

## UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO

**“Estudio descriptivo-comparativo de los sistemas de evaluación del desempeño docente, en la modalidad de educación general básica, en los colegios: municipalizados, particulares subvencionado, y particulares pagados de la comuna de Santiago”.**

**“Seminario para optar al grado de Magíster en Liderazgo de Gestión y Administración Educacional”**

Alumnos:

María Rosa Adasme Rojas.  
Ruth del Carmen Aranda Godoy.  
Marta Erika Montero Lafuente.  
Carmen Graciela Muñoz Vergara.  
Ana María Valenzuela Quezada  
Magdalena Ignacia Versluys Vergara.  
Graciela del Carmen Zamora Polhwein.

Profesor Guía: Sr.: Jorge Alfredo Fernández González

**Santiago, Chile, 2003.**



***Agradecemos a Dios por darnos la fortaleza y la capacidad para alcanzar nuestras metas, a nuestras queridas familias por su incondicional apoyo y a la Universidad Andrés Bello que nos brinda la oportunidad de alcanzar un grado superior en nuestra formación docente.***

# ÍNDICE

	Pág.
<b>I. Introducción .....</b>	<b>1</b>
Enunciado del Problema .....	1
Análisis de otros estudios .....	8
Objetivos de la Investigación .....	15
Definición de términos .....	16
<b>II. Método de Enfoque.</b>	
Descripción de la Metodología empleada .....	20
Fuente de los datos.....	21
Instrumentos utilizados para la observación o medición .....	21
Presentación del Universo .....	29
<b>III. Presentación y análisis de las pruebas.</b>	
Resultados obtenidos .....	30
Conclusiones.....	44
Bibliografía de Referencia .....	53
Anexo N° 1.....	58
Anexo N° 2.....	65

## I. Introducción

El presente trabajo es un estudio descriptivo – comparativo de los sistemas de evaluación del desempeño docente que tienen actualmente las escuelas municipalizadas, escuelas subvencionadas y escuelas particulares pagadas en el nivel de educación general básica pertenecientes a la comuna de Santiago. Aplicando una metodología de tipo descriptiva se recolecta la información, se analizan los aspectos más relevantes y se concluye acerca de las principales características observadas.

### Enunciado del Problema.

En la actualidad la sociedad busca cada vez con mayor necesidad formas más efectivas de gestionar sus Recursos Humanos con el fin de perfeccionar la gestión de los mismos a tono con las exigencias del mundo de hoy.

El concepto de “Evaluación” ha evolucionado de acuerdo a las diferentes orientaciones surgidas en la concepción de la Educación, por tanto el proceso educativo se concibe como una actividad intencionada, planificada y sistemática



cuyo fin es producir ciertos cambios en los estudiantes, que son conocidos como objetivos.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

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

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (1). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

El problema investigado es relevante teniendo presente lo planteado en la actual Reforma Educacional, en la Ley de la Carrera Docente y en el Estatuto de los Profesionales de la Educación.

Como se indicó, el Ministerio de Educación y el Colegio de Profesores, son instancias que han tratado de establecer parámetros para evaluar al personal docente. No ha habido acuerdo en primera instancia, pero se ha logrado, durante el presente año, extender un documento- Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente- que se aplica en determinados colegios del país que han aceptado esta experiencia inicial.

Ha sido el "Estatuto de los Profesionales de la Educación, el que ha ido definiendo el por que del evaluar el desempeño docente.

---

1. Knox, 1977 "Estudio del perfil del maestro"

En dicho estatuto, se dice textualmente: “Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud- continúa diciendo ese documento- deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dicha evaluación”.

La Ley “de la Carrera Docente” también expone como fundamento de la “perfección” de la Profesión Docente, la necesidad de que la docencia sea un proceso que contribuya a la calidad y a la profesionalización docente.

El tema de la Evaluación Docente esta ligado, sin duda a los avances y desarrollo educativo de las recientes reformas que se están dando en la región que están más centradas en la calidad que en la cobertura, como lo demuestran los avances habido a raíz de estas reformas educacionales (2)

El desarrollo de una educación de calidad supone situar al centro de la preocupación pública el saber transmitido por las instituciones educacionales, los lenguajes a que ellas dan acceso y su pertinencia y significación social. Esto comprende entre otros factores, la afectividad en la acción de las personas, su capacidad para asumir responsabilidades, en el desarrollo político democrático y su aptitud para adecuarse reflexivamente a las condiciones culturales, económicas y técnicas de la modernidad (3)

---

2. Schiefelbein, E.1994” Calidad de la enseñanza en América Latina”

3.- Ministerio de Educación, 1993. “Chile. Una experiencia de regulación legal del trabajo docente”

Uno de los elementos que siempre se discute en relación con la calidad de la educación es la necesidad de exigir rendición de cuentas a los establecimientos educativos y sus profesores. La rendición de cuentas (accountability) consiste en que los gobiernos u otras organizaciones generen información que permita evaluar a los colegios. Esta información es útil para los padres, quienes de esta forma pueden ejercer presión para mejorar el establecimiento escolar, o ejercer la elección de colegios y cambiar a sus hijos a un colegio con mejores resultados si es que hay libre elección de colegios. La rendición de cuentas es muy importante porque existe una asimetría de información entre las escuelas y las familias, es costoso para las familias poder tener información relevante y actual acerca de lo que está ocurriendo con la escuela, y esta última no tiene necesariamente los incentivos para entregar información a los padres. Asimismo, existen diferentes capacidades de obtener información acerca de las escuelas, dependiendo del nivel cultural y socioeconómico de las familias. La rendición de cuentas es particularmente relevante en países como Chile, donde los padres pueden elegir el colegio al cual envían a sus hijos y por tanto es importante que éstos puedan acceder a buena información para poder tomar decisiones. Padres bien informados pueden ejercer presión para mejorar la calidad del sistema educativo.

La comuna de Santiago es una de las entidades que ha forjado su visión en la Educación y su excelencia, a su vez, el grupo de profesores que



componen esta investigación le ha dedicado años de servicio a dicha comuna por lo cual nuevamente queremos centrar nuestra investigación en ella.

Debido a la importancia actual de dicho tema y a la escasa información de los instrumentos que evalúan el desempeño docente, es que nos vemos en la inquietante necesidad de investigar sobre el mismo, sin embargo, surgen diferentes inquietudes las cuales nos han llevado a la elaboración del problema de esta investigación:

“Cuales son los Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente usados en las escuelas municipales, particulares subvencionadas, y particulares pagadas en el nivel básico de la comuna de Santiago.”

Hay que plantear algunas interrogantes para dar respuesta a este estudio de investigación.

### **Interrogantes a responder con esta investigación**

- ¿Cuántos y cuales colegios de la comuna de Santiago cuentan con sistema de evaluación docente?
- ¿Cuáles son los Objetivos de la Evaluación Docente en los establecimientos de la comuna de Santiago?
- ¿Qué instrumentos se aplican en la evaluación docente?
- ¿Quiénes participan en la evaluación?
- ¿Qué variables son consideradas en la evaluación?
- ¿Existen diferencias de los sistemas de evaluación docente entre las escuelas municipalizadas, particulares subvencionadas, y particulares pagadas de la comuna de Santiago?

## **Análisis de otros Estudios realizados**

Se han efectuado a nivel nacional e internacional numerosos intentos de evaluación docente, con el fin de dar un mayor protagonismo y participación a los mismos docentes. Desde luego, no es fácil determinar con precisión y calidad lo que se desea evaluar cuando se habla de “desempeño docente”. Es difícil establecer un consenso respecto, por ejemplo, a un **perfil definitivo del profesor**. La serie de cambios mundiales y locales, las variaciones de la vida inmediata, las retenciones especiales del inicio de este siglo, el predominio notable de la materialidad, la superficialidad, el “facilismo”, y la carencia de gusto por el estudio, y el perfeccionamiento personal, producen efectos notables que impiden lograr ese “perfil ideal” del profesor en los tiempos actuales.

Desde luego se insiste que existen factores imponderables de orden psicológicos, social, antropológicos, que hacen inestable esa figura, o ese “perfil” pretendido por un educador ideal en nuestro tiempos.

Históricamente la llamada Tendencis de Desarrollo organizacional (Do), que se inicia aplicándose en la década del 1960, elabora un cuestionario descriptivo del clima organizacional (4). En estas circunstancias (Clima Organizacional) se pretende medir al profesor atendiendo conductas percibidas dentro de un determinado “clima humano, internalizado en cada colegio”.

---

4. ANDRÉWS Holpin 1960 “Clima Organizacional”

Esta técnica que ponía énfasis en aspectos relacionados, tanto dentro como fuera de la sala de clases, constituía una retroalimentación “que permitía a los profesores y también a los directivos determinar acciones para superar debilidades del comportamiento organizacional y consecuentemente, mejorar el desempeño y la eficacia docente.

No obstante, como señalan los críticos de este sistema, (entre ellos (5), no es tan fácil implementar múltiples factores de una sola vez, ya que eso requiere preparación previa de los docentes y adaptación específica a la idiosincrasia de las escuelas del sector.

