



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN CURRÍCULO Y COMUNIDAD EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR A
MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EN CURRÍCULO Y COMUNIDAD EDUCATIVA

“Significados que otorgan los profesores de un liceo municipal a la Nueva Evaluación Docente”

Autora: Amanda Loreto Naranjo Lara

Profesor: Manuel Silva Aguila

Santiago- Chile

2016

INDICE

| | |
|----------------|----------|
| RESUMEN | 5 |
|----------------|----------|

Capítulo I

| | |
|--------------------------------|----------|
| <u>PROBLEMATIZACIÓN</u> | 6 |
|--------------------------------|----------|

| | |
|---|----------|
| 1.1 El Problema y su importancia | 8 |
|---|----------|

| | |
|--|----------|
| 1.2 La Pregunta de la Investigación y Objetivos Principales | 9 |
|--|----------|

Capítulo II

| | |
|----------------------------|-----------|
| <u>ANTECEDENTES</u> | 10 |
|----------------------------|-----------|

| | |
|------------------------|-----------|
| 2.1. Evaluación | 11 |
|------------------------|-----------|

| | |
|---|-----------|
| 2.1.1. Evaluación Docente en la Historia | 23 |
|---|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 2.1.2 .Evaluación Docente, AEP y AVDI | 23 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| 2.1.3. Nueva Evaluación Docente 2016 | 38 |
|---|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 2.1.3.1 La mirada del Profesorado Disidente a la Nueva Evaluación | 40 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 2.1.3.2 Estudios sobre Evaluación Docente | 45 |
|--|-----------|

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| 2.1.4. Antecedentes Teóricos | 60 |
|-------------------------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4.1. La construcción de la realidad | 60 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| 2.1.5.1. Interaccionismo simbólico | 62 |
|---|-----------|

Capítulo III

| | |
|--|-----------|
| <u>METODOLOGÍA</u> | 65 |
| 3.1. Diseño Metodológico | 65 |
| 3.2. Tipo de Estudio: Estudio de Caso | 65 |
| 3.3. La muestra | 66 |
| 3.3.1. Criterios de Selección | 66 |
| 3.4. Técnicas de investigación | 68 |
| 3.5. Triangulación | 70 |

| | |
|--------------------|-----------|
| Capítulo VI | 72 |
|--------------------|-----------|

| | |
|---|------------|
| <u>RESULTADOS</u> | 73 |
| 4.1 Construcción de categorías | 75 |
| 4.2 Matriz de categorías construidas | 96 |
| 4.3 Vinculación entre categorías | 97 |
| 4.4 Triangulación | 105 |
| 4.5 Vinculación de temas emergentes | 114 |
| 4.6 Conclusiones | 116 |

| | |
|----------------------------|------------|
| <u>BIBLIOGRAFÍA</u> | 120 |
|----------------------------|------------|

| | |
|--|--|
| <u>ANEXOS . Discursos y Entrevistas</u> | |
|--|--|

Capitulo 1

La Problematización

Resumen

El presente estudio cualitativo pretende comprender los significados que otorgan los Profesores de un Liceo Municipal a la Nueva Evaluación Docente, desde una mirada de los sujetos mismos. Es importante mencionar que el tema sobre la Evaluación Docente ha sido tratado en otras investigaciones desde otras miradas, como La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación del autor Acuña Ruz, Felipe Andrés (Universidad de Chile, 2012), también la tesis Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio del autor Medel Sierralta, Rodrigo (Universidad de Chile, 2013-3), y Evaluación al servicio de quien de la autora Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (Universidad de Chile, 2008), sin embargo, no desde esta perspectiva y por ser un tema actual, que se encuentra en pleno desarrollo, tiene un carácter exploratorio.

Después de una serie de conversaciones entre Profesores y Gobierno el 2014, sobre la Nueva Ley de Educación. Los profesores inician un paro nacional, el mes de junio del 2015, exigiendo su retiro. Luego de una larga lucha, se forman dos grupos: Los del Colegio de Profesores y Los Disidentes. Posteriormente se depone el paro, quedando una estela de tensiones, frustración e incertidumbres, con respecto a la concreción de la Nueva Carrera Docente. Es así, como nace la necesidad de comprender los significados que otorgan los profesores a la Nueva Evaluación Docente, que se encuentran instalados y que tienen una profunda trascendencia en el rol del profesor.

1.- Presentación de una problemática de Investigación

1.1.- El Problema y su importancia

La Evaluación aplicada a la enseñanza de los aprendizajes; como un proceso sistemático y riguroso de obtención de datos incorporado al proceso educativo desde un comienzo, es de gran relevancia para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente. María Antonia Casanova, (La evaluación Educativa .2007).

Es complejo para los profesores tener que ser medidos en su práctica profesional, paradójicamente, son ellos los que constantemente están evaluando a otros, por esta razón la cultura evaluativa entre los docentes es tensionante.

Es ahí donde cobra sentido para los profesores el proceso evaluativo, en conocer su situación actual y la formación de juicio de valor de su práctica, para ello se prepara como el mejor estudiante y así aspirar a lograr las mejores notas, ya que de ello depende su puesto de trabajo, su aumento de sueldo y porque no decirlo su valía ante la comunidad educativa.

Los resultados de dicha evaluación docente lo ubicaran en uno de los 4 niveles de desempeño existentes, ya sea **Destacado:** que indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador. **Competente:** que indica un desempeño profesional adecuado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

Básico: que indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). **Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y estas afectan significativamente el quehacer docente.¹

El año recién pasado, los profesores y el gobierno comienzan una pugna por la nueva Ley de Educación, la cual se vió duramente criticada por diferentes aspectos en los que los profesores no estaban de acuerdo, una de ellas es el espíritu de competitividad que lleva inserta. “Lo que dicen los profesores puede sintetizarse en tres grandes críticas de fondo. En primer lugar, afirman que el proyecto mantiene una lógica de mercado, de individualismo y de competencia. Y es cierto: el proyecto de ley plantea una Carrera Docente exclusivamente individual, donde cualquier avance depende de la acción aislada del profesor, sin ningún tipo de trabajo en equipo. De hecho, el proyecto de ley no contempla ni un solo beneficio otorgado por algún trabajo asociativo de los profesores entre varios de ellos. O sea, se opone a la colaboración entre docentes y promueve la competencia entre ellos, desechando toda la evidencia en investigación educacional que ha demostrado que en Educación lo que mejores resultados genera es el trabajo colaborativo entre docentes y estudiantes. La Escuela será un campo de competencia entre los profesores por quien gana y avanza en la Carrera Docente. Imaginamos el envidiable clima laboral que producirá este proyecto”.²

¹ ([Http://reformaeducacional.mineduc.cl/pnacdocente/](http://reformaeducacional.mineduc.cl/pnacdocente/))

² [Http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/](http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/)

Por esa y otras razones, los profesores de todo el país se unen e inician un paro nacional en junio del 2015, exigiendo el retiro de la Nueva Ley de Educación del parlamento, este paro tuvo una duración de un mes y medio. En este escenario se forman dos grupos: Los del Colegio de Profesores y Los Disidentes, restando fuerza al movimiento, muchos comenzaron a abandonar el paro y finalmente el paro se depuso, quedando en el aire muchas tensiones, frustración e incertidumbres, con respecto a la concreción de la Nueva Carrera Docente.

Los profesores comenzaron a preguntarse; ¿Cómo será la Nueva Carrera Docente?, ¿Qué repercusiones traerá esta Nueva Evaluación Docente?, ante estas interrogantes sin contestar, muchos decidieron evaluarse, para no enfrentar lo desconocido.

Es así, como nace la necesidad de comprender los significados que otorgan los profesores a la Nueva Evaluación Docente, que se encuentran instalados y que tienen trascendencia en el rol del profesor. De esta forma se llega a una interrogante específica; ¿Qué significado otorgan los profesores de un liceo municipal a la Nueva Evaluación Docente?.

El presente estudio aporta entregando un conocimiento desde la mirada del sujeto, es decir, desde el mismo profesor, que podrá reflexionar en torno a su profesión, desde su rol y sus desafíos, también visibilizará un tema que tiene relevancia a nivel gubernamental y del Colegio de Profesores, para realizar las mejoras pertinentes. Del mismo modo, se podrá incrementar la comprensión de la temática investigada, que puede dar pie a otras investigaciones.

1.2. Pregunta de la Investigación

Por lo tanto a partir de lo expuesto se plantea la siguiente pregunta:

¿Qué significado otorgan los profesores de un liceo municipal de a la Nueva Evaluación Docente?

1.3. Objetivos del estudio

De acuerdo a lo señalado, la investigación posee los siguientes objetivos.

Objetivo General

Comprender los significados que otorgan los profesores de un Liceo Municipal a la Nueva Evaluación Docente.

Objetivo Específico

1.-Conocer los diferentes aspectos y/ o modalidades que señalan manejar los profesores de la muestra sobre las Evaluaciones Docentes que existen.

2.- Conocer las diferentes modificaciones que señalan manejar los profesores de la muestra sobre la Nueva Evaluación Docente.

3- Comprender los diferentes significados que los profesores de la muestra a la Nueva Evaluación Docente.

Capitulo 2

Antecedentes

2. Antecedentes

2.1. Evaluación

La evaluación como primer concepto de la investigación, será abordada desde la mirada de la autora María Antonia Casanova, (Manual de evaluación Educativa .2007), quien se refiere a la Evaluación aplicada a la enseñanza de los aprendizajes; como un proceso sistemático y riguroso de obtención de datos incorporado al proceso educativo desde un comienzo, de gran significatividad para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente.

La aplicación de la evaluación debiera contribuir a un cambio de imagen.

