno como profesor humanista eres como hablas más, entonces yo estaba feliz hablando y me decía para para, no necesito más porque al Ministerio le interesan solo los competentes y me paraba pu, y me tiraba otras preguntas. En cambio, el evaluador par que me tocó la tercera vez, no pu, hizo lo que el el reglamento dice que te tiene que escuchar hasta que tu paras de hablar y tiene que anotar todo lo que tu dijiste y y y</p>
--	--	--

		<p>después la última vez me decía “¿eso es todo, no se le queda nada más que decir?” y después pasaba a la otra pregunta, entonces... y también va en eh... en el trato en cómo se dio al comienzo en que yo, bueno como tenemos más conocidos profesores por todos lados, mis hermanas también son educadoras... en parvularios, eh ellos veían que habían profesores que por ser evaluadores par eh eran muy pesados con el colega, los trataban muy mal, muy oscos, es cierto que en la orden era no ayudar, pero tampoco tenían que ser atemorizantes con el otro... yo creo que tampoco... porque yo llegue hasta ser, como te digo, destacada y con un portafolio por ensayo y error no más pu, o sea, como te digo ensayo y error al final, o sea, en ninguna parte... como te digo porque en el de ahora, yo creo que el el el de ahora me podría servir para que en el otro mejorara el escrito, porque el de ahora dec... dice por lo menos al lado qué es lo que tengo mal...</p> <p>El primero que vi, la retroalimentación fue nada, porque fue entregar una cosa muy frágil y no decía nada, nada y no logra... básico nomas y un gráfico, pero sin ninguna explicación, en el segundo decía: logrado , no logrado, medianamente logrado.... pero, por ejemplo, decía ya en el ítem tanto logrado medianamente logrado, qué me faltó, ni idea y en el de ahora decía... decía, pero también te explicaba un poco qué es lo que ha faltado, tenía una observación un poquito más clara, pero igual a mí me parece eh... cuestionable, por ejemplo, el .... porque si en un momento ya 100% logrado tu diseño de evaluación, y tú dices a bien, lo estoy haciendo bien, entonces a la otra sigo la misma línea y ahora está absolutamente malo siguiendo la misma línea o o igual me me deja con... por ejemplo, un colega que hizo la ADT y fue destacado y al año siguiente le tocó esta obligatoria y salió básico, entonces tú no puedes... bajar, volverte tan malo de un año para otro pu, no tiene sentido, entonces eso para no... para mi emocionalmente, contextualmente es una es un desajuste emocional nomas y de y de... ahora, como yo soy añosa no me afecta tanto como a los más jóvenes, porque los los los docentes más jóvenes en realidad les afecta más,</p>
--	--	--

		<p>porque para ellos es absolutamente punitivo. Entonces yo digo, si la universidad me entregó el título, por qué ahora ellos dicen que no sirve, me parece incoherente... si pu, y por qué yo yo preguntaba lo mismo que decía ella, yo tengo familiares en educación y familiar en salud ya, mi familia, mi hermana que trabaja en salud también la evalúan, pero no la evalúan si hace bien o mal su trabajo como profesional, la evalúan si llevo a la hora, si usa el uniforme, si... dejen pacientes en cola, que debió haber atendido y no atendió, el trato que le da a las personas, pero nadie cuestiona sus conocimientos y aquí nos están cuestionando los conocimientos. Y lo y lo otro que si la universidad le entregó el título, por qué vienen ahora a decirme que no sirvo como docente, cuando la universidad no debió darme el título entonces... Y está cuestionando 4 o 5 años de estudio... y más los los más de 20 años que llevamos algunos de profesión y... y lo otro que en otras profesiones siempre yo veo en la en la televisión y todos los profesionales son evaluados, sí, pero no en sus conocimientos, en sus obligaciones, cuando a un médico se le muere un paciente no le quitan el título, si un alumno reprueba tu eres la culpable, entonces en eso no... la Evaluación Docente no... no sé no sé qué es a qué es lo que apunta la Evaluación Docente.</p>
10	<p>Luego de obtener la máxima calificación, ¿considera eficaz todo el proceso que debe realizar un profesor para verificar si está capacitado para educar?</p>	<p>No, no no... para mi ese proceso de la Evaluación Docente no no no significa nada, no significa nada porque eh... ya la universidad te te dio, te otorgó el título, pasaste por por especialidad, por conocimiento, pasaste por educación y pasaste por por eh asignatura de de psicología y que se supone que tú tenías que darte cuenta si servías o no servías, después la universidad también te prepara en un ideal, que no existe, un ideal que no existe, entonces después tú llegas a trabajar y te das los primeros cabezazos por decirlo metafóricamente, que eso así tan bonito no existe entonces tienes que empezar de abajo y acompañar y ahí ir adecuando lo que te enseñaron, lo que te enseñan los colegas que ya llevan más tiempo en la en la ruta, aprender a no ser tan celoso de tu quehacer, ser más abierto, no ser</p>