En México existe una evaluación docente que incide en el logro de un proceso trianual. Se juntan antecedentes de orden profesional, social, de perfeccionamiento, etc., en una carpeta valorativa, y luego una comisión final determina una calificación ponderada en la calidad documentaria y real efectuada por el director del colegio y por instancias similares, para cada maestro o mentor. En este caso (6), existe una “programación dotada de muchísima extensión, dada la gran variedad de escuelas”, de ese país de cuarenta millones de habitantes. Sin embargo, México obtiene una calificación bastante práctica de UNESCO y de la OIT. Se da por hecho que, por el momento, es imposible pretender que en ese país (que tiene tantas etnias en cada región y estado) pude pretender fijar un tipo o perfil ideal del profesor.

---

5. ROSSENFELD. M 1983. “Valoración de la actuación de los docentes” : Un panorama en academia N° 5 – 6. Academia Superior de Ciencias pedagógicas de Santiago de Chile”

6. FARÍAS, 1994, México DF. [Cueyatluam.mx/epy/pic/libro/puvc.htm-33k](http://Cueyatluam.mx/epy/pic/libro/puvc.htm-33k)



Otro investigador (7) completa estudios y reflexiones sobre la evaluación en ciudad de Guatemala, incidiendo en factores de orden completamente pedagógicos. Se ha elaborado pacientemente un instrumento de observación, basado en un complicado sistema de “categorías” y “dimensiones” que puede ser modificado, incluso para ser utilizado como instrumento de evaluación. Entre esas “categorías” están por ejemplo: El entorno físico, estructura del tiempo, uso del tiempo, estructura de las tareas de enseñanza, tipos de tareas de aprendizaje...pero esta complicada trama solo la podría dominar determinados directivos escolares, ya que requiere suma paciencia y larga reflexión para determinar las “dimensiones que pueden ser aplicadas a cada una de estas categorías”.

En Argentina, se ha hecho otro tanto. Se ha pensado allí en un maestro esencialmente ideal y por ende abstracto, sin condiciones sociales y sin aspiraciones de singularidad personal. Así es prácticamente imposible abordar el desempeño profesional. Sobre valoración de maestros en Perú se pone en evidencia que las prácticas rutinarias escolares, complican una visión objetiva del problema.

---

7. DE LARA, Galo C. 1990.” El maestro como orientador del aprendizaje. Evaluación del desempeño”. CINDEG. Guatemala.

Singular es el punto de vista de (8), que trata de describir la conducta de los profesores y muestra que el rendimiento académico de los alumnos no solo influyen los conocimientos que el profesor da a sus alumnos en la sala de clases, sino también, lo que el profesor **es como persona**, con sus expectativas, creencias, sentimiento y satisfacciones.

F. Ahumada (9) indica que la búsqueda de criterios, indicadores y procedimientos para evaluar la eficiencia del docente, “parece estar llegando a su fin.”

Hace referencia para esta aseveración **a nivel de consenso** al que se ha llegado en el campo de la investigación en variados países y que existen una serie de concordantes, **comunes**, a los que se puede echar mano para elaborar fundamentos sólidos entorno a una medición o evaluación del desempeño docente, basándose, por ejemplo en el modelo “bidimensional” de Pophan (10) que considera la formas de obtención de información, indica una dimensión muy importante a su juicio: **un modelo que el denomina de selección de criterio**, que permite la focalización y la elaboración de instrumentos congruentes con los propósitos de la evaluación.

---

8. ARANCIBIA, V- 1994 “Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y auto concepto académico”.

9. AHUMADA. P 1992, “Evaluación de la eficiencia docente” U. Católica Valparaíso. Chile.

10. POPHAN 1973. “Problemas y técnicas de la evaluación educativa. ANAYA. Madrid”

Se exponen a modo de ejemplo, los criterios considerados por Ahumada:

- Adecuada organización del programa y del curso.
- Comunicación afectiva del profesor.
- Conocimiento y entusiasmo por la materia de enseñanza.
- Actitudes positivas hacia los estudiantes.
- Flexibilidad didáctica
- .Ecuanimidad en las evaluaciones de sus alumnos.

Puede entenderse, entonces que la larga experiencia a partir de 1930 (Farías, 1994) (11) va dejando como consecuencia, un punto básico: es necesario recurrir a **Criterios de Evaluación** para construir Encuestas, Entrevistas, Observaciones Directas, cuando se trata de evaluar el desempeño docente.

Se ha considerado especialmente la experiencia de Colombia, por que, dentro de una Visión Innovadora, se han aplicado, **dos criterios de evaluación** muy complementarios entre si: **La Valoración Externa**, echa a base de cuestionarios (encuestas), y la **valoración interna** o **Auto evaluación** realizada por los propios profesores, en los colegios.

Colombia ha tenido la experiencia **Integral**: ha colocado la evaluación del desempeño docente, no como límite, o como control, sino Como **Perfeccionamiento**. Se evalúa dentro de cada colegio la calidad profesional del docente, pero a la vez el propio docente **co-participa, vive**, se realiza dentro de la ejemplaridad de sus colegas, pregunta, interviene, propone, hace crítica personal (autocrítica) de su trabajo, dentro de reuniones en que hay **un entendimiento enteramente humano**: se inicia así un sentido humanista muy notable con este ejemplo. En el fondo podría decirse: “En este colegio nadie está demás. Todos hacemos avanzar el carro del conocimiento, de las ciencias y de la vida escolar. Por lo tanto: todos vamos aprendiendo a ser mejores

educadores, con la mutua compañía... de los colegas. Formamos un grupo de docentes que aprenden y donde el de mayor experiencia enseña al de menor experiencia, sin que haya distanciamiento...” (12)

Puede desprenderse entonces, de este análisis de estudio y de experiencias a nivel continental, que una medición y evaluación del desempeño docente, puede realizarse de común consentimiento, por agentes externos.

---

12. ROLO, Jorge. 1991 “Todos los niños aprenden”



Pueden venir desde el exterior expertos, que apliquen cuestionarios o aprecien directamente en clases practicas ( a nivel de sala de clases), la calidad humana y profesional del docente (proyectando este hecho dentro de una filosofía humanista) pero a la vez, lograr que todo el personal, previa pauta elaborada en común cada profesor, cada colega responda sinceramente o exponga libremente, con un lenguaje, **lo que el ha hecho, lo que él mismo vale, lo que el mismo sueña, lo que pretende** vivir y ser, como educador de educación.

En Chile la evaluación del desempeño docente se ha convertido en tema de actualidad por su aplicación gradual desde el 2003 al 2007 en el área municipal y su actual aplicación en los colegios subvencionados, particulares, y particulares subvencionados – compartidos -. Por lo tanto es esencial conocer la situación de este problema, estudiarlo, proyectarlo dentro del proceso de Reforma Educacional, y establecer el significado de orden laboral que atañe a los docentes, a los directivos y a las instituciones mismas.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General:**

Describir y comparar los diferentes sistemas de evaluación del desempeño docente que se utilizan en los escuelas Municipales, Particulares subvencionadas y Particulares pagadas en el Nivel de Educación General Básica de la comuna de Santiago.

### **Objetivos Específicos:**

- Elaborar un instrumento para obtener antecedentes en relación a tipos de sistemas de evaluación del desempeño docente en las 60 escuelas de educación general básica de la comuna de Santiago.
- Aplicar la encuesta a las 60 escuelas de educación general básica de la comuna de Santiago, determinando finalidad de la evaluación, instrumentos que utilizan en la evaluación docente escalas de evaluación y variables principales implícitas en la evaluación.
- Analizar los resultados obtenidos procediendo a su interpretación y obteniendo conclusiones al respecto a las estrategias aplicadas por las escuelas, en relación al desempeño docente.

## Definición de Términos

1. **Sistema Educativo**: "Lineamiento, sistematización de tipo socio estructural de instituciones relacionadas con la técnica y el arte de educar." (13)
2. **Evaluación del Desempeño Docente**: "La Evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad." (14)
3. **Indicadores de la Evaluación Docente** "Set representativo que contiene, en su estructura conceptual, un máximo de elementos valorantes, que son aplicados dentro de una investigación de tipo profesional en torno al desempeño del magisterio" (15)

---

13. ROMERO, Eliana: "El sistema educacional y la reforma". Págs. 11 – 116; Edit. Mercelín, Madrid 1989)

14. VALDES, Héctor: "La evaluación del Desempeño. Romero, Juan E: Pág. 46-51; Edit. Morente Barcelona, 1991.)

15. ROMERO, Juan E: Pág. 46-51; Edit. Morente Barcelona, 1991.)

4. **Educación:** “Acción y efecto de educar, formar, instruir. Conjunto de medios que desarrollan en los grupos y en los individuos la instrucción o las opiniones. Conocimiento de costumbres y buenos modales de la sociedad”.(16)

“Proceso humanista condicionado a la percepción de formas de pensamiento, acción y emotividad, dirigido hacia el desarrollo de la persona(17)

5. **Docencia:** “Ejercicio de una profesión cuyo destinatario son los alumnos, incluye vocación personal, aptitudes específicas ad hoc.” (18)

“La docencia es una actividad intencionada; planificada y previsible. Es una acción profesional en que la transmisión de conocimientos es esencial. Hay contenidos, estrategias de aprendizaje y enseñanza...” (19)

---

16. Diccionario Enciclopedia Larousse, Editorial Planeta S.A., 1982. Fascículo 42, tomo 3, Pág. 799.

17. BALLER, Louis: “ La educación y la formación humana a través de la historia”, Edit, Balent, Madrid, 1980, Pág. 46 –89

18. Perry, Alex: “La docencia a través de la historia”, Cáp. IV, Pág. 33 – 35, Edit. Sorrento, Madrid, 1997.)

19. Cinta de Moebio No. 7. Marzo 2000. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/07/frames03.htm>



6 **Perfeccionamiento Docente:** “El perfeccionamiento docente como una variable estratégica vinculada directamente con la calidad del servicio educativo. En su concepto, la excelencia educacional requiere de un adecuado y permanente desarrollo de sus recursos humanos. Consecuentemente, se ha definido una política de perfeccionamiento docente destinada a regular el proceso de actualización del profesorado, personal directivo y equipos de apoyo educacional, teniendo presente la misión y resultados educacionales establecidos por la Institución.” (20)

7 **Aprendizaje:** “El aprendizaje es un proceso psicológico donde las estructuras mentales en contacto con los componentes del contexto generan contenidos sobre los hechos y las situaciones sociales que son producto de las relaciones y las actividades cotidianas.