Comprobación de los resultados

En la actualidad es vista desde este prisma:

- Instrumento sancionados
- Carga controladora
- Arma de poder enfatiza lo negativo

Utilidad y aspectos positivos en pos de una mejora

- Aprendizajes definitivos
- Un ingrediente motivador

Claves para cambiar el sentido de la evaluación

- a) Detectar el error del aprendizaje en el momento que se produce.
- b) El error detectado no tiene efectos sancionadores (...Cambio real de contenido y funcionalidad)

Todo proceso de evaluación debería seguir las siguientes fases

1. Recopilar datos con rigor y sistematicidad.
2. Analizar la información obtenida.
3. Formular conclusiones.
4. Establecer un juicio de valor acerca del objeto evaluado.
5. Adoptar medidas para continuar actualizando correctamente.³

Objetivos de la Evaluación

De acuerdo a lo expuesto hasta ahora, los objetivos que permiten proseguir la aplicación de un modelo evaluador cualitativo, formativo y continuo adaptado convenientemente a los procesos de enseñanza aprendizaje, no se limitan ya a comprobar lo aprendido por el alumnado cada cierto tiempo, sino que amplían sus expectativas y posibilidades y cubren un campo más extenso, más completo, pues la evaluación se incorpora, desde el principio, al camino del aprender y enseñar, y ofrece, en consecuencia, mayores aportaciones y apoyos al conjunto del proceso que transcurre.

En concreto, los objetivos que pretende la evaluación, considerando el concepto adoptado para la misma y las diferentes perspectivas comentadas en su tipología, serán.

- 1.- Detectar la situación de partida general para dar comienzo a un proceso de enseñanza y aprendizaje.

³ Casanova, M.A. (2007). Manual de Evaluación Educativa. Novena Edición. Editorial La Muralla, Madrid. (p.p. 58-92)

2.- Facilitar la elaboración de la programación idónea y adecuada para los alumnos, en función del diagnóstico realizado en el paso anterior.

3.- Durante la aplicación de cada unidad didáctica:

- a) Conocer las ideas previas del alumnado
- b) Adaptar el conjunto de elementos de la unidad a la situación del grupo
- c) Regular el proceso de enseñanza y aprendizaje reforzando los elementos positivos, eliminando los elementos negativos, adaptando las actividades a las posibilidades de cada alumno, superando de inmediato las dificultades surgidas.
- d) Controlar los resultados obtenidos
- e) Mantener los objetivos no alcanzados, incorporándolos a unidades siguientes

4.-Confirmar o reformular la programación en función de los datos obtenidos con el desarrollo de la unidades didácticas que las componen.

5.- Orientar al alumnado para futuros estudios o salidas profesionales.

6.-Elaborar informes descriptivos acerca del proceso de aprendizaje que sigue cada uno de los alumnos.

7.-Regular y mejorar la organización y actuación docente, tanto en su perspectiva con respecto al centro como para su actividad en el aula.

8.- Controlar el rendimiento general del alumnado, para su oportuna promoción o titulación.

9.- Seleccionar los recursos didácticos y programas específicos para el centro.El disponer de permanente información sobre el proceso educativo que está teniendo lugar y, también, acerca de los resultados últimos conseguidos o de la idoneidad mayor o menor de ciertos programas o recursos, permite claramente conseguir los objetivos aquí señalados.⁴

⁴ Casanova, M.A. (2007). Manual de Evaluación Educativa. Novena Edición. Editorial La Muralla, Madrid. (p.p. 58-92)

2.2. Otras definiciones y visiones sobre Evaluación

Existen muchas definiciones que nos hablan sobre evaluación, están nos guían y abren un sinfín de posibilidades, además de ampliar nuestra perspectiva, nos focalizan para destacar lo más importante. Es así, que el siguiente tema refuerza nuestra investigación para entregar nuevas luces sobre el concepto que se presenta.

El campo semántico de la evaluación.

Más allá de las definiciones

Delimitación conceptual

La relación entre ambos conceptos (calidad y evaluación) es estrecha y no pueden darse la una sin la otra. Álvarez, J.M. (2005). (Evaluar para Conocer, Examinar para excluir)

En términos precisos, debe entenderse que evaluar con intención normativa no es igual a medir ni a calificar, ni tampoco a corregir, ni calificar, ni examinar, etc. Paradójicamente la evaluación tiene que ver con actividades de calificar, medir, corregir, clasificar, pero no se confunden con ellas. Comparten un campo semántico, pero se diferencia por los recursos que se utilizan. Y para que ella se dé es necesario la presencia del sujeto.⁵

⁵ Álvarez, J.M. (2005). Evaluar para Conocer, Examinar para excluir. Segunda Edición. Ediciones Morata, Madrid. (p.p. 11-12)

La participación y la emancipación de los sujetos, en la educación no pueden darse la evaluación sin el sujeto evaluado. El que hacer conjunto, orientado por principios morales, distingue lo que representa el enfoque práctico de otro que sea racionalista, identificado con la racionalidad técnica e instrumental.

En el ámbito educativo debe aprenderse la evaluación como actividad crítica de aprendizaje, porque la evaluación es aprendizaje en el sentido que por ella adquirimos conocimientos. El profesor aprende para conocer y para mejorar la práctica docente y para resolver las estrategias que pone en funcionamiento. El alumno aprende a partir de la propia evaluación y de la corrección, de la información que le ofrece el profesor. Necesitamos aprender de y con la evaluación. La evaluación actúa al servicio del conocimiento y del aprendizaje, y de los intereses formativos. Aprendemos de la evaluación cuando la convertimos en actividad de conocimiento. Sólo cuando aseguramos el aprendizaje podremos asegurar la evaluación.

Entendida la educación como acceso a la cultura y a la ciencia, el reto que cada profesor tiene es no dejar a nadie fuera. Es comprometerse con cada sujeto que se encuentre e esa situación delicada para no excluir a nadie.⁶

⁶ Álvarez, J.M. (2005). *Evaluar para Conocer, Examinar para excluir*. Segunda Edición. Ediciones Morata, Madrid. (p.p. 12-13)

Caracterización global de la Evaluación Educativa

Se pueden elaborar diferentes características de la Evaluación Educativa, sin embargo, destacan las siguientes:

Democrática porque alude a la necesaria participación de todos los sujetos que se ven afectados por la evaluación, profesor y alumno, reaccionan y participan en las decisiones que se adopta y les afectan.

La evaluación constituye una oportunidad excelente para quienes aprenden pongan en práctica sus conocimientos y se sienta en la necesidad de defender sus ideas, razones y saberes. También surgen las dudas, las inseguridades, las ignorancias. Expresarlas sin el temor a subir o bajar puntos en escalas tan borrosas como son las de la calificación, abrirá el camino para avanzar conjuntamente.

Debe estar, siempre al servicio de quienes son los protagonistas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación que aspira a ser formativa, tiene que estar al servicio de la práctica para mejorarla y al servicio de quienes participan en la misma y se benefician de ella. La evaluación debe ser recurso de formación y oportunidad de aprendizaje.

La negociación abarca toda la evaluación y es condición esencial en esto.

Se negocia todo, desde la justificación de la propia evaluación hasta las formas en las que se va a llevar a cabo y el papel que cada uno tiene que asumir responsablemente.

No se trata de ceder antes los alumnos, sino de trabajar con ellos y en su beneficio que terminará siendo aprendizaje. Porque de la evaluación, también se aprende.

Debe ser un ejercicio transparente en todo su recorrido, en el que se garantiza la publicidad y conocimiento de los criterios que se han de aplicar.

Los criterios de valoración y de corrección han de ser explícitos, públicos y publicados, y negociados entre el profesor y los alumnos.

La evaluación forma parte de un continuo y, como tal, debe ser procesual, continua, integrada en el curriculum y, con él, en el aprendizaje. No son tareas discretas, discontinuas, aisladas, insignificantes en su aislamiento. Tampoco es un apéndice de la enseñanza.

Evaluar solo al final, es llegar tarde para asegurar el aprendizaje continuo y oportuno. La evaluación solo llega a tiempo para calificar, condición para la clasificación que es paso previo para la selección y la exclusión racional.

Será, siempre y en todos los casos, evaluación formativa, motivadora, orientadora. Lejos queda la intención sancionadora.

Para decirlo en términos claros, toda actividad y toda práctica de evaluación educativa que no forme, que no eduque y de la cual los sujetos no aprendan, debe descartarse de los niveles no universitarios, en aquellos en donde la educación es obligatoria, es considerada un bien común y reconocida universalmente como una garantía para

reducir las desigualdades sociales. Si de la evaluación hacemos un ejercicio continuo no hay razón para el fracaso, pues siempre llegaremos a tiempo para actuar.⁷

Una de las formas en las que pueden participar quienes aprenden es aplicando técnicas de triangulación.

Si los alumnos participan en clase trabajando en grupo, es consecuente que participen en grupo en el momento para ellos más decisivos de la evaluación. Si se acepta que ellos son responsables de su propio aprendizaje, también lo tienen que ser de la evaluación. Proclamar la autoevaluación que no conlleve autocalificación es romper o encubrir las reglas de entendimiento. La triangulación juega un importante papel para garantizar el ejercicio justo de la evaluación, en el que cada sujeto interesado puede hacerse valer su propia palabra y argumento.

La responsabilidad del profesor está en garantizar que aquello que los alumnos estudian, leen y aprenden merece la pena que sea objeto de aprendizaje. La de los alumnos, en cambio, consiste en tomar conciencia de que ellos son los responsables de su propio aprendizaje, como ejercicio de voluntad que es.

En las tendencias actuales de la evaluación educativa la preocupación se centra más en la forma en que el alumnos aprende, sin descuidar la calidad de lo que aprende.