	<p>temeroso de de asumir que me equivoque para poder mejorar, yo considero que para mejorar... la enseñanza, para mejorar el trabajo de los docentes hacia las nuevas generaciones yo creo que debería apuntar más el docente a a más al área de psicología, más al área de compartir co con otros, más a a perder el miedo a ser señalado, porque también todavía de la la vieja escuela, no sé cómo están preparando hoy en día a los nuevos docentes, pero eh... digamos antes de mi generación nos preparaban, ya ustedes saben y ustedes no se equivocan, un profesor que me hizo clases a mi jamás iba a asumir que se equivocó en la sala, entonces el estudiante aprendía el error y se quedaba con el error y si el estudiante decía "parece que no es así" pobrecito, ¿cierto? ya, después uno de mi generación para adelante uno aprendió que hay que enseñarle al estudiante que uno es humano se equivoca, y que si tú te equivocaste puedes decir "me equivoque, corrijan esto", porque de repente igual a mí me pasó que cuando hacía muchas horas de clases, me confundía y hablaba una cosa en un curso lo que tenía que hablar en el otro, entonces cuando yo de repente veía caras súper despistadas y yo los miraba, pedía un cuaderno, no, no pónganle ahí se equivocó la profesora y seguimos, porque estaba hablando de otra cosa nada que ver, pero cuando tú asumes que te equivocaste es más fácil seguir pu y aprender, yo creo que eso más deberían enseñarle a uno... eh la relación con el otro, la organización, aprender a trabajar en equipo. Por ejemplo, en este momento a mí me me cuesta hacer clases, igual no debo lograr nada malo porque porque sigo teniendo cierto mis clases, mis horas más allá de mi contrato, sigo teniendo cursos a los que se les dificulta aprender, algo debo lograr o sino no me seguirían dando esos cursos, pero... cuesta, uno tiene que aprender porque, por ejemplo, ya el celular es algo que tú no le vas a quitar al estudiante si hoy en día todos andan con el celular, entonces tienes que aprender a trabajar con ese elemento en contra, entonces de repente alguien decía "antes los niños no usaban los celulares", no porque no existía... yo igual me distraía</p>
--	---

	<p>del profesor jugando a los puntitos, jugando al gato, ¿cierto?, ahora el alumno tiene celular, juegan en el teléfono, mandan mensajitos ¿cierto?, hay que aprender que ese es un... una cosa con la que tenemos que luchar y tratar de... el día de mañana va a ver otra cosa si eh... siempre va a ver algo. Entonces igual yo les decía a los chiquillos, se ríen de mí, “yo soy muy añosa, es decir, les hice clases hasta a su abuelita”, porque claro cuando yo llegué, algo tan simple, cuando llegué a trabajar aquí la pizarra no era con tiza, cuando yo empecé a trabajar cuando hice mi práctica profesional recién ahí me enteré que yo era alérgica a la tiza, perdía la voz con el polvo de la tiza, antes no pu, nunca la había usado... tanto, después la pizarra con plumón, establecimientos ahora tienen la pizarra digital, ahora en las universidades ya no hay apuntes, no hay nada puros power y puros ppt, eso y los mandan para la casa, entonces la la forma de enseñar van cambiando y los niños tienen otras distracciones. Pero en cuanto a la Evaluación Docente yo creo que, bueno, la la intención de generar yo creo que puede ser buena, pero ha provocado más malestar que bienestar y ha provocado muchas licencias psiquiátricas, y tensión y tensión que al final de repente se traspasa al estudiante no...le hablas mal eh no sé pu. Como te digo, afortunadamente yo soy añosa, no... siempre he sido muy paciente entonces espero que mis estudiantes no hayan sufrido mucho no no... de los cursos que me tocó nunca me han dich... los años que me ha tocado evaluarme nunca manifestaron cansancio.</p> <p>Yo a mis hijas les dije “ninguna de ustedes va a estudiar pedagogía, se los prohíbo” “se los prohíbo” les dije yo, porque si tienen la mala fortuna que yo tuve de no salir bien y si salen dos veces regular, pierden un título. Entonces para qué vas a dedicar cuánto tiempo de tu vida. Así que eso es pu chiquillas, y en realidad es... da penita cuando uno siente que esto es súper importante pa toda la sociedad... porque igual dicen “los profesores nuevos vienen mal preparados” bueno, fiscalicen las mallas de quienes</p>
--	---

		preparan a estos profesores nuevos pu, si la culpa no la tiene el profesor nuevo tampoco.
--	--	---