El aprendizaje es un producto social; es un proceso sociocultural donde los sujetos aportan sus experiencias y se enriquecen de las aportaciones de los demás; en síntesis, el aprendizaje es un cambio de conducta para el sujeto.

8 **Evaluación:** “Medición, aplicación de parámetros convencionales, determinación de símbolos en relación a productos, producción, metodología procesal de la producción.” (21)

---

20 Cinta de Moebio No. 7. Marzo 2000. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/07/frames03.htm>

21. MATEW, Louis, “El arte de evaluar” Cap. IV. Págs, 58 al 78. Edit. Luz, Blaires, 1987

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo , mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad (22).

**9 Medición:** Proceso de clasificación de unidades de análisis según alguna característica elegida. (23) la definen como un proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos, proceso que supone una previa planificación de operaciones, tanto de clasificación como de cuantificación. (24)

**10 Comuna:** División geográfica en que se divide una provincia en Chile. Parte de una seccional en que se incluyen localidades, hidrografía, vialidad, interrelación socio-económica e identidad humana(25)

**11 Auto evaluación:** Es una forma de acción reflexiva y debe ser de naturaleza educativa

**12 Guía de Auto evaluación :** Es un instrumento de apoyo a las escuelas para “mire” más sistemáticamente sus procesos y resultados.

**13 Focalizada:** Escuelas con bajos resultados académicos, índice de vulnerabilidad alto y nivel socio económico difícil.

---

22. PILA, A y Teleña. “La evaluación educativa”

23.- ZELLER, y Carmines 1979 “ Medición y Evaluación”

24. Cinta de Moebio No. 7. Marzo 2000. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/07/frames03.htm>

25. ” (Leclerc, Damián: “geografía y sistemas vitales”. Capitulo II, Págs. 68 al 73, Editorial Lampert. Talca 1986.

## **II. El Métodos de Enfoque de la Investigación**

### **Descripción de la Metodología Empleada**

La metodología empleada en esta investigación de tipo descriptiva y cualitativa:

Investigación Descriptiva, entendiendo por tal a la investigación que capta atributos del “ente” investigado, y “que va definiendo las cualidades, especificaciones y terminología, expresando finalmente un panorama para ser descrito con precisión”. (26).

**“La Investigación Descriptiva:** se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad” (27)

**”La investigación cualitativa:** es aquella que persigue describir sucesos complejos en su medio natural, con información preferentemente cualitativa.

---

26. KEIMER, 1990). “La investigación descriptiva”

27. CAICEDO Y MARDONES Elaboración de tesis e informes Técnico-Profesionales -ed. Conosur”

### **Fuente de los Datos:**

La fuente de información de la totalidad de las escuelas de educación general básica existentes en la comuna de Santiago, año 2003 fue aportado por el Departamento Provincial de Educación, Santiago Centro, dependiente del Ministerio de Educación, para obtener los datos Estadísticos de cada escuela.

Una vez obtenidos estos antecedentes se procedió a contactar a cada uno de los colegios, para obtener la información necesaria en cuanto a la utilización de los sistemas de evaluación docente..

### **Instrumento Utilizado para la Observación o la Medición**

Se construyó un instrumento que fue denominado **“Encuesta sobre Evaluación Docente”**.

Su estructura es la siguiente:

- Identificación del Establecimiento.
- Personal existente en el colegio.
- Identificación del Director.
- Ítemes correspondientes a la investigación del problema (desempeño docente).

## ENCUESTA SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE

### IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO:

Nombre del Establecimiento

Dirección:

Comuna

**Santiago**

Teléfono

Fax

E-mail

Tipo de Dependencia

Municipal

Particular

Particular  
Subvencionada

Niveles	
Nº de Cursos	
Matrícula	

### PERSONAL EXISTENTE EN EL COLEGIO

Director (a)	
Subdirector(a)	
Inspector General	
Jefe de UTP	
Orientador	
Profesores	
Auxiliares	
Otros	

### IDENTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

- 1.- Nombre .....
- 2.- Fecha de Nacimiento .....
- 3.- Lugar de Nacimiento.....
- 4.- Título Profesional .....
- 4.- Otorgado por ..... Fecha:.....
- 5.- Post – Título(s) y / o Grado(s) Académicos

.....

.....

.....



**Marque el (los) casilleros que corresponden.**

1.- ¿Tiene el Establecimiento un sistema de Evaluación Docente?

SI

NO

**Si su respuesta es afirmativa pase a la pregunta siguiente.**

2.- ¿En qué año comenzó?

3.- ¿Qué tipo de variables se consideran en la evaluación?

Académicas: .....

.....

.....

.....

.....

Metodológicas.....

.....

.....

.....

.....

Administrativas.....

.....

.....

.....

.....

Otras .....

.....

.....

.....

.....

4.- ¿Quiénes participan administrando la evaluación?

Directivos	
Profesores	
Alumnos	
Otros	

5.- ¿Cuál es la finalidad de la evaluación docente?

.....  
 .....

6.- ¿Qué trata de determinar la evaluación docente?

.....  
 .....

7.- ¿Qué tipo de instrumentos se utilizan en la evaluación docente?

Encuestas	
Pautas de Observación	
Otros	

En caso de ser otros

¿Cuáles?

.....

8.- ¿Qué tipos de escalas de evaluación se utilizan?

Escalas porcentajes	
Escalas numéricas	
Otras	

¿Cuáles?

.....

9.- ¿Existe algún incentivo para aquellos docentes bien evaluados?

SI

NO

10.- ¿Qué sucede con aquellos docentes que resulten con evaluación deficiente?

.....  
.....  
.....

11.- ¿Los docentes están dispuestos a ser evaluados?

SI

NO

12 ¿La evaluación docente ha mejorado el rendimiento de los alumnos?

SI

NO









**Cronograma:**

- Elaboración del instrumento(encuesta) : Tercera Semana de Agosto de 2003
- Aplicación del instrumento: Primera semana de Septiembre
- Recopilación del instrumento: Tercera semana de Octubre
- Observaciones directas: Entrevistas especiales, para confirmar algunas respuestas del instrumento aplicado.
- Tabulación y Redacción de los resultados obtenidos: primera semana de Noviembre.
- Interpretación (análisis de resultados logrados en el estudio del tema: segunda semana de Noviembre.
- .Críticas, autocrítica del resultado del estudio por el equipo de trabajo segunda y tercera semana de Noviembre.

## **Presentación del Universo**

Se seleccionó la comuna de Santiago para conocer la realidad existente en las escuelas de educación general básica con respecto al tema Evaluación del Desempeño Docente, por la heterogeneidad de los profesionales de la educación, ubicación geográfica y diversidad de alumnado.

Se tomó para este estudio la totalidad del Universo constituido por 60 Escuelas de Educación General Básica pertenecientes a la comuna de Santiago.

El catastro corresponde a:

60 colegios de Educación General Básica clasificados en:

- 24 colegios Municipalizados.
- 22 colegios Particulares Subvencionados.
- 14 Colegios Particulares.

### **III. Presentación y Análisis de las Pruebas**

#### **Resultados Obtenidos**

La presentación de los resultados obtenidos se hará en el siguiente orden temático:

- Establecimientos según su dependencia.
- Establecimientos con evaluación docente.
- Finalidad de la evaluación.
- Instrumentos aplicados.
- Administración de los instrumentos
- Variables consideradas.
- Diferencias en los sistemas de evaluación.

## **Resultados por cada variable**

### **Escuelas Investigadas**

Se trata de 60 colegios de educación general básica de la Comuna de Santiago, que fueron investigados, sólo 17 de ellos efectuaron una Evaluación de Desempeño Docente, entre su personal.

Estas 17 Escuelas Básicas corresponden al 26 % del total de 60 Escuelas Básicas existentes en la comuna de Santiago en el año curricular 2003.

Se indica, pues, el escaso número de colegios básicos que este año realizaron en sus aulas la valoración del Desempeño de sus docentes.

### **Tipo de Dependencia.**

Los 17 colegios que realizaron evaluación docente observan el siguiente tipo de Dependencia:

- 5 colegios Municipalizados ( equivalen al 29% de las 17 Escuelas)
- 10 colegios Particulares Subvencionados (58%)
- 2 colegios particulares pagados (13 %).

### **Desempeño Profesional**

El desempeño profesional propiamente tal fue medido o evaluado por las siguientes Variables Dependientes, en los 60 colegios investigados, de los cuales sólo 17 realizaron evaluación docente.

### **Variable Académica**

Es considerada en 10 colegios (es decir en un 58 % de los 17 colegios que aplicaban evaluación docente).