Las formas tradicionales de actuar han separado cada parte hasta tratarlas de un modo aislados, pensamiento del sujetos que se forma y del desarrollo profesional del docente. Esta división ha propiciado el trato aislado de la enseñanza.⁸

⁷ Álvarez, J.M. (2005). *Evaluar para Conocer, Examinar para excluir*. Segunda Edición. Ediciones Morata, Madrid. (p.p. 16-17)

⁸ Álvarez, J.M. (2005). *Evaluar para Conocer, Examinar para excluir*. Segunda Edición. Ediciones Morata, Madrid. (p.p. 16-17)

2.3. La Evaluación es el motor del aprendizaje

“La evaluación es el motor del aprendizaje” ya que toda ella depende tanto qué y cómo se enseña, como el qué y el cómo se aprende. Neus Sanmartí (2007). (Evaluar para aprender).

¿Cómo perciben habitualmente la evaluación los profesores y los alumnos?

Dime qué y cómo evalúas y te diré qué y cómo enseñas (y qué y cómo tus alumnos aprenden)

Una actividad de evaluación se puede identificar como un proceso caracterizado por: la recogida y el análisis de la información, la emisión de mi juicio sobre ella, y la toma de decisiones de carácter social o pedagógico, de acuerdo con el juicio emitido.

¿Qué se entiende por evaluar?

El concepto de evaluación puede ser utilizado en muchos sentidos, con finalidades diversas y a través de medios muy variados. Sin embargo, en todos los casos, una actividad de evaluación se puede identificar como un proceso caracterizado por:

- ❖ **Recoger información**, sea por medio de instrumentos escritos o no, ya que también se evalúa , por ejemplo, a través de la interacción con los alumnos en gran grupo,

observando sus caras al empezar de la clase, comentando aspectos de su trabajo mientras lo realizan en la clase, etc.⁹

- ❖ **Analizar esa información** y emitir un juicio sobre ella. Por ejemplo, la expresión de las caras que hayamos observado, valoraremos si aquello que teníamos como objetivo de trabajar ese día será difícil de conseguir.

- ❖ **Tomar** decisiones de acuerdo al juicio emitido.

Estas decisiones se relacionan fundamentalmente con dos tipos de finalidades:

- ❖ De carácter social, orientadas a constatar y certificar, ante los alumnos, los padres y la sociedad en general, el nivel de unos determinados conocimientos al finalizar una unidad o una etapa de aprendizaje. Esta evaluación es la que llamamos calificación o también **evaluación sumativa**, y tiene una función de selección u orientación del alumnado.

- ❖ De carácter pedagógico o reguladora, orientadas a identificar los cambios que hay que introducir en el proceso de enseñanza para ayudar a los alumnos en su propio proceso de construcción del conocimiento. Por ejemplo, si hemos valorado que en una clase los alumnos no están en condiciones de trabajar con relación a un objetivo propuesto, podemos decidir cambiar, tanto el objetivo como las actividades previstas. Cuando detectamos los errores que cometen los alumnos, podemos proponerles tareas complementarias, revisar nuestra forma de ayudarles a

⁹ Sanmartí, Neus (2007). Evaluar para aprender. Primera Edición. Editorial Graó, Barcelona. (p.p. 19-20)

- ❖ comprender cómo y por qué han de realizar una determinada tarea, etc. Esta evaluación tiene la finalidad de “regular” tanto el proceso de enseñanza como el de aprendizaje y se acostumbra a llamar **evaluación formativa**.¹⁰

Las decisiones derivadas de la evaluación se relacionan con dos tipos de finalidades: de carácter social (evaluación sumativa) y de carácter pedagógico (evaluación formativa).

La función del profesorado se debería centrar, pues, en compartir con el alumnado este proceso evaluativo. No es suficiente que el que enseña “corrija” los errores y “explique” la visión correcta, debe ser el propio alumno quien se evalúe, proponiéndole actividades con este objetivo específico. Esta evaluación es la que se llama **evaluación formadora**.

Frente a la evaluación formativa tradicional se sitúa la evaluación formadora en la que la función del profesorado se debería centrar en compartir con los alumnos el proceso evaluativo, porque está comprobado que solo el propio alumno puede corregir sus errores, dándose cuenta de por qué se equivoca y tomando decisiones de cambio adecuadas.

La idea que los alumnos tienen de lo que han de aprender no depende tanto de lo que el profesorado les dice, como de lo que éste tiene realmente en cuenta en el momento de evaluar.

¹⁰ Sanmartí, Neus (2007). Evaluar para aprender. Primera Edición. Editorial Graó, Barcelona. (p.p. 20-21)

Para favorecer que los estudiantes avancen hay que afrontar un doble reto: seleccionar los contenidos que le resulten más significativos y aplicar una evaluación que sea: útil al profesor en su actuación docente, gratificante para el alumno en su aprendizaje y orientadora para ambos en sus actuaciones.¹¹

En resumen

La evaluación, entendida como autoevaluación y **coevaluación**, constituye forzosamente el motor de todo el proceso de construcción del conocimiento.

Sin evaluación de las necesidades del alumnado, no habrá tarea efectiva del profesorado. Y sin autoevaluación del significado que tienen los nuevos datos, las nuevas informaciones, las distintas maneras de entender o de hacer, no habrá progreso. Por ello, se puede afirmar que **“enseñar, aprender y evaluar son en realidad tres procesos inseparables”**.¹²

¹¹ Sanmartí, Neus (2007). Evaluar para aprender. Primera Edición. Editorial Graó, Barcelona. (p.p 21-22)

¹² Sanmartí, Neus (2007). Evaluar para aprender. Primera Edición. Editorial Graó, Barcelona. (p.p . 23)

2.1.1. Evaluación Docente en la Historia

Evaluación puesta en los profesores y en la Enseñanza

En el Chile del siglo pasado se crearon estándares para mejorar la enseñanza, es así como la evaluación comienza a fijarse en los profesores, para ello se crea un informe que revela las características propias de los profesores de esa época.

En 1844 se aplica el Prontuario de Legislación Escolar a establecimientos de instrucción científica y literaria, su objetivo era el control y castigo, los que supervisaban este modelo de evaluación eran las Juntas Provinciales de Educación e Instrucción de Inspección Pública, estos realizaban Informes periódicos sobre las aptitudes intelectuales y morales de los profesores.

2.1.2. Evaluación Docente

La Evaluación Docente

Marco Legal

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente de Chile se rige por la siguiente normativa legal:

Ley 19.961 sobre Evaluación Docente

Promulgada el 9 de agosto de 2004. Estipula los lineamientos generales de la implementación de la Evaluación Docente.

Reglamento sobre Evaluación Docente

Decreto N° 192 de Educación del 30 de agosto de 2004, publicado en Diario Oficial el 11 de junio de 2005. Describe el modo en que debe llevarse a cabo la evaluación quiénes participan en ella, qué instrumentos se utilizan, los niveles de desempeño y sus consecuencias, entre otros.

Ley 19.997

Promulgada el 14 de enero de 2005. Modifica la Ley 19.961 clarificando fechas de puesta en marcha de algunos artículos.

Ley 20.158

Promulgada el 27 de diciembre de 2006. Incluye modificaciones al periodo de postulación a Asignación Variable por Desempeño Individual y establece eximición de la evaluación para los docentes que presentan renuncia anticipada e irrevocable por jubilación.

Ley 20.501 Calidad y Equidad de la Educación

Promulgada el 8 de febrero de 2011. Incluye modificaciones sobre las consecuencias de acuerdo al nivel de desempeño obtenido en la Evaluación Docente y establece las implicancias para los docentes que se nieguen a ser evaluados.¹³

¹³ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

¿Quiénes Implementan?

CPEIP

Al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP le corresponde la coordinación técnica del proceso de Evaluación Docente, a través de su Área de Acreditación y Evaluación Docente

Equipo Docentemás

La ejecución del proceso de Evaluación Docente está a cargo del Equipo Docentemás de MIDE UC, Centro de Medición de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Este equipo está conformado por 36 profesionales, técnicos y administrativos, incluyendo especialmente profesores y psicólogos.

Coordinaciones Comunes de Evaluación

La condición de **Coordinador Comunal de Evaluación** es asignada a quien desempeña el cargo de Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o Director de la Corporación de Educación Municipal. Éste puede delegar la ejecución de funciones administrativas en un **Encargado de Evaluación**, pero no así la responsabilidad del proceso, que le corresponde por Reglamento.¹⁴

¹⁴ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

¿Quiénes se evalúan?

Requisitos para ser evaluado

Los requisitos para que un docente sea evaluado se encuentran consignados en el Reglamento sobre Evaluación Docente

En líneas generales, los requisitos son:

- ❖ Pertenecer a la dotación docente municipal

- ❖ Realizar clases en al menos una de las asignaturas, ciclos y modalidades que se evaluarán en el período.

- ❖ Cumplir las condiciones de carga horaria establecidas en el Reglamento sobre Evaluación Docente¹⁵

¹⁵ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

Proceso de inscripción de docentes

El proceso de inscripción de docentes es realizado por los Coordinadores Comunales de Evaluación de acuerdo a los criterios establecidos en el Reglamento sobre Evaluación Docente y al conocimiento de la carga horaria de los docentes de su dotación.

La normativa legal que rige la evaluación estipula que los Coordinadores Comunales son los responsables de notificar a los docentes que deben evaluarse cada año. Para ello, durante abril y mayo, los Coordinadores Comunales recopilan la información necesaria para formalizar la inscripción de los docentes que deben ser evaluados en su comuna.¹⁶

¹⁶ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

Los Instrumentos de Evaluación

La evaluación se realiza a través de cuatro instrumentos, los que permiten reunir información sobre el desempeño docente, complementaria entre sí. Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación Docente se construyen en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE).