### Entrevista Jefa de UTP

N°	Pregunta	Respuesta
1.	¿Cómo cree Ud. que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en el desarrollo de las clases de la profesora?	Yo creo que hay algunas cosas que uno puntualiza cuando se va a evaluar, focaliza mucho más ¿ya? pero las herramientas de trabajo, su preparación profesional y de seguimiento de trabajo siempre ha sido igual, así que siento de que puede afianzarse, pero también a lo mejor no un 100%, pero si puede servir, yo creo que a todas las cosas uno tiene que buscarle digamos el lado positivo ¿ah? Así que ahora estos mismos trabajos que hacemos acá en el colegio, estas posibilidades de incrementar la evaluación docente, de ir buscándole su lado positivo, aunque aparece en un principio como, como les dije así muy abrupta hay mucho profesor que empezó a tener licencia médica cuando ya venía la evaluación docente sí eso también lo vivimos en los colegios ¿ya? pero ya esto no sucede y los profesores tienen que ir asumiendo que es una tarea que hay que desarrollar y por el mismo profesionalismo que uno tiene, así que yo que creo que sí pudo haber sido significativo.
2.	¿Cómo cree Ud. que la Evaluación de Desempeño Docente influyó en las relaciones laborales e interpersonales?	Bien, porque la profesora llega aquí a mi oficina, trabajamos juntas, me pregunta cosas, yo le sugiero eh ella toma o deja de acuerdo al criterio que ella estime más conveniente, nunca pareciendo como una imposición, siempre buscando digamos las mejores alternativas ¿ya? y esto siempre pienso en mi yo o sea cómo me resulta mejor, cómo llevo mejor, cómo abarcó el contenido, como del contenido se hace un contenido muy complicado, cómo lo puedo que tenga mucha profundidad puedo hacerlo más grato más

		<p>liviano y que el niño lo recuerde, lo lleve, entonces no fue complicado para ella llegar, ellos formaron grupo de trabajo ¿ya? estudiaban juntos, hay días en que se quedaban otros días venían pa acá, trabajábamos juntos así que, o sea fíjate que yo creo que cuando hay una buena relación a nivel colegio de los profesores y la sintonía es que todos para todos ¿ya? uno para todos y todos para uno es una tremenda ayuda, no dejarte solo, siempre estar ahí y buscar las alternativas de apoyo, eso.</p>
3.	<p>¿Cómo fue la preparación del informe de referencia de terceros para la profesora?</p>	<p>Ya, yo hice mis análisis desde inicio ¿ya? ahora no es la primera vez que yo evaluó a la profesora porque ella esta es como la tercera vez que se evalúa la. <b>Alma:</b> por eso ella es nuestro sujeto... <b>Profesora:</b> ¡Ah, Mira! Y la conozco de hace treinta años, sé cómo trabaja a nivel del aula, yo en mis pautas de observaciones que yo ingreso, yo ingreso al aula a, en estos momentos estoy ingresando prácticamente al finalizar ¿ya? porque el proceso no se vea intimidado nada, todo lo contrario, y después yo hago mis revueltas del horario o sea yo sé lo que está pasando dentro de la sala ¿ya? La profesora yo sé cómo trabaja, cómo va buscando material las sugerencias que uno hace, mire incluso hay más eh con esto de la evaluación docente eh siempre estoy revisando los programas de estudio y estoy viendo los listados que les entregan a los alumnos de lectura, sus fichas, la ficha literaria su ficha bibliográfica y hoy día les decía “chiquillas por qué ya empecemos a trabajar en forma más moderna, más óptima veamos lo que tenemos más cerca, yo les dije yo me he leído los libros que vienen de las lecturas complementarias para primero, para segundo, para tercero y para cuarto a mí me fascinan esos libros, esas lecturas hay unas lecturas maravillosas ¿ya? yo les decía hagamos lecturas más cortas y más profundas donde el niño empiece a buscar el encanto por aprender, por leer, por transformar su vida en una película, porque yo les digo cuando uno lee le fascina porque uno se transporta en el tiempo y en el espacio ¿ya? cuando uno es lector. Entonces yo les decía compartamos esa lectura así con los chiquillos, pero no dando una tremenda lectura un libro súper antiguo no, hagámoslo con</p>