Entre los rubros contenidos en la Variable "Académica" están:

- Responsabilidad
- Dominio de materias
- Perfeccionamiento profesional
- Planificación
- Manejo de grupo y otros.

### **Variable Metodológica**

Es considerada en 10 colegios (es decir en el 58 % de los 17 colegios que aplicaban evaluación docente).

Entre los rubros que contenía la variable metodológica están:

- Estrategias metodológicas

- Innovación en logros de aprendizaje
- Programas especiales
- Desempeño en la sala de clases
- Relación con los alumnos y otros.

### **Variable Administrativa**

Es considerada en 10 colegios ( es decir a un 58% de los colegios que aplicaron evaluación docente,)

Entre los rubros contenidos en la Variable Administrativa están:

- Participación con sus pares y con los estudiantes.
- Cumplimiento de horario.
- Cumplimiento de los deberes del cargo docente
- Rol del profesor.
- Cumplimiento de planificaciones y otros.

### **Quienes participan en la evaluación**

Se investigó, indagando sobre quienes participaron en Evaluar el Desempeño Docente del Personal.

En 3 colegios participaron los Directivos

En 9 colegios participaron Directivos junto a Profesores



En 4 colegio participaron Directivos, Profesores empleadores o Jefes de UTP alumnos.

En 1 colegio participó Los directivos, Profesores y alumnos.

Consecuentemente, la mayor participación en la Evaluación Docente del Personal la hicieron Comisiones formadas por Directivos y profesores de cada colegio.

### **Cuál fue la finalidad de la evaluación del desempeño docente.**

De acuerdo a la Investigación efectuada cada colegio tenía su propia finalidad adherida, por supuesto, al P.E.I. correspondiente.

Entre las finalidades más destacables, están:

La sostenida por el Colegio Metodista de Santiago, que midió la incidencia de la investigación en relación al Proyecto Educativo (misión y visión) del establecimiento.

La sostenida por la Escuela Básica N° 19 "Francisco Arriarán" que hizo la investigación del Desempeño Docente con el fin de mejorar el aprendizaje en el colegio.

La sostenida por la Escuela Básica N° 25 "Hermanos Matte", que hizo la Evaluación del Desempeño Docente con el fin de detectar esencialmente fortalezas y debilidades.

Sin embargo, si se aprecia globalmente estas finalidades, todas ellas inciden en lograr un mejoramiento del personal, teniendo presente que la Evaluación del Desempeño Docente esta íntimamente ligado con el Perfeccionamiento Personal y profesional del profesorado.

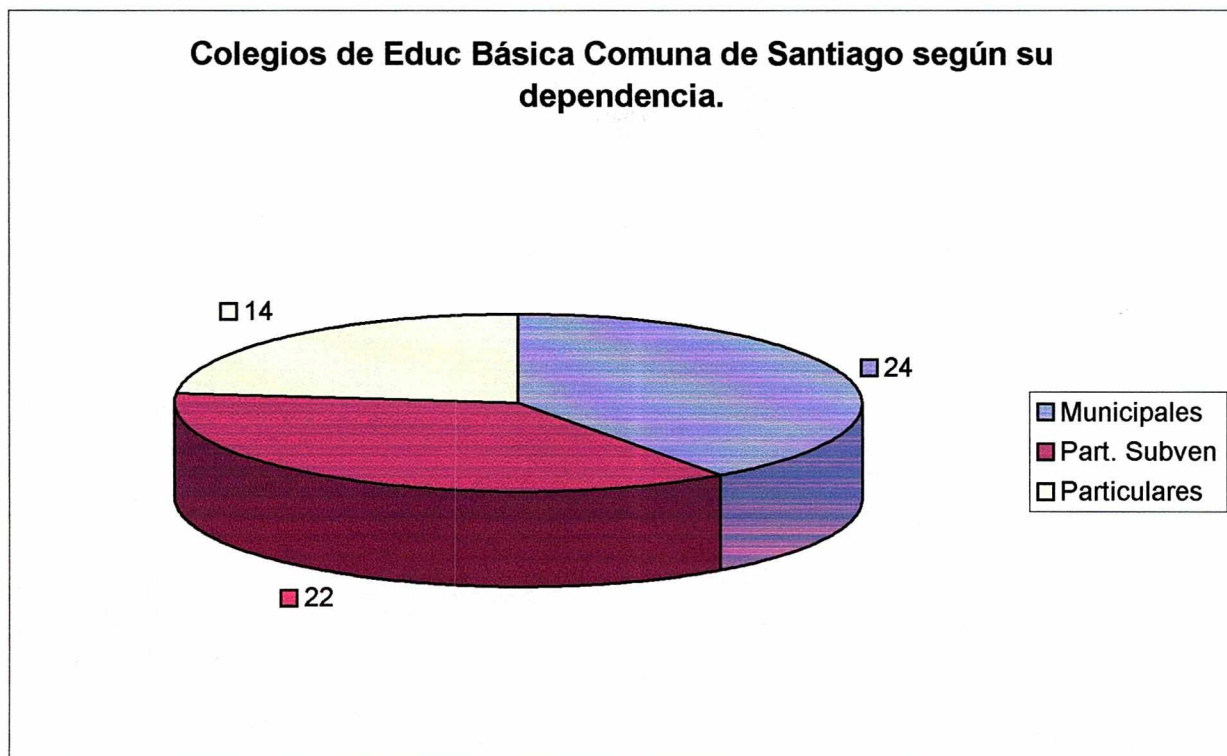
### **Métodos de Evaluación del Desempeño Docente**

11 Escuelas, es decir el 64 % de las 17 investigadas, aplicó exclusivamente una encuesta a cada profesor evaluado.

Solo una Escuela: "Colegio de los Sagrados Corazones- Arzobispado de Santiago aplicó una encuesta a cada docente y a la vez Entrevista, y Observación Sistémica

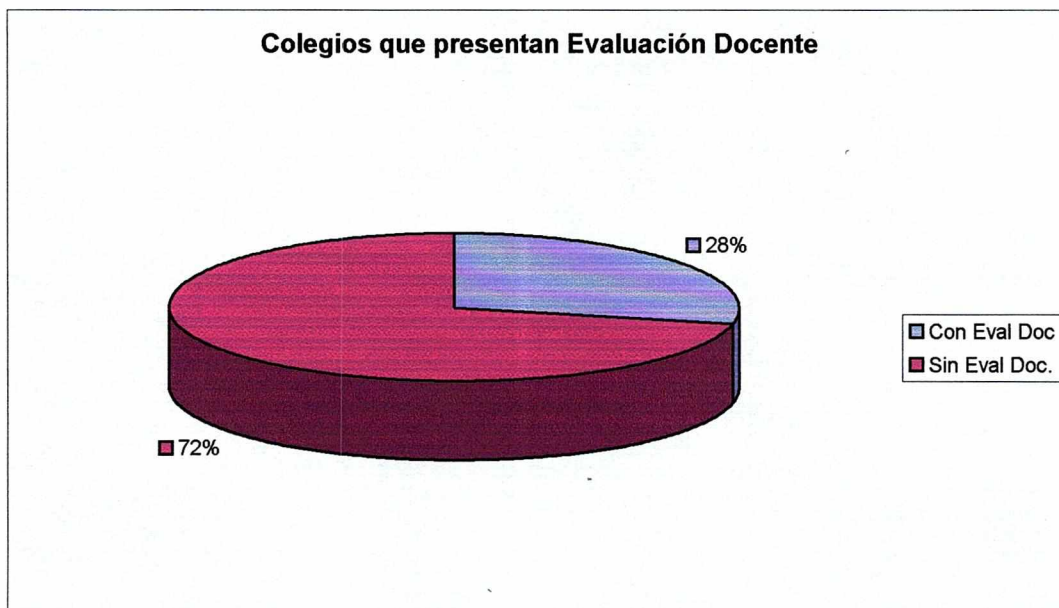
En síntesis, los resultados acumulados en la planilla a que se ha hecho referencia, obtienen todos los objetivos que fueron inicialmente planteados en el presente seminario.

Ellos aparecen especificados con mayor acuciosidad, en la estructura de los gráficos que vienen en las páginas subsiguientes y en las conclusiones finales de esta investigación.

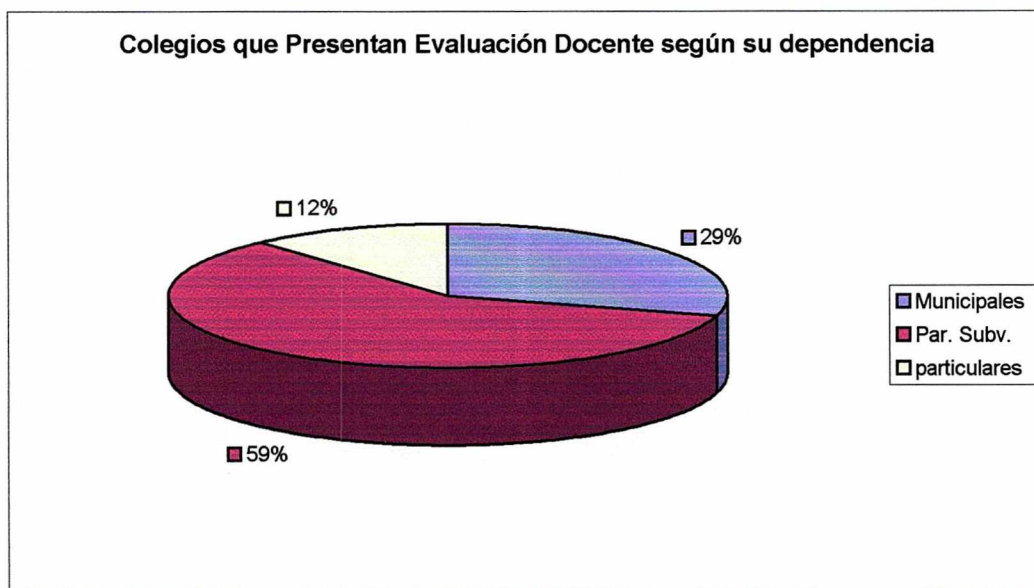
**Gráfico N° 1 Universo Escuelas Comuna de Santiago**

El siguiente gráfico nos muestra el Universo de los colegios de la Comuna de Santiago que imparten Educación Básica.