Portafolio

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

Pauta de Autoevaluación

La Pauta de Autoevaluación se estructura en base a una selección de criterios del Marco para la Buena Enseñanza, a través de los cuales se invita a el/la docente a reflexionar sobre su práctica y evaluar su propio desempeño profesional

Entrevista por un Evaluador Par

La Entrevista se estructura en base a seis preguntas que buscan evaluar el desempeño de los y las docentes a partir de evidencia concreta sobre su práctica reportada por ellos/as mismos/as

Informes de Referencia de Terceros

Evaluación de los superiores jerárquicos (Director y Jefe de UTP) respecto a la práctica del docente Permite incorporar la evaluación del Director y/o Jefe de Unidad Técnico Pedagógica (UTP) sobre distintos aspectos de su trabajo como docente, a partir del Marco para la Buena Enseñanza.¹⁷

¹⁷ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

¿Qué debo hacer?

Es responsabilidad de su Director y Jefe de UTP el completar este instrumento. No es necesario que usted haga nada. No obstante, las preguntas de este Informe son iguales a las que usted debe completar en su Autoevaluación, por lo que podría llevar a cabo discusiones profesionales con director en torno a los aspectos evaluados, de modo identificar fortalezas y debilidades, para trabajar en conjunto en la superación de estas últimas.

¿Cómo es el Informe?

- Es una pauta estructurada que contiene distintas preguntas referidas al quehacer del docente evaluado.
- Para cada pregunta, el Director y el Jefe de UTP deben emitir, por separado, su evaluación del docente en uno de los 4 niveles de desempeño.
- Este informe también recoge información de carácter contextual respecto al trabajo del docente.
- En el mismo instrumento se incluyen sugerencias sobre cómo reunir información relevante para emitir un juicio sobre el docente evaluado (observar clases, entrevistarse con el docente, etc.).¹⁸

Informes de Resultados y Consecuencias

Los niveles de Desempeño

Los niveles de desempeño estipulados en el Reglamento sobre Evaluación Docente corresponden a los siguientes:

¹⁸ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

Destacado:

Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.

Competente:

Indica un desempeño profesional adecuado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

Básico:

Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).

Insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y estas afectan significativamente el quehacer docente.¹⁹

¹⁹ http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

2.2.3. Otras Pruebas de Evaluación AEP y AVDI

Finalmente se nombran dos pruebas que deben rendir los docentes en forma voluntaria AEP y AVDI, pueden realizarla los profesores del área municipal y subvencionado, siendo específicas de cada asignatura. Para la mayoría de los profesores es importante rendirlas, para conocer su estado de experticia y también, porque estas aportan una bonificación que se convierte en un porcentaje en el sueldo del profesor durante un periodo de años.

Prueba para acreditar AEP y AVDI

Prueba para acreditar AEP y AVDI La Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos que deben rendir aquellos docentes interesados en recibir tanto la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) como la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI).

El Programa Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) es una iniciativa del Ministerio de Educación a la que pueden postular los docentes que ejercen en aulas municipales y particulares subvencionadas, en forma voluntaria y cuyo objeto es lograr el fortalecimiento de la calidad de educación a través del reconocimiento de los méritos de profesores y profesoras.

La Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI) es un programa que reconoce a aquellos docentes de aula del sector municipal que, habiendo sido evaluados con un nivel de desempeño Destacado o Competente, rindan satisfactoriamente la prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.²⁰

²⁰ <http://portales.mineduc.cl/usuarios/octava/File/Prueba%20para%20acreditar%20AEP%20y%20AVDI.pdf>

La postulación a esta asignación es voluntaria y ya son 7.891 los docentes que reciben este beneficio a lo largo del país.

Nota: Los docentes que durante este año (2015) estén postulando a ambas asignaciones rendirán solo una prueba, la que será ponderada de acuerdo a los niveles de logro que se esperan por separado en cada una las asignaciones. El Sector o Sub-Sector de aprendizaje que se haya inscrito en la AEP, será el que se considerará al momento de rendir la prueba.²¹

²¹ <http://portales.mineduc.cl/usuarios/octava/File/Prueba%20para%20acreditar%20AEP%20y%20AVDI.pdf>

AEP y sus beneficios

Beneficios de la Asignación de Excelencia Pedagógica

La Asignación de Excelencia Pedagógica consiste en un beneficio económico que se pagará a los profesores acreditados como docentes de excelencia, a partir del mes de julio del año siguiente a la postulación. El primer pago corresponde a 16 meses de pago, es decir desde marzo del año de postulación a junio del año siguiente. La asignación será mensual y se pagará en forma acumulada en los meses de julio y diciembre de cada año, a través de los sostenedores de quienes dependen los docentes que resulten ser acreditados, de conformidad a las horas de docencia en aula informadas semestralmente en cada uno de éstos.

Tramos de Logro

El proceso de acreditación para percibir la Asignación de Excelencia Pedagógicas distinguirá, para los efectos de las respectivas postulaciones y acreditaciones, los siguientes tres tramos de logro en los resultados finales del proceso de acreditación, en función de las categorías de desempeño obtenidos en los instrumentos Prueba AEP y Portafolio AEP.²²

²² <http://www.aep.mineduc.cl/?numeroPag=9>

| Categorías | Por desempeño en Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos | | | |
|-----------------------------|---|--------------------|--------------------|------------------|
| | A (Destacado) | B (Competente) | C (Suficiente) | D (Insuficiente) |
| Por desempeño en Portafolio | A (Destacado) | B (Competente) | C (Suficiente) | D (Insuficiente) |
| A (Destacado) | Acredita Tramo I | Acredita Tramo I | Acredita Tramo II | No Acredita |
| B (Competente) | Acredita Tramo I | Acredita Tramo II | Acredita Tramo III | No Acredita |
| C (Suficiente) | Acredita Tramo II | Acredita Tramo III | No Acredita | No Acredita |
| D (Insuficiente) | No Acredita | No Acredita | No Acredita | No Acredita |

Valor de la Asignación

La asignación de excelencia se establecerá de acuerdo al tramo de logro obtenido por el docente y las horas de docencia en aula que ejerza.

- Los docentes acreditados que se desempeñan en establecimientos con una alta concentración de alumnos prioritarios, esto es con un 60% o más de alumnos prioritarios, recibirán su asignación AEP incrementada en un 40%.
- Para jornadas inferiores o superiores a 44 horas semanales de docencia aula, el monto mensual para cada tramo de logro será equivalente a la proporción de las horas de jornada semanales de docencia en aula.

| RAMOS | Monto mensual jornada 44 horas semanales de docencia aula según concentración de alumnos prioritarios | |
|-----------|---|-----------------------|
| | Menor que 60% | Mayor o igual que 60% |
| Tramo I | \$150.000 | \$210.000 |
| Tramo II | \$100.000 | \$140.000 |
| Tramo III | \$50.000 | \$70.000 |

23

²³ <http://www.aep.mineduc.cl/?numeroPag=9>

AVDI y sus beneficios

La postulación a la Asignación Variable por Desempeño Individual es de carácter voluntario, y contempla la rendición de una Prueba Escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos correspondiente al ciclo y subsector en el que el docente fue evaluado.

Este instrumento ha sido construido sobre la base de los Estándares de Desempeño Docente establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza.

Los Beneficios AVDI

El resultado de la Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos que da derecho a recibir la AVDI puede ser: Destacado, Competente o Suficiente, el cual combinado con el resultado de la Evaluación Docente (Competente o Destacado) determinará el monto asociado a la AVDI para cada docente postulante.

La Asignación Variable por Desempeño Individual se calcula sobre la Renta Básica Mínima Nacional (RBMN), que el docente esté percibiendo a la fecha de pago y corresponderá a los siguientes valores mensuales:²⁴

²⁴ <http://www.aep.mineduc.cl/?numeroPag=9>

Resultado Prueba AVDI

| | | Destacado | Competente | Suficiente |
|------------------------------------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Resultado Evaluación Docente | Destacado | 25% de la RBMN | 15% de la RBMN | 5% de la RBMN |
| | Competente | 15% de la RBMN | 15% de la RBMN | 5% de la RBMN |

25

²⁵ <http://www.avdi.mineduc.cl/>

2.1.3. Nueva Evaluación Docente 2016

La presente investigación se comienza a forjar, debido a los acontecimientos iniciados con el Paro Nacional de Profesores en el mes de junio del 2015, con el que se manifestó abiertamente el rechazo a la Ley de Educación propuesta por el Gobierno y a exigir su retiro del parlamento, este paro y manifestaciones se llevaron a cabo durante un mes y medio.

Sin embargo, después de esta larga disputa, los profesores se dividieron en dos grupos; Los del Colegio de Profesores y los de los Disidentes, restando fuerzas al movimiento, por tal motivo, muchos comenzaron a abandonar el paro y finalmente tras una votación muy reñida, el paro se depuso, quedando en el aire muchas tensiones, frustración e incertidumbres con respecto a la concreción de dicha Ley.

Los profesores comenzaron a preguntarse cómo será la nueva evaluación docente que se viene a concretar el próximo año y como ésta le afectaría en su ejercicio docente, ante esta incógnita, muchos decidieron evaluarse para no enfrentar lo desconocido.

Dentro de este escenario nace la necesidad de aproximarse al tema y a poder dilucidar estas interrogantes con las que nos encontraremos el 2016.

La nueva Evaluación Docente una Propuesta Gubernamental

Consultando las bases oficiales del gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, encontramos en las fuentes del MINEDUC una declaración de voluntad y lo que se busca con la nueva propuesta nacional para el área de la Educación.

Una Nueva Política Nacional Docente para la Reforma Educacional

Chile requiere establecer un nuevo trato con sus profesores y profesoras en el marco de una Reforma que busca asegurar una educación de calidad para todos los niños, niñas y jóvenes de nuestro país.

Estamos convencidos que la calidad de un sistema educacional estará siempre definida por la excelencia que puedan alcanzar nuestros docentes, y la valoración y reconocimiento que su labor tenga en la sociedad.