		<p>lecturas más modernas, contemporáneas, que son de nuestro tiempo y que los chicos van a entender en su lenguaje. Me hicieron caso y están en eso, en eso ya están usando en estos momentos las lecturas complementarias cómo ¿ya? como trabajo de lectura dentro del trabajo diario, o sea lo encuentro genial yo prefiero que me hagan cincuenta lecturas, veinte lecturas de las lecturas complementarias y a lo mejor que cien años de soledad yo les pueda dar un referente de un resumen del libro, por qué fue escrito por el autor, qué de importancia tuvo, ¿te fijas? eso. Y yo creo que eso se logra cuando hay una buena comunicación si con los profesores y se aceptan las sugerencias, se buscan las alternativas en mejora de los alumnos, así que.</p>
4.	<p>¿De qué manera se vio afectada la interacción pedagógica entre la profesora y el alumnado a lo largo de sus evaluaciones docentes?</p>	<p>En nada, en absolutamente nada, porque nosotros destinamos poniéndonos en el lugar del docente les dejamos planificado sus horarios de trabajo ¿me entiendes? Entonces yo ya sé cuántos son los que tienen que evaluarse y cómo sé cuántos tienen que evaluarse ¿ya? (pausa y va a buscar algo) aquí están, ¿ve? ¿Qué dice ahí miércoles 17? Reunión por departamento evaluación docente, entonces qué hacemos en ese miércoles los profesores se reúnen si se quiere va y participa y colabora y ayuda ¿se fija? Entonces eso va a así, va incorporado dentro del quehacer y cuando los profesores tienen horarios que se juntan, vienen pa acá y trabajamos juntos ¿ya? a veces ellos piden por ejemplo la profesora cuando ella ha sido evaluada ahora último me dijo un día “oye cuando nos podemos juntar necesito que me eches una, una no revisada, sino que yo quiero que sepas lo que yo estoy mandando y cómo lo estoy organizando”, ya po nos juntamos aquí dos profesores más a escuchar ya ella leyó nosotros hacíamos sugerencias qué se yo, mira aquí podrías incorporar estos otros elementos, “ah buena idea”. Una profesora que es directora de la radio, la profesora jefe ahora le di un curso súper complicado en jefatura ¿ya? ¿Por qué crees tú que uno le da un curso complicado a un buen profe? <b>Alma:</b> porque uno sabe que lo va a hacer bien. Claro porque los elementos que estás entregando, no es un curso muy aplicado,</p>

		<p>no es un curso de un buen rendimiento sabes que de alguna manera te lo va a tirar para arriba. Uno va por lana y yo no quiero salir trasquilada, quiero salir con el chaleco nuevo y ojalá sea con el tejido más caro ¿me entiende? Entonces es lo mismo cuando tú entregas tarea a un funcionario, las tareas se las das de acuerdo a las competencias que tiene porque sabes que va a ir por partida ganada po mijita ¿o no? Yo llevo 30 años de jefatura técnica en este colegio, entonces ya vengo hace rato y el que no es muy hábil se prepara, comparte entonces en una horita de función docente, yo le digo profesor en esa horita de función docente ¿ya? en esa, una horita, en los cuarenta y cinco minutos usted va a hacer de apoyo para jefatura de tal profesor, entonces me dice “ah, pero es que tengo tanto que hacer” no, es que sirve de apoyo para que usted se prepare para que el día de mañana usted pueda tomar una jefatura y si algún día le toca hacer una reunión de apoderados feliz y fantástico yo lo acompaño si quiere y entre los dos hacemos la reunión y nos va a ir regio. Y así, yo no te voy a ir a mirar si tú lo vas a hacer bien, no entre los dos lo vamos a hacer. Yo no soy jefe técnico de pedagogía, soy jefe técnico de allá fuera, ahí estaba trabajando con un psicólogo y una profesora, es por eso, es cómo uno se acerca al profesor, un jefe técnico no se puede quedar encerrado, no se puede quedar encerrado en la oficina, porque yo conozco a jefes técnico que por dios mijito, no los quisiera jamás aquí en mi liceo, si pu es que resulta que ellos son amos y señores y llenan de tareas a los profes al profe lo ven como el verdadero obrero que tiene que generar conocimiento entre las ratas yo no, yo si aquí si tengo que ir a tomar un curso voy y lo tomo, hago un esfuerzo, hago un repaso ¿ya? Busco las alternativas si hay que llenar o hacer cosas, se hacen cosas. Imagínate que el año pasado escribimos cuatro asignaturas para los técnicos profesionales con el nuevo eh con el nuevo formato que regula a la técnico profesional, ya... escribimos cuatro asignaturas, una para tercero, para los agrícolas; y otro para cuarto de los agrícolas; una para tercero de los forestales y otra para cuarto de los forestales,</p>
--	--	---