De los 60 colegios de la Comuna de Santiago, tenemos 24 Colegios que son Municipalizados, 22 que son de tipo Particular Subvencionado y 14 Particulares pagados.

**Grafico N°. 2****Colegios encuestados con Sistema de Evaluación Docente**

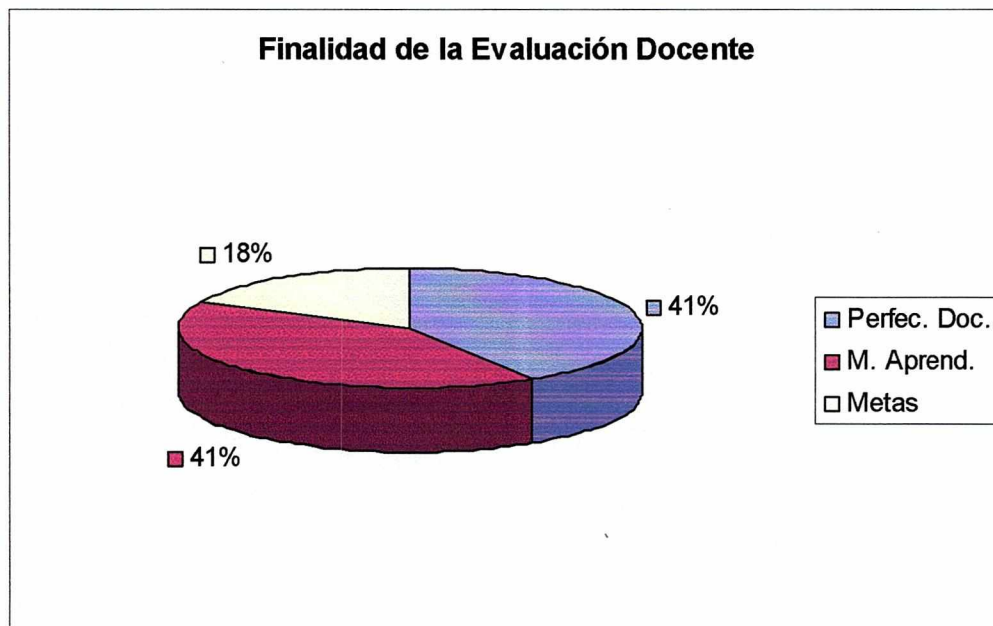
El siguiente gráfico nos muestra que un 72% de los colegios encuestados no presentan evaluación docente y el 28% presenta evaluación docente.

**Grafico N° 3**

El gráfico N° 3 muestra los porcentajes de colegios con evaluación docente según su dependencia, el 12% de estos colegios pertenecen a escuelas particulares.

Un 29% de estas escuelas pertenecen al Sector Municipalizado, siendo éstas de carácter focalizado ya que se encuentran en un proceso de mejoramiento con apoyo a través del Programa Básica Rural, el programa de las 900 escuelas y de acuerdo a esta supervisión aplican una auto evaluación del desempeño docente. En el nivel Municipal propiamente tal aún no ha comenzado la evaluación del desempeño.

El 59 % de estos colegios pertenecen al sector de Particular Subvencionado,

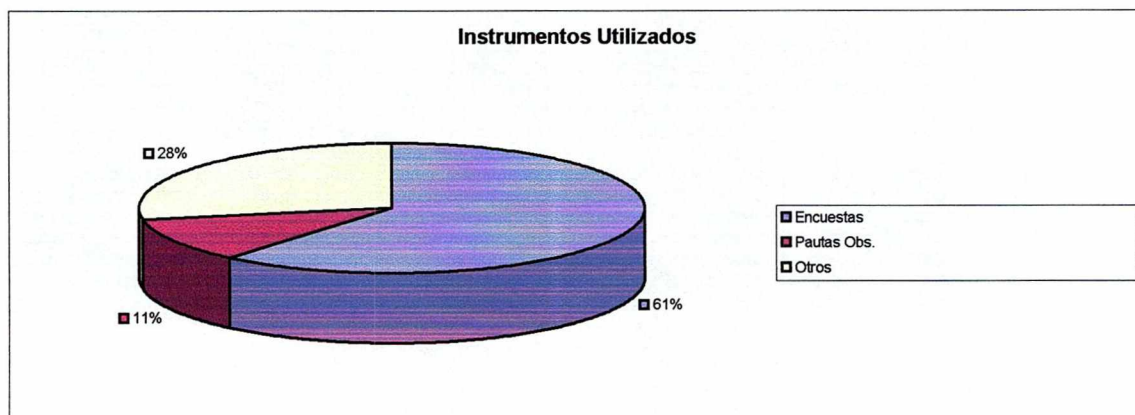
**Grafico N° 4****Finalidad de la Evaluación Docente**

El siguiente gráfico nos muestra una igualdad del 41% de los Establecimientos que presentan evaluación docente tienen como objetivo el perfeccionamiento docente y mejorar el logro de los aprendizajes de los alumnos.

El 18% de estos Establecimientos tiene como finalidad el cumplimiento de metas.



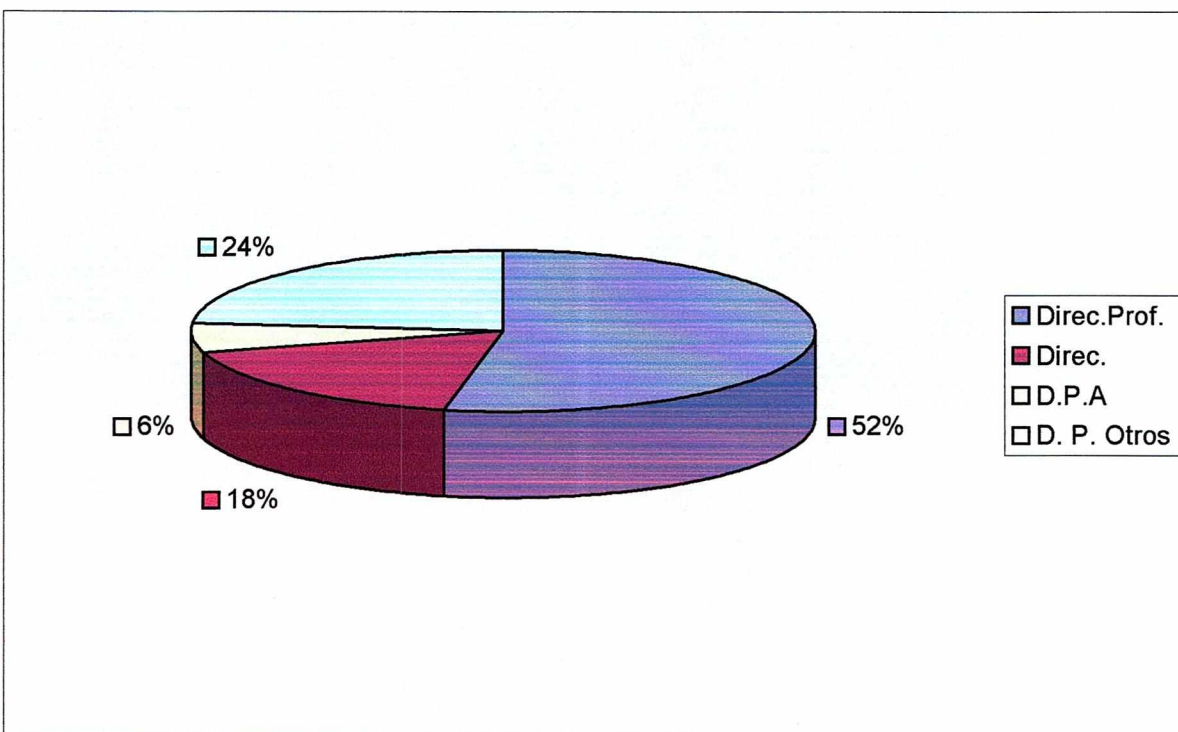
### Grafico N° 5 Tipos de Instrumentos Aplicados



En el siguiente gráfico podemos apreciar el que el 61% de los establecimientos utilizan encuestas para realizar sus evaluaciones, un 28 % utiliza otro tipo de instrumentos, que equivaldrían a las pautas de evaluación que utilizan algunos colegios como es el caso de las escuelas focalizadas que utilizan guía de auto evaluación y éste tipo de formulario viene dado por el Ministerio de Educación. También hay colegios particulares Subvencionados que utilizan la auto evaluación con sus docentes ya que de ésta forma es más fácil tomar algunos remédiales en el caso de aquellos docentes que no resultan con una evaluación positiva.