1. Selección y Formación Inicial Docente

Atraeremos a las y los mejores estudiantes a la pedagogía y desarrollaremos nuevos estándares de acreditación para estas carreras universitarias.

2. Inducción e ingreso a la Carrera Docente

A través de programas de acompañamiento acreditaremos a las competencias profesionales para aquellos docentes que ingresan al mercado laboral. Esto, además reducirá los niveles de deserción de nuevo profesores que ingresan al sistema escolar.

3. Carrera Docente

Pondremos en el centro de la profesión docente el aprendizaje y el desarrollo integral de las niñas, niños, jóvenes y adultos, y mejoraremos las condiciones de trabajo y las remuneraciones de los docentes de buen desempeño, estimulando el ejercicio de los mejores docentes y su desarrollo continuo.²⁶

2.1.3.1 La mirada del Profesorado Disidente

Existen opiniones que se contraponen con el Colegio de Profesores, el cual se encuentra en constante diálogo, este diálogo se ha visto con desconfianza, ya que se observa poca participación y escasa representatividad por parte de los docentes a nivel nacional. Es así, como nos encantamos con un grupo dividido y se presenta como el Profesorado Disidente, con el que nace una nueva fuerza totalmente en contra de lo que el gobierno y el colegio de profesores quieren implementar.

Profesorado Disidente

Con el envío del Proyecto de Ley de Nueva Política Nacional Docente por parte del Gobierno, por algunos días se vivió en el país la sensación de que -¡por fin!- se comenzaba a revalorizar el importantísimo rol de los profesores. La misma Presidenta dijo “nuestros maestros son la viga central de la reforma educacional”, y desde La Moneda se desplegó toda una acción comunicacional tendiente a instalar la idea de que el proyecto de ley que presentaba el Gobierno aumentaba las remuneraciones del profesorado, mejoraba sus condiciones laborales al aumentar las horas de preparación de clases -las famosas horas no-lectivas- y sería clave en la mejora de la calidad de la educación en el país.

²⁶ [Http://reformaeducacional.mineduc.cl/pnacdocente/](http://reformaeducacional.mineduc.cl/pnacdocente/)

El Gobierno de las Reformas haría la esperada reforma a la Carrera Docente y reposicionaría a los profesores, en el marco de la Reforma Educacional.

Lamentablemente, como todas las reformas del gobierno, desde el inicio hubo motivos para dudar sobre ella. La ausencia de los dirigentes de Colegio de Profesores en la ceremonia de firma del proyecto de ley, fue una señal clarísima de que no todo era miel sobre hojuelas. A los pocos días de conocerse el articulado completo del proyecto de ley, surgieron voces críticas.

Mario Aguilar, uno de los dirigentes del Colegio de Profesores adscritos al llamado “sector disidente” hizo un lúcido cuestionamiento a la iniciativa del gobierno, reparos que luego fueron secundados por varios movimientos y colectivos de docentes críticos.²⁷

Lo que dicen los profesores puede sintetizarse en tres grandes críticas de fondo. En primer lugar, afirman que el proyecto mantiene una lógica de mercado, de individualismo y de competencia. Y es cierto: el proyecto de ley plantea una Carrera Docente exclusivamente individual, donde cualquier avance depende de la acción aislada del profesor, sin ningún tipo de trabajo en equipo.

De hecho, el proyecto de ley no contempla ni un solo beneficio otorgado por algún trabajo asociativo de los profesores entre varios de ellos. O sea, se opone a la colaboración entre docentes y promueve la competencia entre ellos, desechando toda

²⁷ <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/>

la evidencia en investigación educacional que ha demostrado que en Educación lo que mejores resultados genera es el trabajo colaborativo entre docentes y estudiantes.

La Escuela será un campo de competencia entre los profesores por quien gana y avanza en la Carrera Docente. Imaginamos el envidiable clima laboral que producirá este proyecto.

En segundo lugar, continúan los profesores, la Carrera Docente impulsada por el gobierno plantea un avance basado en “certificaciones” de los profesores ante entes externos al colegio donde se desempeñan.

La experiencia reciente, que ha implicado la creación de las ATE y de las Agencias Acreditadoras, hace perfectamente plausible el pensar que esa evaluación será licitada a empresas externas que harán la certificación. Ella consistirá en la preparación de un instrumento evaluativo por parte del docente, que evalúe conocimiento disciplinar y conocimiento pedagógico, el actual “portafolio” de la Evaluación Docente.²⁸

Resulta evidente que si para progresar en la carrera docente el profesor debe ser bien evaluado en la certificación, su concentración y mayor dedicación estarán en aquello y no en el trabajo en aula. “Lo que se evalúa es lo que se hace”, dice un refrán pedagógico y calza preciso para esto. No sería de extrañar, de hecho, que en más de algún colegio se empiecen a realizar “Jornadas” de profesores cuyo fin sea la mejor

²⁸ <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/>

preparación para las certificaciones –y cada jornada será una clase de aula menos, obviamente-; o, peor, que el anunciado aumento de horas no-lectivas para los profesores termine siendo ocupado en preparar las certificaciones en vez de preparar mejores clases para los alumnos.

Finalmente, la tercera crítica de fondo de los docentes tiene que ver con que todo el proceso de certificaciones y avance en la carrera docente está basado en las pruebas estandarizadas y en la lógica de la educación por competencias. Hay una larga y robusta tradición crítica a las pruebas estandarizadas que ha dado pie incluso a una campaña nacional para terminar con el SIMCE.

Pero en este caso la situación se agrava, pues se coarta por ley la autonomía y la especificidad de cada docente y de cada contexto educativo al medir a todos con exactamente la misma vara; se desconoce la dignidad profesional de los profesores al excluir cualquier forma de evaluación más participativa, una evaluación con los docentes y no solo a los docentes; y se sepulta toda posibilidad de surgimiento de pedagogías alternativas a la educación por competencias, pues si se evaluará la habilidad en esa específica pedagogía –venida conceptualmente del mundo de la economía y la empresa-, claramente no quedará espacio para que se aplique en los colegios ninguna otra visión pedagógica (y curiosamente no vemos a los defensores de la “libertad de enseñanza reclamar por aquello”).²⁹

La forma en que se anunció el proyecto de ley también decepciona, pues se convocó a todos los profesores del sistema municipal a una Jornada de Reflexión respecto a la

²⁹ <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/>

Carrera Docente, y la firma del proyecto de ley se hizo... ¡antes de que estuvieran tabuladas las conclusiones de esa jornada! Sí, tal como lo lee: el gobierno expresamente no tomo en cuenta la opinión de los profesores que él mismo convocó a reflexionar. Insólito.

A las críticas de fondo que han hecho los profesores al proyecto de ley, les han acompañado propuestas claras y aplicables, técnico-pedagógicamente mucho más pertinentes que lo impulsado por el Gobierno y mucho más en sintonía con las demandas de la inmensa mayoría del país.

Ante la lógica de competencia, se ha propuesto que los profesores colaboren entre sí, que haya certificaciones a labores realizadas asociativamente entre varios profesores, y que avancen en la carrera docente todos los que califican para ello; ante la externalización de certificaciones y su realización a través de pruebas estandarizadas, se ha propuesto que se apoye decididamente la capacitación docente, la realización de post-gradados por parte de los profesores –que es de verdad la forma en que puede subirse el nivel de calidad de los profesores- y el empoderamiento de las comunidades escolares en la evaluación de su desempeño y resultados; ante la imposición de una sola perspectiva pedagógica se ha defendido el pluralismo y la necesidad de valorizar las diversas corrientes pedagógicas, rescatando lo más útil de cada una.³⁰

³⁰ <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/>

2.1. 3.1. Estudios sobre Evaluación Docente

Con respecto a las temáticas observadas en la presente investigación, se destacan también otros estudios de autores en diferentes áreas de la Universidad de Chile. Es por eso que podemos destacar algunas conclusiones y hallazgos que se han encontrado sobre la Evaluación Docente y sus diferentes aristas.

Tesis Cualitativa “ La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación”.
Universidad de Chile. Acuña Ruz, Felipe Andrés (2012) para optar al Título de Antropólogo Social,

Como investigadora cabe señalar que los estudios que nos anteceden en el tema, reflejan similares características entre los actores, así como, una luz de esperanza para seguir abordando estos fenómenos, hasta que se logre visibilizar y mejorar, no solo, los incentivos económicos, sino también, las condiciones de preparación académica, práctica y perfeccionamiento de nuestros docentes. Estos hallazgos permiten interiorizar las vivencias y las significaciones de la cultura escolar principalmente desde la visión del sujeto.

Conclusiones

Lo primera conclusión relevante es que los docentes atribuyen un sentido negativo tanto a los programas de evaluación del desempeño docente como a los programas de incentivo económico individual, eso sí, esta atribución de sentido negativa posee matices y deferencias en función de los núcleos de incentivos al buen desempeño.

En el caso de los programas de evaluación del desempeño, se atribuye sentido negativo desde dos núcleos: el *mejoramiento social de la profesión* y el *mejoramiento personal de la profesión*, con los cuales los docentes critican que la evaluación no sea una evaluación entre cercanos y que la evaluación no retroalimente el trabajo personal del docente.

En el caso de los programas de incentivos económicos individuales, también se atribuye un sentido negativo desde dos núcleos: el *mejoramiento social del salario* y el *mejoramiento personal del salario*, con los cuales los docentes critican que los incentivos económicos sean tan escasos e incapaces de compensar la injusticia que experimentan por sus bajos sueldos y que sean incapaces de proporcionar una retribución acorde al proyecto profesional que, al menos los perfiles dos y cuatro de docentes, argumentan tener.