	<p>imagínate que escribimos una asignatura que se llama “Productos forestales no madereros” como todo lo que está adentro del bosque puede tener un valor agregado y eso lo hicimos a puño con col profes, viendo los objetivos, aprendizajes, los valores en qué contexto caben, el contenido, el seguimiento del contenido y las actividades y los materiales, y no es menos... y eso lo presentamos el año pasado en septiembre, el 30 se presentan todos los programas que uno quiere tener como colegio, ahora hay colegios que jamás van a presentar programas de estudios porque la gente no... no se lustran las neuronas nomas pu, es más cómodo y es más fácil lo que te manda el ministerio, nosotros tenemos programa propio en... la técnico profesional en estos momentos y en primero y en segundo de... nivel y en tercero y cuarto igual.</p> <p>La profesora a veces disponía de tiempo y ella se quedaba aquí a trabajar y trabajábamos juntas hasta tarde ya... elaborando cosas, viendo, más que nada pidiendo opinión, porque al final la especialista es ella ya... ahora yo tengo que decir que mis profesores son un siete, porque hasta el más enojón es buena onda, imagínate este viejito de lenguaje al Lucho ya le queda como un año pa irse y él, así como lo ves, súper presentado... súper presentado y con mucho respeto ¿te fijas? O sea, y siempre es así, ahora tengo unos cabros jóvenes excelentes, pero yo llegue a una conclusión es uno lo que le va abriendo los espacios y uno los que los va acogiendo y amoldando ya... uno va amoldando a su gente, ahora yo fui formada en la escuela vieja, vieja, vieja, yo tuve de directora aquí a una eminencia, ella dictaba cursos de perfeccionamiento para el ministerio, entonces yo tampoco me podía en con chispa de no aprender o no saber, tenía que estudiar y estudiar estudiar y aprender y saber lo que estábamos haciendo, entonces por eso yo te digo son escuelas, ahora una profesora universitaria especialista en matemática, especialista en evaluación ella era autora de varios temas en la en la revistas del CPEIP, de muchos temas en las cuales... una mujer bilingüe. No solo aproveche yo, aprovechamos todos los profesores,</p>
--	--

		<p>entonces armábamos cursos de esto curso de esto otro, investigamos en programación neurolingüística, investigamos en una montonera de temas, entonces las competencias y lo que ha instalado en este colegio es... oye nosotros estuvimos dos años y medios sin director, no pasó nada, ninguna cosa, todo lo contrario todos para uno y uno para todos... entonces si un director viene, yo encuentro que es grato trabajar acá por lo mismo, ahora qué sirve la Evaluación Docente, sirve, porque de algún parámetro el ministerio tiene que pedirle a los profesores que se perfeccionen y si no deberían exigir otras modalidades de trabajo, estos grandes mentores deberían tener asignado tiempo para trabajar con los que no llegan a mentores todavía ¿sí o no?, o sea, entregarles parte de su decencia o se dé su contrato docente para el trabajo con los otros docentes que no logran esa encasillamiento o categoría llamémoslo así, o sea el ministerio debería, por lo menos, debería tener eso a lo mejor a futuro lo va a proponer. Ahora, todos van a quedar encasillados con la mejor nota, porque eso va a significar plata, pero antes hacíamos perfeccionamiento, yo me acuerdo que todos los años tenía que invertir plata en perfeccionamiento porque a mí nunca me pagaron nada, todos los pos títulos que tengo y todas las cosas han sido porque uno se dedicó nomas y... casi todos los los los cursos digamos pagados y no poca plata, pero eso significó el crecimiento que uno tiene después, uno aprovecha en experiencia, yendo y sabiendo que cualquier curso que tu contrates viendo que está dentro de tu área y que te hace falta lo vas a aprovechar bien, por eso yo te digo, no podemos mirar la Evaluación Docente como una cosa tan mal, pero sí que nos entrega luz, sí que te va marcando una canchita y eso permite no no desorientarse.</p>
--	--	---