En entrevistas personales llevadas a cabo después que se realizó el proceso de recolección de información en cada colegio, se pudo establecer que en general el profesorado de cada establecimiento tiene una inclinación preferentemente por autoevaluarse. Ya que consideran que la auto evaluación les hace mantener de un modo más seguro su dignidad profesional.

**Grafico N° 6 Administración de los Instrumentos**



El siguiente gráfico nos muestra las diferentes entidades que participan en la evaluación del desempeño docente.

En el 52% de los establecimientos participa el Director junto a los profesores.

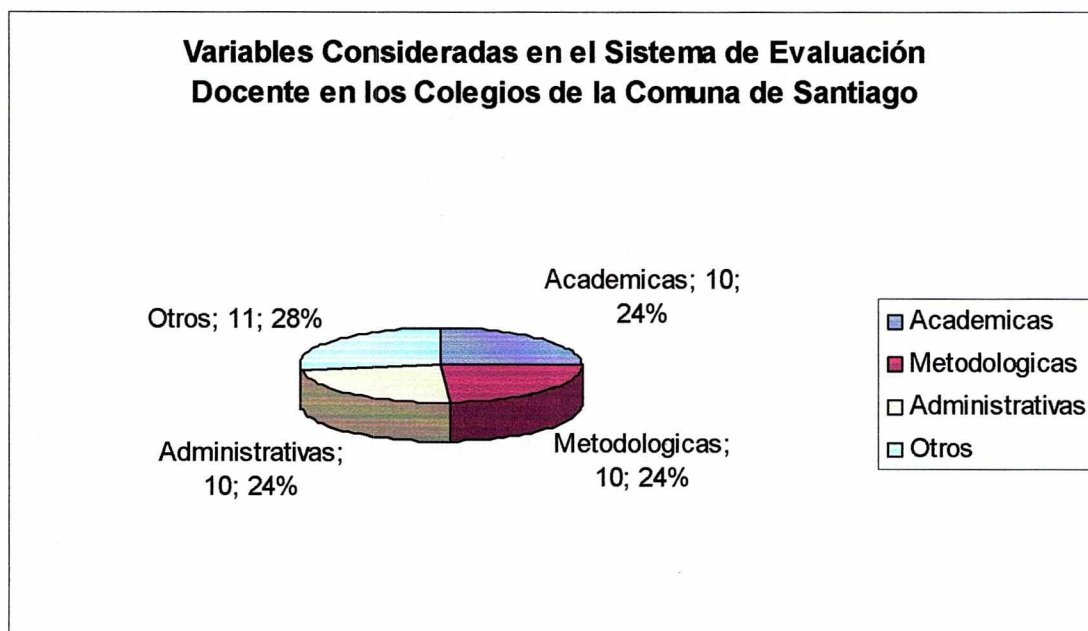
En el 24% Participa el Director, los profesores y otros entes involucrados.

En el 18 % de los establecimientos participa el Director.

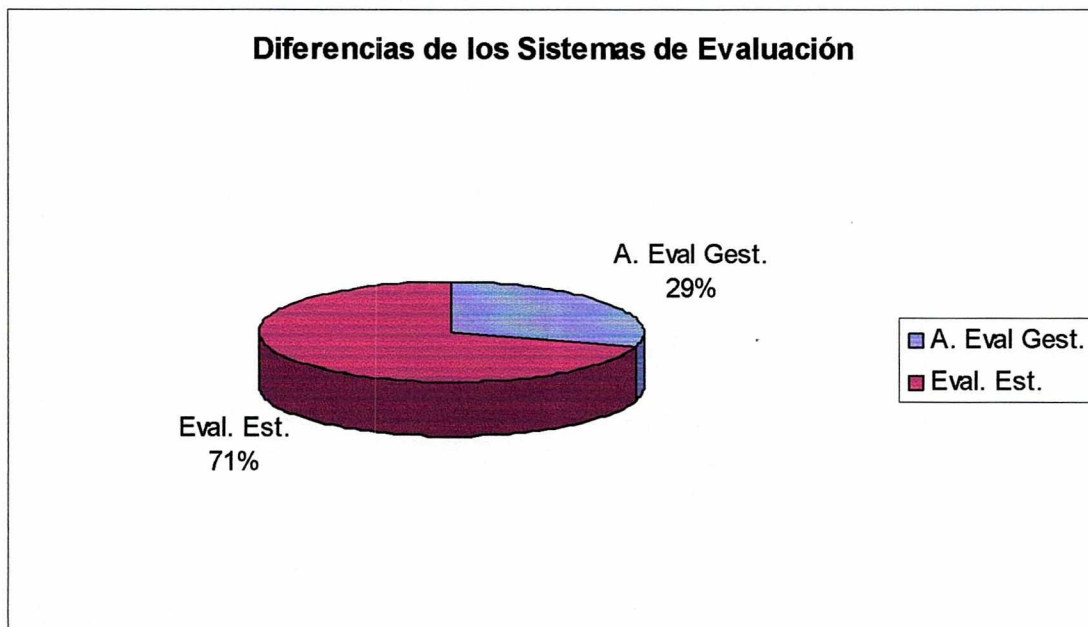
En el 6% de los establecimientos, administrando la evaluación docente, participan los alumnos junto al Director y Profesores.

**Gráfico N° 7**

**“Variables consideradas en el Sistema de Evaluación Docente en los Colegios Encuestados de la Comuna de Santiago.”**



Muestra de las Variables consideradas por los colegios evaluadores de la comuna de Santiago, en sus sistemas de evaluación.

**Gráfico N° 8****Diferencias entre los Sistemas de Evaluación**

Un 29% aplica auto evaluación de gestión que corresponde a las escuelas del sector municipal.

Un 71 % Aplica la evaluación con participación de los diferentes estamentos de los colegios.

## Conclusiones

Al describir y comparar los diferentes sistemas de evaluación docente utilizados en las diferentes escuelas de la comuna de Santiago- 2003, a través del análisis de los aspectos mas relevantes involucrados en los distintos sistemas de evaluación, y en respuesta a las interrogantes planteadas:

- ¿Cuántos y cuales colegios de la comuna de Santiago cuentan con sistema de evaluación docente?
- ¿Cuáles son los Objetivos de la Evaluación Docente en los establecimientos de la comuna de Santiago?
- ¿Qué instrumentos se aplican en la evaluación docente?
- ¿Quiénes participan en la evaluación?
- ¿Qué variables son consideradas en la evaluación?
- ¿Existen diferencias de los sistemas de evaluación docente entre las escuelas municipalizadas, particulares subvencionadas, y particulares pagadas de la comuna de Santiago?

Se concluye que:

1. De los 60 establecimientos investigados, los cuales conforman el universo de colegios de la presente investigación, solo el 28% utilizan sistema de evaluación docente, porcentaje que corresponde a 17 colegios.

A continuación se señalan por orden de dependencias:

**Colegios Municipalizados.**

- Escuela Básica N° 45 “Provincia de Chiloé.”
- Escuela E- 70 “Santiago de Chile”
- Escuela E- 66 “República de Alemania”
- Escuela República de Panamá.
- República de Haití.

**Colegios Particulares Subvencionados:**

- Escuela Básica N° 44 “Santa Isabel”
- Colegio Metodista de Santiago
- Escuela Básica N° 19 “Francisco Arriaran”
- Escuela Básica N° 20 “ Francisco Andrés Olea”
- Escuela Básica N° 25 “Hermanos Matte”
- Escuela Básica N° 23 Guillermo Matta
- Colegio María Auxiliadora de Santiago
- Escuela Básica N° 56 “ Victoria Prieto
- Escuela Básica N° 67 Manuel Irarrazabal
- Escuela Básica N° 686 Blas Cañas



**Colegios Particulares Pagados:**

- Colegio de los SSCC Arzobispado de Santiago
- Colegio Hispano Americano

2. Los 17 colegios que utilizan evaluación docente, el 24% corresponde a colegios Municipalizados, lo que en cifras equivale a 5 colegios. El 22% de los colegios que utilizan evaluación docente corresponde a los colegios Particulares Subvencionados., lo que en cifras equivale a 10 Establecimientos. El 14% de los colegios que utilizan evaluación docente corresponde a los colegios Particulares Pagados, que en cifras equivale a 2 Establecimientos.
3. Los colegios que aplican evaluación docente en un 41% tiene como objetivo el perfeccionamiento Docente, así mismo también en un 41% su objetivo es lograr las metas de aprendizaje, y un 18% tiene como objetivo alcanzar las metas estipuladas por los establecimientos.
4. Los tipos de instrumentos aplicados por los establecimientos que aplican la evaluación docente es de: un 61% los colegios utilizan encuestas para llevar a cabo su evaluación, un 28% aplica pautas de observación y un 11% aplica otro tipo de instrumentos.
5. En la administración de la evaluación docente participan en un 52% los Directivos y profesores de los establecimientos, en un 24% participan los directores, profesores y otros estamentos involucrados, en un 18%

participan solo los directores, y en un 6% participan los directores, profesores y alumnos.

6. Las variables utilizadas en la evaluación docente en un 24% se aplican variables académicas, en un 24% variables de tipo administrativas, en un 24% se aplican variables metodológicas y en un 28% se aplican otro tipo de variables
7. Sistemas de evaluación aplicados en los establecimientos un 29% corresponde a auto evaluación de gestión que corresponde a las escuelas del sector municipal. Un 71 % Aplica la evaluación con participación de los diferentes estamentos de los establecimientos.