Este hallazgo me permite elaborar una crítica a los fundamentos teórico que sostiene los programas de evaluación del desempeño y los incentivos económicos individuales. Respecto a los incentivos económicos individuales, si bien los docentes al atribuir sentido a estos programas lo hacen desde el *mejoramiento personal del salario* apelando a la lógica que fundamenta teóricamente los mismos programas, sucede que este no es el único núcleo con el cual atribuyen sentido, sino que además lo hacen desde el núcleo *mejoramiento social del salario*. Por ello, no existe un ajuste entre el supuesto teórico del programa y el núcleo de sentido *mejoramiento personal del salario*, sino que la atribución de sentido es más compleja, pues en ella se mezclan dos núcleos, diluyéndose la especificidad de este núcleo, interpretándose la lógica del programa de una forma distinta a lo esperado. Esto insta a contextualizar de mejor manera la aplicación de políticas educativas basadas en marcos teóricos provenientes de otras disciplinas como la economía en el campo de la educación.³¹

³¹ Acuña Ruz, Felipe Andrés (2012), autor de Tesis La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación. Universidad de Chile (p.p. 112)

En segundo lugar, es posible concluir que en el discurso de los docentes emergen tres nociones de buen desempeño: la vocación salvadora orientada a los formar en valores; la vocación profesional orientada a formar en valores; y, la vocación profesional orientada a formar en aprendizajes. Estos tres discursos permiten distinguir énfasis discursivos distintos, sub-culturas y explicar ciertas diferencias entre estos subgrupos. Este hallazgo permite discutir el argumento que ve en la persistencia del “problemas de los bajos sueldos” una evidencia para sustentar que existe una “coraza protectora” o “defensas simbólicas” de una *cultura burocrático-funcionaria* contra los principios de una *cultura profesional* y a la vez un discurso incoherente en el cuerpo docente, toda vez que critican las políticas educativas porque no se hacen cargo del problema de los sueldos al mismo tiempo que argumentan que lo central para ello no es el salario.

El problema es más complejo: el sueldo justo, es significado de manera diferente por parte de los discursos sobre la buena enseñanza, mientras el discurso de la vocación salvadora justifica su condición de “héroes” por los bajos sueldos que perciben, el discurso de la vocación profesión exige con vehemencia mejores sueldos justamente por su condición de buenos profesionales. El tema es que el primer discurso no critica los incentivos personales mientras que el segundo si lo hace. Por lo mismo, más que contradicción hay diferencias discursivas según la percepción de la labor que los docentes tengan de su trabajo profesional.³²

³² Acuña Ruz, Felipe Andrés (2012), autor de Tesis La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación. Universidad de Chile (p.p. 112-113)

En tercer lugar, la evidencia sugiere la pertinencia de emplear un marco teórico antropológico con la noción de *cultura docente*. Sumado a los rasgos característicos de una cultura, están presentes los tres rasgos indicados por la literatura como relevantes para caracterizar una cultura docente, los *propósitos morales*, las *emociones* y el *trabajo cotidiano*, están presentes en los cuatro perfiles docentes de distintas maneras.

En cuarto lugar, me permito concluir indicando los principales logros y limitaciones de esta investigación. Sin duda, el principal logro es la identificación de los núcleos de sentido sobre los incentivos al desempeño docente y un segundo logro es la identificación de las tres nociones de desempeño docente. Creo sinceramente que estos hallazgos son un aporte a la evidencia sobre la cultura docente que permite complementar, dialogar y discutir con autores nacionales e internacionales que trabajan en el tema. Este logro le debe mucho a la utilización de dos técnicas de investigación, grupos focales y entrevistas, pues diferencias importantes en los discursos de una y otra técnica emergieron que pudieron ser matizadas gracias al análisis de ambas. Junto con ello, considero como un logro el sustento empírico prestado a la categoría *cultura docente*, pues permite aportar al fortalecimiento de una línea de investigación, línea que por cierto es muy relevante para la antropología social.³³

³³Acuña Ruz, Felipe Andrés (2012), autor de Tesis La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación. Universidad de Chile (p.p. 113-114)

Como limitaciones, la mayor fue la utilización de un marco teórico poco desarrollado. Esto, si bien es un logro, también una limitación, pues no me permitió enriquecer los análisis con modelos y categorías de análisis preexistentes y en discusión en el campo académico, limitando la posibilidad de realizar un debate teórico más profundo. También considero como limitación el método de recolección de información que no me permitió levantar grupos focales para cada uno de mis perfiles teóricos, eso produjo una importante dificultad en poder hacer inteligible de forma lo más exhaustiva posible los perfiles dos y tres de docentes. Las referencias de los grupos focales que emergieron en el discurso de estos perfiles de docentes era contradictoria en muchas ocasiones con las referencias que emergieron en las entrevistas, lo que sin duda constituye una limitación de los datos.

Por último, el camino de indagación que dejó abierto y espero profundizar consiste en ahondar en la subjetividad docente. Creo que una mayor claridad sobre cómo los docentes sienten, piensan y actúan en su trabajo profesional puede aportar, tanto a los docentes como a la academia y a las políticas educativas, en la reflexión sobre la complejidad de la tarea específica que desarrolla en la sociedad moderna la docencia. Esto, como dice Paulo Freire (2008), no con el objeto de pensar que la docencia es la profesión más importante de todas, sino “reconocer que es fundamental. Y algo más: indispensable para la vida social” (p. 68)³⁴

³⁴ Acuña Ruz, Felipe Andrés (2012), autor de Tesis La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación. Universidad de Chile (p.p. 114)

Tesis Cuantitativa “Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio”. Universidad de Chile. Medel Sierralta, Rodrigo (2013-03) para optar al Título de Sociólogo.

La siguiente tesis que revisaremos tiene como sello los sesgos en la evaluación docente que se presentan con respecto al factor de género, esta evaluación es realizada por los estudiantes universitarios a sus profesoras o profesores en facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, tomando en cuenta los diferentes cursos; desde el primer año hasta último de la carrera, en función de eso, se logra observar una interacción que nos permite visualizar una realidad social,

Estos hallazgos también permite mirar la evaluación docente desde otro punto de vista, no solo desde los procesos evaluativos gubernamentales y que hoy en día no es considerada, sino que también cómo evalúa el propio alumnado a sus profesores, que es una tendencia poco trabajada en las escuelas y liceos de nuestro país.

Discusión y Conclusiones

Siguiendo las observaciones hechas por Basow (1995), vimos que los ítems presentados en los puntajes agregados no muestran patrones muy específicos respecto a las diferencias de género, más allá de algunos pocos ítems. Sin embargo al ver estos ítems en interacción con otras variables aparecieron una serie de patrones de género donde, si bien los tamaños de los efectos fueron pequeños como es común en ámbitos de la educación, si resultaron ser significativos por el tamaño de la muestra y por la consistencia que estos mostraron como tendencia general.

Lo anterior nos sugiere que develar el impacto de las variables de género desde estudios cuantitativos requiere estudiar las interacciones, ya que estas variables suelen operar en el micro nivel, como descriptores específicos.³⁵

De esta manera se abren preguntas interesantes para futuras investigaciones, especialmente respecto a cómo estaría operando la variable ciclo de estudios que es la que justamente nos permitió sacar las conclusiones más interesantes.

Una posibilidad hipotética es que la variable de ciclo de estudio tenga que ver con introyectar patrones disciplinarios, es decir, entender el paso de los años como un proceso de socialización disciplinaria. Esto explicaría por qué las mujeres que tendían a evaluar más desde la empatía los primeros años, aprenden a evaluar con criterios más disciplinarios, de una disciplina más bien masculina (en otras palabras, aprenden a evaluar como los hombres) como producto de un proceso de socialización disciplinaria.

Nuestra consideración a partir de estos resultados, y frente al avance que suponen los cuestionarios de evaluación docente como un instrumento para tomar decisiones políticas, es que se hace necesario interpretar sus resultados tomando en cuenta las variables contextuales que inciden en mayor o menor medida en los puntajes finales de los profesores. En otras palabras, se hace necesario realizar y difundir estudios que den cuenta de cómo los patrones de género u otros factores estarían operando, para de esa manera ser más cautos a la hora de interpretar y ponderar los resultados de la evaluación.³⁶

³⁵ Medel Sierralta, Rodrigo (2013-03), autor de Tesis Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio. Universidad de Chile (p.p. 94)

³⁶ Medel Sierralta, Rodrigo (2013-03), autor de Tesis Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio. Universidad de Chile (p.p. 94-95)

Es importante mencionar que si bien los resultados son consistentes y válidos dentro de la facultad de ciencias sociales, estos no son necesariamente válidos en otras facultades o áreas académicas.

Esto es así ya que, como vimos en la revisión bibliográfica, diversos estudios han demostrado que las diferencias disciplinarias son de suma importancia a la hora de hablar de evaluación docente (Hills, Naegle y Bartkus, 1997), lo que lleva a que los resultados de este estudio se apliquen como una descripción específica de lo que ocurre en cierto tipo de campos académicos, vale decir, en el campo de las ciencias sociales. Por lo mismo sería interesante replicar este tipo de estudio en otras facultades, rescatando la relevancia que asumen los patrones de género en la evaluación docente y la importancia de buscar estos patrones en las interacciones específicas con otras variables contextuales que pueden estar modulando los resultados.

Esto permitiría, además de generar un valioso conocimiento para una mejor aplicación de los cuestionarios dentro de las disciplinas específicas, realizar interesantes comparaciones entre distintas facultades y áreas académicas.