### **Conclusión Final:**

Del análisis de las estadísticas se desprende que en los colegios que se evalúa el desempeño docente, existe un evidente interés en evaluar o calificar el personal docente con el fin de perfeccionarlo, incitarlo a superarse, lo que es enteramente loable, tratándose de este género de encuestas. No hay en el fondo de la encuesta de evaluación del desempeño docente, una finalidad coercitiva hacia los educadores, o un sentido de eliminación de los menos aptos. En cierto sentido se ha puesto en práctica una orientación humanista, como la propiciada por UNESCO, o por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Es evidente el valor de las tres variables de orden estrictamente profesional que han figurado en más del 70 % de las encuestas llevadas a efecto con el fin de evaluar el Desempeño Docente. Estas variables, han salido sin duda, de las recientes orientaciones de Ministerio de Educación y aprobadas por el Colegio de Profesores y la Asociación Nacional de Municipalidades. Interesa emplear una orientación profesional, que eleve la condición humana y profesional del educador, descarta fines de eliminación, suspensión o cambio del profesor menos apto. De hecho las aptitudes, condiciones, cualidades y posibilidades de perfeccionamiento, habidas en el contexto de estas encuestas es enteramente loable.

Observando en forma general los aspectos considerados en la encuesta se aprecia que gran parte de las preguntas dicen relación con la labor docente,

sin considerar en ningún caso la participación activa del alumno, a excepción de un colegio.

Se trata y vale repetirlo de una base cada vez mas profesional, y dentro de este profesionalismo, una conciencia cada vez mas decisiva del propio profesor por superar sus debilidades y deficiencias. Las encuestas del presente año 2003, están imbuidas, de hecho, por las indicaciones ya señaladas: las del Ministerio de Educación, de la Asociación Nacional de Municipalidades y del Colegio de Profesores, A.G.

Esta expresión de humanismo, habido dentro del contexto calificadorio, es evidente, lo que se pudo comprobar por la buena voluntad, atmósfera organizacional, ambiente amable, que se logro captar en el proceso de búsqueda de la información.

### **Sugerencia y Comentarios**

Cabe señalar expresamente que las 17 escuelas investigadas tienen conciencia de grupo, y existe interés en lograr a futuro un encuentro más decisivo con los parámetros educativos y los paradigmas que sostienen la actual Reforma Educacional Chilena

En efecto, no es factor menor, el de la presencia vital de signos positivos de la Reforma en marcha en estos 17 establecimientos educacionales de la comuna de Santiago, 2003.

Se han aplicado consecuentemente métodos didácticos co-participativos; el profesor ya es un "mediador" , los materiales didácticos suelen ser hechos por los alumnos de los cursos superiores de cada establecimiento educacional, hay un dialogo cruzado entre profesores, alumnos, padres y lideres de la comunidad, se han superado gran cantidad de conflictos interpersonales y grupales y se ha logrado incluso un mejoramiento y embellecimiento de la infraestructura, a lo menos en el 70% de los colegios investigados.

Esta acentuación dada por la Reforma Educacional, no deja, pues, de estar latente en cada uno de los pasos dados por los directivos ,funcionarios, docentes , paradocente , y padres de familia, pretendiéndose ya- de hecho- un avance(aunque no decisivo aun ) en los lindes de la Reforma Educacional.



Dentro de este contexto se ha realizado la presente planificación y proyección de la investigación, de lo que estos colegios han logrado en materia de Evaluación Docente dentro del ámbito organizacional.

Podrían estimarse algunas sugerencias, que se exponen a mérito de propuestas sencillas, con el fin de prever a futuro nuevas investigaciones como la presente:

- a) Lograr que MINEDUC, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores A.G. puedan afianzar su comisión tripartita con el fin de hacer posible una Evaluación de la totalidad del universo de las Escuelas Básicas de la comuna de Santiago.
- b) Continuar formando conciencia personal y grupal entre el profesorado, del sentido humanista que hasta hoy se ha dado en gran medida en la Evaluación Del Desempeño Docente.
- c) Ampliar la Evaluación de tal Desempeño Docente a nuevas instancias algunas de las cuales han dado ya buenos resultados en otros países latinoamericanos: México, Perú y Colombia. Estas instancias están en relación muy especial con los instrumentos valorativos de la calidad humana y profesional del profesor: originalidad del profesor, singularidad de su acción, vocación natural por el magisterio, liderazgo ejercido a través de la palabra oral y de la palabra escrita (prensa radio TV). Estos ángulos enriquecen la vida personal y



familiar del profesor y deben necesariamente formar parte de una carpeta o folio valorativo del Desempeño Docente.

- d) Necesariamente a futuro habrá una conciencia más efectiva sobre el arte de Evaluar al Magisterio, y, sobre todo de ponderar las cualidades de cada maestro.

Solucionando debilidades y desaciertos mediante un proceso formativo-informativo.

En suma, considerar la Evaluación del Desempeño Docente no como una instancia repentina sino como un proceso valorativo que eleve su condición psicológica, social, como pensador, líder, realizador tenaz, jovial, elementos básicos para un perfil del mediador.

### **Bibliografía de Referencia.**

1. -AHUMADA, P. "Evaluación de la eficiencia docente". Universidad Católica de Valparaíso Chile 1992.
2. ANFRED, P. "Medición del maestro". edit. Anger, México.DF. 1989
3. ANDRÉWS Holpin 1960 "Clima Organizacional"
4. ARANCIBIA, V- 1994 "Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y auto concepto académico.
5. -ASTI, Armando: "Metodología de la Investigación" Págs. 78. Edit. Kapeluz, B. Aires 1989.
6. BALLER, Louis: "La educación y la formación humana a través de la historia", Edit, Balent, Madrid, 1980, Pág. 46 –89
7. BARRES, Luis. "¿Cómo evaluar a un maestro", edit. Reccius. Buenos Aires 1999.
8. -CAICEO y MARDONES; "Elaboración de tesis e informes Técnico-Profesionales-ed.Conosur"  
<http://www.profesiones.cl/papers/TiposDeInvestigacion.htm>
9. -CARRANZA. R. "Modelo de Evaluación para el desempeño docente". Facultad de Educación Universidad de Costa Rica.
- 10.-CORT, Nuria: "Estadística aplicada a la educación" Págs. 48 89.Edit. Parrent, B Aires 1990.
- 11.DE LARA, Galo C. 1990." El maestro como orientador del aprendizaje. Evaluación del desempeño". CINDEG. Guatemala.

- 12.-DELTERO. M. "Ejercicios de validez y valoración de la condición humana" edit. Filosofía y Arte. Madrid. 2000.
- 13.DEMAYER, Luis: "La medición de las condiciones humanas del educador". Págs. 11 – 56, Edit. Lux, México 1996.
- 14.-DICCIONARIO ENCICLOPEDIA LAROUSSE. Editorial Planeta S.A., 1982. Fascículo 24, tomo 2, pagina 454; fascículo 39, 40, 42, 48, tomo 3, pagina 731, 733, 766, 799, 919; fascículo 57, tomo 4, pagina 1096; fascículo 72, 80, tomo 5, paginas 1404, 1553; fascículo 87, tomo 6, pagina 1694.
- 15.-ESCUDERO J.M., y GONZALEZ M<sup>a</sup>.; "*Profesores y escuela*", Ediciones Pedagógicas España, Madrid 1994.
- 16.FARÍAS, 1994, México DF., México DF.  
[Cueyatluam.mx/epy/pic/libro/puvc.htm-33k](http://Cueyatluam.mx/epy/pic/libro/puvc.htm-33k)
- 17.-FURRAN, Alberto: "La docencia y su capacidad docente". Edit. Malbrán, Págs. 38 – 56 – México, D.F. 1989.
- 18.-GARRETON, P. "Intento de la sucesión de las municipalidades para evaluar al docente" edit. Capitol. Concepción 1988.
- 19.GONNELLY. F.M "Evaluación de profesores". Monrevideo 1989.
- 20.-HILLE. Luis A. "Coloquio entre el investigador y el investigado" edit. Mimbres. Concepción 1991.
- 21.KELLER , F "Los fracasos en la evaluación del educador" edit. Paz , Uruguay 1996.

- 22.-KENNETH, DELGADO, Santa Gadea. "Evaluación y calidad de la Educación "Nuevos aportes procesos y resultados."
23. KNOX, 1977 " Estudio del perfil del maestro"
24. LECLERC, Damián: "geografía y sistemas vitales". Capitulo II, Págs. 68 al 73, Editorial Lampert. Talca 1986.
25. MARDONES, S. "El perfil humanista del educador de hoy". Edit. Grajales, México 1998.
26. NEST, Jhon: "Investigar en educación" Págs. 38 – 98. Edit. Morata, España 1989.
27. PERRY, Alex: "La docencia a través de la historia", Cáp. IV, Pág. 33 – 35, Edit. Sorrento, Madrid, 1997.)
28. POPHAN 1973. "Problemas y técnicas de la evaluación educativa. ANAYA. Madrid"
29. ROLO, Jorge. 1991 "Todos los niños aprenden"
30. ROMERO, Eliana: "El sistema educacional y la reforma". Págs. 11 – 116; Edit. Mercelin, Madrid 1989)
31. ROMERO, Juan E: Pág. 46-51; Edit. Morente Barcelona, 1991.)
32. ROSSENFELD. M 1983. "Valoración de la actuación de los docentes" : Un panorama en academia Nº 5 – 6. Academia Superior de Ciencias pedagógicas de Santiago de Chile"

33. -SANTOS GUERRA Miguel ángel. "Evaluar es comprender" Educación Magisterio del Río de la Plata 1989.
34. SCHIEFELBEIN, E. 1994" Calidad de la enseñanza en América Latina"
35. VALDES, Héctor: "La evaluación del Desempeño. Romero, Juan E: Pág. 46-51; Edit. Morente Barcelona, 1991.)
36. ZELLER, y Carmines 1979

### **Paginas de Internet consultadas**

Cinta de Moebio No. 7. Marzo 2000. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/07/frames03.htm>

<http://www.edumatica.org/html/edumatica/conedu.html>

<http://www.elmundo.es/diccionarios>

<http://www.mineduc.cl>

### **Otras Fuentes de investigación**

DAVIS, Sherry. English Head of Modern Languages Islington Green School England, London 2003.