Esto último permitiría reflexionar y generar un mejor conocimiento acerca de la naturaleza diferente de las disciplinas, y más importante aún, permitiría observar y describir cómo ciertas estructuras propiamente culturales y sociales, como el imaginario de lo femenino y lo masculino, se estaría reproduciendo de manera tácita en las distintas áreas académicas.³⁷

³⁷ Medel Sierralta, Rodrigo (2013-03), autor de Tesis Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio. Universidad de Chile (p.p. 95)

En relación a lo anterior, todos los resultados que hemos descrito en esta investigación nos llevan finalmente a reflexionar sobre estos aspectos muchas veces oscurecidos por criterios más generales, y es que en el mundo de la universidad y de la academia las diferencias entre lo femenino y lo masculino estarían operando, por lo menos al nivel de los estudiantes, lo que impone nuevos desafíos respecto a cómo generar dentro de la misma universidad los procesos de autorreflexión necesarios para repensar las diferencias de género y poder así describir y explicitar cómo estos patrones de distinción estarían efectivamente actuando e incidiendo en los distintos espacios académicos.³⁸

³⁸ Medel Sierralta, Rodrigo (2013-03), autor de Tesis Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio. Universidad de Chile (p.p. 95

Tesis Evaluación al servicio de quien. Universidad de Chile. Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (2008) para optar a Magister en Ciencias de la Educación Curriculum y Comunidad Educativa.

El último estudio que se presenta en la presente investigación, se relaciona con los estudiantes de enseñanza media, como significan la evaluación en el aula y como se sienten al ser evaluados, se basa en discursos que llevan a la reflexión en torno a las prácticas de los profesores, es una clara crítica al sistema educativo y también reconocen que los profesores se sienten obligados a pasar contenido y no oportunidades de aprendizaje que “signifiquen un reto” para los estudiantes.

A la vez, se perciben dentro de una paradoja; porque su meta es llegar a la universidad, entonces tienen que adaptarse al sistema para poder ingresar a la enseñanza superior, se hace interesante como van describiendo diferentes situaciones con sus profesores, que esperan del docente actual, las situaciones de aprendizaje y la evaluación.

Esta investigación se vuelve significativa y de gran utilidad para los docentes, así también es una voz de alerta; para los que diseñan el curriculum, las pruebas de evaluación a nivel de curso, de Simce y de P.s.u, porque ayuda al docente a realizar una autocrítica y reflexión en torno a su praxis, además de los sistemas curriculares y evaluativos que rigen la Educación Chilena actual.

A través de los discursos de los jóvenes hemos podido ir profundizando para comprender el significado de la evaluación, pero a su vez hemos podido tomar conciencia de que la institución escolar (liceos), es un espacio poco desafiante para los estudiantes, toda vez que viven en las aulas, como prisioneros y tratar de abstraerse mayoritariamente de la situación escolarizada, no prestando atención, de ahí que en muchas ocasiones la calificación potencial (la nota), sea el único estímulo que los lleve a cumplir un mandato del docente.

Para Hargreaves, otra de las causas del desinterés por parte de los y las estudiantes que se ha constado a través de esta investigación (voz de los y las jóvenes) sea la ausencia de “reto”, no al modo de dominio, sino algo sustancial y significativo y no simplemente algo por completar, de lo que se trata es de un proceso de confrontación y superación de importantes desafíos personales, de un estado de concentración tal, que supone la inmersión absoluta en una actividad, este tipo de desafíos se vive más fuera de la educación media, que dentro de ella (escalar una montaña, hacer deportes extremos, entre otros), pero dentro del liceo qué los desafía, para el autor acercar a los jóvenes a situaciones reales, como por ejemplo realizar proyectos de diverso tipo con especialistas externos a la escuela, científicos, arqueólogos u otros para que conozcan el entusiasmo y “el esfuerzo” que genera el descubrimiento, en muchos de los discursos los estudiantes aludieron a este tipo de cosas, por ejemplo invitar a otros profesionales que den charlas, hacer las clases en el laboratorio, salidas a terreno; algunos señalaron que viven encerrados en la escuela

básica, luego en la enseñanza media y posteriormente se ven a sí mismos encerrados en un trabajo. Lo anterior forma parte de los argumentos que esgrimen los estudiantes para sentir que el liceo no forma parte de su “ser jóvenes”, de la permanente imposición y obligación que perciben para pasar estos años en la enseñanza media.

Lo anterior se puede sintetizar “a esta edad, uno siente que todo es por obligación”, “porque cuando se es joven siente que lo coartan”; así mismo sus discursos dieron cuenta de que la responsabilidad no es enteramente de los profesores, perciben que es de “más arriba”, del “Ministerio”, porque maestros y maestras señalan que no se pueden salir de lo que el curriculum prescribe y les demanda, existiría una falta de autonomía para desarrollar su trabajo, pues este es controlado, no sólo por pruebas externas como son el SIMCE y cada vez más la PSU (la que rondó siempre en los discursos), también están las pruebas de nivel y por semestre o aquellas que son sacadas de facsímiles de la folletos de PSU.

Podemos constatar una paradoja por un lado los estudiantes advierten estas exigencias para con sus propios profesores, no obstante ello, le dan gran valor a la institución si esta se encuentra en un nivel que les permita responder a dichos instrumentos con facilidad, ciertamente encontramos discursos disímiles respecto de lo señalado, en cuanto a querer aprender como un “anhelo” y relativizando las notas y los instrumentos externos, pero aún así se plantearon con el deseo de ingresar a la universidad y participar de algún preuniversitario.³⁹

³⁹ Evaluación al servicio de quien de la autora Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (Universidad de Chile, 2008), (P.P. 127-129)

En síntesis podemos señalar que la cultura escolar se encuentra fragmentada en (objetivos y contenidos), que los y las maestros pasan la materia (los contenidos) teniendo aparentemente como telón de fondo el programa de estudio, pero olvidando las orientaciones y las intenciones que subyacen, puesto que existiría el peso de una pedagogía centrada en el logro de objetivos y luego de verificación de estos para determinar si fueron logrados o no. Esto último se realizaría mayoritariamente a través de pruebas de lápiz y papel.

Por otra parte se puede constatar que maestros y maestras trabajan aisladamente unos de otros, aun siendo de la misma especialidad, esto porque docentes de una misma especialidad difieren de las formas de enseñar, de tratar y de concebir la actividad, se agrega a ello que cada uno cuenta con exigencias disímiles en relación a la excelencia y esto se vería reflejado en como conciben -a juicio de los estudiantes- formas distintas de evaluar.

Por otra parte y no menos importante afloró como aspecto central del discurso la necesidad de que profesores y estudiantes se relacionen de manera distinta, con respecto, pero desde ambos lados, que maestros tomen conciencia de la necesidad que sienten de participar y actuar en clase, de sentirse personas y no objetos o receptáculos pasivos de información.

Por último un trato humano en una interacción de jóvenes que piensan y sienten y de adultos que los comprenden, acepten y que crean en ellos.⁴⁰

⁴⁰ Evaluación al servicio de quien de la autora Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (Universidad de Chile, 2008), (P.P. 129)

A modo de propuesta

El currículum prescrito y el operativo difieren profundamente. Lo anterior se ha podido desentrañar a través de las voces de los y las jóvenes. Por un lado constatar y por otro comprender. Esta comprensión surge desde la escucha atenta y del análisis de lo dicho. La pregunta es por qué se estaría produciendo tal situación, no es que afirmemos que el currículum prescrito (reforma educacional y curricular), haya venido a cambiar las prácticas de los docentes, ni que demos por sentado que el marco curricular y su traducción en planes y programas manifieste algo distinto a una pedagogía por objetivos, aparentemente pareciera hacerlo en las intenciones, pero al traducirlo a programas se estrecha y se estrecha aún más en la medida que presiona para que se cumpla con controles externos (SIMCE- PSU).

Por ello es que creemos de vital importancia considerar los siguientes aspectos para pensar una propuesta, a saber: El trabajo docente no puede seguir siendo un trabajo aislado, solo en una sala frente a los estudiantes; para revisar, reflexionar y posteriormente transformar las prácticas. Se requiere trabajar con otros y hablar de lo que hacen, de cómo lo hacen. Esto sólo es posible en espacios de participación, de confianza, de relaciones horizontales y sin juicios que atenten contra esta oportunidad de construir comunidad.⁴¹

⁴¹ Evaluación al servicio de quien de la autora Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (Universidad de Chile, 2008), (P.P. 130)

Comprender las características psicológicas y los cambios que experimentan las jóvenes en la adolescencia, no sólo para saber quiénes son, sino que para comprender como piensan, que les gusta y como una relación más cercana puede hacer el primer cambio en una sala de clases. La clase debe ser construida por ambos actores, profesores y estudiantes y si éstos últimos se sienten comprometidos, si lo que se espera de ellos es claro y explícito, la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación volverían a tener sentido. Si la evaluación cumple una serie de funciones, maestros y maestras deberían tener en cuenta cuáles de ellas (las funciones) involucra compromiso, participación y un estímulo para los estudiantes y una retroalimentación para re-pensar la enseñanza, sin olvidar que tiene otras funciones, pero que estas forman parte de un control que no debería desvirtuar los objetivos educativos y el primero de ellos es que los estudiantes aprendan.

Se requiere concebir el aprendizaje, no como las respuestas a un determinado instrumento, sino como el desarrollo de procesos de pensamiento, de reflexión, análisis, entre otros, para ello los y las estudiantes deben tener en cuenta que todo conocimiento es provisional y que las ciencias, así como todo en este mundo complejo, va cambiando a medida que se profundiza y se investiga. Maestros y maestras deberían estar dispuestos a comprometerse con el aprendizaje de los estudiantes, acercando la actividad a situaciones reales que tengan sentido para los que aprenden.⁴²

⁴² Evaluación al servicio de quien de la autora Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (Universidad de Chile, 2008), (P.P. 131)

2.1.4 Antecedentes Teóricos

2.1.4.1 La construcción de la realidad

Un ser social

En este escenario donde surgen diferentes tensiones y conflictos en torno al tema ya señalado, los profesores van formando sus propios significados, es así, que para llegar a conocer estas significancias debemos recurrir a enfoques teóricos que nos permitan contextualizar el tema del estudio.