DIARIO EL MERCURIO "Falta de Calificación docente daña a estudiantes"  
Martes 17 de Julio, 2001 Santiago de Chile.

GONZALEZ, Ana Maria "Profesora de Investigación y Evaluación Educacional"

Universidad Gabriela Mistral. Santiago de Chile, 2000.

MARXER, Carolina. Instructor teacher, BA German with English Language.

MA in European Literature and Culture. Islington Green School England, London 2003.

Ministerio de Educación, 1993. "Chile. Una experiencia de regulación legal del trabajo docente"

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2003 (Ministerio de educación).



## **Anexo N° 1**

**Descripción del Instructivo de Evaluación del desempeño Docente**

## **Anexo 1.**

Descripción de Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente que se aplicará a los docentes de todo el país

En el presente año 2003 ha sido el primer año en que se ha tratado de formalizar un Instructivo convencional, por parte del Ministerio de Educación. En efecto, desde Marzo del 2003, se ha expuesto a los docentes del área metropolitana y en la regiones del país, orientaciones del cómo podría realizarse una medición o evaluación del Desempeño Docente, considerando desde luego los aportes y críticas habidas en años anteriores.

Por considerar de suma importancia estas indicaciones del MINEDUC 2003, expone a continuación una síntesis de ese documento, puesto en cada colegio del área metropolitana, en Marzo del 2003

La síntesis de este documento se titula a: "Instructivo General: Sistemas de Evaluación del Desempeño Profesional Docente". En él en y en algunas partes se dice textualmente lo siguiente:

"Durante el año 2003, la evaluación del desempeño docente se aplicará a profesores del primer ciclo de enseñanza Básica que se desempeñan en establecimientos Municipales de 74 comunas del país. Se evaluará a todos los docentes que han completado como mínimo un año de ejercicio en la profesión y que imparten al menos los subsectores de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemáticas en uno o más cursos del primer ciclo básico..."

Hay que dejar constancia que este significativo Instructivo ha sido elaborado por el MINEDUC, a partir de la reflexión tripartita de los equipos técnicos del MINEDUC, de la Asociación Chilena de Municipalidades y del Colegio de Profesores, teniendo muy presente la experiencia internacional sobre estándares de desempeño profesional y los estándares de formación inicial de los docentes elaborados en Chile.

Se prosigue, cogiendo lo textual más significativo de este documento.

... “Esta Evaluación del desempeño docente se realiza de acuerdo al Marco para la Buena Enseñanza (MBE), que distingue 4 dominios en el desempeño docente...”

Estos dominios son los siguientes:

1. Elaboración del portafolio Personal: “este portafolio está constituido por un conjunto de productos escritos y la filmación de una clase. En él, el docente evaluado da a conocer sus mejores prácticas pedagógicas a través de la descripción implementación y evaluación de una Unidad didáctica de 10 horas pedagógicas para el subsector de Educación Matemática y de la filmación de una clase (40 minutos) del subsector lenguaje y Educación.
2. Pauta de Auto evaluación: “...Es una pauta estructurada, basada en criterios del MBE. En esta pauta el docente evaluado reflexiona y entrega la percepción de sus desempeño profesional”.

3. Pauta de Entrevista: "... Se trata de una entrevista estructurada al docente evaluado, realizada por un "Evaluador Par". Tiene por objetivo evaluar distintos aspectos del desempeño profesional, según determinados criterios del MBE y contempla información de contexto mencionada en la Pauta de Auto evaluación."
4. Informe de Referencia de Terceros: "... El Director del colegio o el Jefe de UTP realizan un informe acerca del desempeño profesional del docente evaluado, en base a una pauta estructurada referida también a aspectos del MBE..."

Establecidas estas definiciones iniciales del documento tripartito, se hace finalmente alguna referencia a lo que ese mismo documento titula como Consecuencias de la Evaluación Docente.

Entre esas "consecuencias" el documento destaca las siguientes:

- a.) El desempeño del docente evaluado será clasificado dentro de una de las siguientes cuatro categorías:
  - Destacado
  - Competente
  - Básico
  - Insatisfactorio
- b.) Los docentes que hayan tenido un desempeño evaluado como Destacado o Competente tendrán prioridad para oportunidades de desarrollo profesional, ventajas en concursos, pasantías,

postulación para ser profesores guías de talleres, participación en seminarios académicos, etc.

- c.) Los profesores cuyo desempeño fuere evaluado como Básico o Insatisfactorio, dispondrán de dos planes específicos de perfeccionamiento gratuitos destinados a superar sus debilidades.

En el caso particular que el desempeño del docente sea calificado como Insatisfactorio, podrá optar por dejar su curso de inmediato o bien podrá seguir frente al curso incorporándose a actividades de perfeccionamiento, al año siguiente volverá a ser evaluado.

**Comentario:** Puede observarse en esta pauta emanada del MINEDUC, la preocupación que desde el presente año, y en forma inicial se plantea para la aplicación de estos Indicadores, en relación al desempeño docente de cada profesor.

Haciendo algunas inferencias de la pauta ya señalada anteriormente, puede indicarse lo siguientes, atendiendo a algunas interrogantes al respecto.

- a. **¿Qué es la evaluación del Desempeño Docente** Es un sistema de apreciación de desempeño en el cargo y su potencialidad de desarrollo. Un juicio de Valor respecto de las cualidades de un profesor en el desempeño de su cargo.

- b. **¿Para qué sirve ésta evaluación?** : proporciona una descripción precisa del desempeño de un docente en el pasado, y permite visualizar el potencial de su desarrollo futuro.
- c. **¿Cuáles son los rubros que tomará en cuenta esta evaluación?**
- El desempeño profesional del profesor.
  - El proceso de retroalimentación del docente en materia de perfeccionamiento personal.
  - El cumplimiento original de su tarea (en perspectiva a los paradigmas de la actual Reforma)
  - Su relación personal con el P.E.I.
  - Lograr una mejor relación interpersonal entre directivos y docentes.
  - La consignación en su Hoja de Servicios, de los logros detectados en la demanda del Desempeño Docente.

### **Descripción de la Guía de Auto evaluación**

Documento especial a juicio de las seminaristas, es La Guía de Auto evaluación sugerida por la comisión tripartita (MINEDUC, Colegio de Profesores, Y Asociación Chilena de Municipalidades), y que debe ser aplicada



antes que finalice el presente año curricular, entre los docentes que trabajan en Primer Ciclo Básico.

Esta pauta esta destinada a calificar el desempeño Docente en:

- Profesor destacado
- Profesor Competente
- Profesor Básico
- Profesor Insatisfactorio.

Contiene cuatro secciones denominadas “Dominios.” El profesor debe auto valorarse o autocalificarse en los siguientes “dominios.”

- A) **DOMINIO A: “Preparación para la enseñanza:”** Saber si el profesor domina la didáctica de las disciplinas que enseña y si conoce varias estrategias de enseñanza y recursos de aprendizajes congruentes con la complejidad de los Contenidos y las características de sus alumnos y si solventa las dificultades recurrentes con el fin de generar aprendizajes significativos.
- B) **DOMINIO B : “ Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje”:** es decir si el profesor logra establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto con todos, favoreciendo la participación de todos , desde luego.

**C) DOMINIO C: “Enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos”:** Mide mediante la auto evaluación sincera, si el profesor utiliza estrategias de enseñanza desafiantes, coherentes y significativas para ,los estudiantes, implementando variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido, y si dichas estrategias involucran cognitiva y emocionalmente a los alumnos.

**C) DOMINIO D: “Responsabilidades Profesionales”** Si el profesor analiza y evalúa sistemáticamente sus prácticas de enseñanza y las reformula a partir de los resultados de los alumnos; si identifica las necesidades de aprendizaje de estos y procura satisfacerlas.

Finalmente en este documento se pide la opinión personal del docente respecto a:

Su evaluación Global del desempeño profesional Docente. Es decir, que el docente exponga por favor una apreciación global de su desempeño profesional docente, en torno a los parámetros de Destacado, Competente, básico o Insatisfactorio.

Puede verse la singularidad de este documento que debe o debiera ser presentado en Octubre del presente año y que constituye una especie de trabajo experimental (por decirlo así) que se complementará con otros tres más que son (como ya se indicó). El Portafolio, La pauta de entrevista, y el Informe de referencia de terceros.

## **Anexo N° 2**

**Planilla de resultados de la “Encuesta”**