Las problemáticas de los profesores han ido creciendo con el tiempo y con la modernidad que lo hace un ser individualista y competitivo, el docente actual se ha ido desvinculando de su colega, cada vez se ha vuelto menos empático, con mayor consumismo y endeudamiento para lograr un nivel de vida que satisfaga las mínimas necesidades para su familia, con poco tiempo de compartir con su prójimo y disfrutar la vida, el profesor se siente estresado, desgastado, sin sentido, viviendo su vida desconectado y aislado de la sociedad.

Por lo tanto, los profesores del estudio, tienen semejanzas en sus significaciones con lo que interpretan los autores Peter L.Berger y Thomas Luckman, en su libro “La construcción social de la realidad” afirman que “Los hombres producen juntos un ambiente social con la totalidad de sus formaciones socio-culturales y psicológicas”⁴³.

⁴³ Peter L.Berger y Thomas Luckman, La construcción social de la realidad (página 72). Amorrortu Editores. Buenos Aires -Madrid. (1968).

Es así como, el ser humano al volverse un ser social, entiende que necesita del otro y de que este otro necesita de él, comienza mirar más hacia afuera de sus cuatro paredes, sale del escondite y participa de los desafíos que se van presentando, con la confianza en el otro, no hay sociedad sino existe una relación entre los hombres, sólo así se hace posible la construcción de la realidad más entrelazada y más humana.

Es necesario que los hombres sean capaces de construir juntos sus significancias desde sus formaciones socio-culturales de las diferencias, desde la validación del otro, desde la solidaridad, reflexionar en torno a sus percepciones psicológicas, de la inteligencia, la competitividad, el éxito y mirando este fenómeno desde una perspectiva integradora, que es sin duda una actividad productiva humana.

Es necesario que como sociedad tengamos presente que es importante construir nuevas bases para compartir juntos, salir de las propias individualidades ya que en ello se reafirma que la humanidad específica y su socialidad.

“Ninguna de estas formulaciones debe considerarse como un producto de la constitución biológica del hombre, la que como ya se dijo, proporciona solo los límites exteriores para la actividad productiva humana. Así como es imposible que el hombre se desarrolle como tal en el aislamiento, también es imposible que el hombre aislado produzca un ambiente humano. El ser humano solitario es ser a nivel animal.

La humanidad específica y su socialidad están entrelazadas íntimamente. *El homo sapiens* es siempre, y en la misma medida, *El homo socius*.⁴⁴

⁴⁴ Peter L. Berger y Thomas Luckman, La construcción social de la realidad (página 72). Amorrortu Editores. Buenos Aires -Madrid. (1968).

2.1.5. 1. Interaccionismo simbólico

Volviendo a la idea de que el ser humano en este caso los profesores construyen su realidad a través de las significaciones, también es importante mencionar el proceso de interacción entre los individuos.

El proceso de interacción entre los individuos y su significado

Cuando el ser humano comienza a sentirse parte de una sociedad, a participar en su dialéctica, también comienza un proceso de interacción simbólica, en la que va formando su propia identidad y comportamiento. Es así que algunos de los profesores comparten significados como individuos y a la vez sus acciones dentro de la comunidad educativa están ligadas a lograr un proyecto de vida, pero además se quiere sentir respetado y valorado por su historia y visión de sociedad.

Con respecto a su cultura y a la comunidad educativa podemos mencionar que la teoría del Interaccionismo Simbólico profundiza en esta área al afirmar que “El interaccionismo se basa en los más recientes análisis de tres sencillas premisas.

La primera es que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que éstas significan para él.

La segunda es que el significado de estas cosas se deriva de, o surge como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con el prójimo.

La tercera es que los significados se manipulan o modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona el enfrentarse con las cosas que van hallando a su paso.

Se considera que ignorar el significado de las cosas conforme al cual actúan las personas equivale a falsear el comportamiento sometido a estudio, por estimarse que el hecho de restar importancia al significado en beneficio de los factores que supuestamente motivan la conducta, constituye una lamentable negligencia del papel que el significado desempeña en la formación del comportamiento.”⁴⁵

⁴⁵ Blumer, Herbert, El interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método (página 2 y 3). Editorial Hora, S.A. Barcelona.

Capitulo 3

La metodología

3. Metodología

3.1. Diseño Metodológico

Para cumplir con los objetivos planteados se realizó un estudio con la metodología investigativa cualitativa, ya que este enfoque nos permite llegar a la comprensión de los fenómenos sociales. Como señala Vasilachis “Fundada en una posición filosófica que es ampliamente interpretativa en el sentido de que se interesa en las formas en las que el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido” (Vasilachis, 2006)

El estudio pretende comprender de los significados que otorgan los profesores a la Nueva Evaluación Docente, para ello, el procedimiento apropiado es el estudio de caso empleando la técnica de grupos focales y entrevista en profundidad.

3.2. Tipo de Estudio: Estudio de Caso

Para captar los significados que otorgan los profesores al fenómeno investigado, el estudio de caso es adecuado. Porque permite, según señala Vasilachis, “el abordaje de lo particular” (Vasilachis, 2006). La autora, citando a Stake, agrega: “el estudio de caso no es la elección de un método, sino más bien la elección de un objeto a ser estudiado...” . El diseño corresponde a estudio de casos múltiple, lo que permitirá una mayor comprensión del fenómeno en estudio.

Así mismo, hacer posibles las comparaciones en el tratamiento del caso por parte de los actores, lo que ayudaría en la comprensión general del fenómeno en estudio.

El objetivo es conocer el significado que otorgan los profesores a la Nueva Evaluación Docente. Para ello, se recopiló la información en un Liceo Científico Humanista Municipal Emblemático de la comuna de Santiago Centro, los profesores seleccionados como muestra intencionada son aquellos que mejor representan el objeto de estudio.

3.3. La muestra

Siguiendo la línea del tipo de diseño, se eligió una muestra estructural intencionada, se escogieron a los sujetos de acuerdo a sus características de homogeneidad, del mismo establecimiento y de heterogeneidad, de diferente género y años de experiencia ejerciendo docencia para llegar a la saturación del espacio simbólico.

3.3.1. Criterios de Selección

En la recolección de datos del estudio se seleccionó a los siguientes sujetos:

- 6 profesores de aula de distintas asignaturas de un Establecimiento Municipal de Enseñanza Media Científico Humanista, de la Comuna de Santiago de la Región Metropolitana.

- Se seleccionó a 1 Profesora Evaluadora en el Departamento de U.T.P

FINALMENTE SE REALIZÓ LA MUESTA CON 5 PROFESORES

SELECCIONADOS POR LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

- 1 PROFESOR CON MÁS DE 10 EVALUACIONES ANTERIORES Y DISTINTOS RESULTADOS
- 1 PROFESOR PROXIMO A JUBILAR
- 1 PROFESORA QUE SE EVALUO POR PRIMERA VEZ 2015
- 1 PROFESORA QUE SE EVALUO POR PRIMERA VEZ 2015
- 1 PROFESORA EVALUADORA DEL DEPARTAMENTO DE U.T.P

- ✓ PROFESORES CON MÁS DE 10 EVALUACIONES Y PROXIMOS A JUBILAR

Nos permite conocer la significancia que ellos le otorgan a los diferentes tipos de evaluaciones que han experimentado durante su carrera profesional y sus significancias a la Nueva Evaluación Docente ya que, están próxima a jubilar.

- ✓ PROFESORAS QUE SE EVALUARON POR PRIMERA VEZ 2015

Entrega información sobre los significados que le otorgan a la experiencia que tuvieron al enfrentarse por primera vez al proceso.

✓ PROFESOR O PROFESORA CON CARGO DIRECTIVO

Nos permite conocer la significancia que ellos le otorgan a los diferentes tipos de evaluaciones, y su labor en el proceso de evaluación de los profesores y a la evaluación actual y nueva.

❖ **Establecimiento Educativo:**

- ❖ Se seleccionó a un Liceo Municipal Emblemático de la Comuna de Santiago, con una matrícula de 1600 alumnos aproximadamente y 100 profesores en total.

3.4. Técnicas de investigación

Grupos focales

Los grupos focales están compuestos por sujetos que comparten un mismo espacio en común, nos permite extraer información discursiva sobre las ideologías, percepciones y

significaciones de diferentes fenómenos. Es una técnica de investigación apropiada para nuestro estudio, ya que permitirá recopilar la información necesaria en el lugar común en que comparten los sujetos, es decir, su lugar de trabajo y en donde forman parte de una comunidad educativa, fraguando sus interacciones.

La entrevista en profundidad

La entrevista en profundidad es la técnica que permite profundizar en la construcción de las significaciones que los sujetos dan al objeto en estudio. Lo anterior se explica, debido a que la entrevista en profundidad es entendida en su expresión más amplia como aquella en la que el investigador obtiene las interpretaciones del entrevistado acerca del caso investigado.

Delgado y Gutiérrez definen la entrevista como “un proceso comunicativo por el cual un investigador extrae alguna información... (Delgado y Gutiérrez, 1999). Los autores consideran como principal característica la “subjetividad” para conocer lo que se quiere investigar. Debido a esta condición será posible descubrir la emotividad del entrevistado, lo que se expresa en palabras de Delgado y Gutiérrez como la función expresiva del lenguaje (en la consideración teórica de Roman Jakobson) y que, sin duda, es la que mejor representa lo que los actores sienten, perciben o significan, lo que implica una ventaja al considerar los objetivos de este estudio.

La riqueza del dato que obtenido desde la entrevista en profundidad radica, además, en que hace posible la relación cara a cara para comprender los significados que los actores otorgan al fenómeno investigado.

Desde este punto de vista, es realmente enriquecedora la interacción con los sujetos, mediante dicha técnica, pues es la que permite dilucidar aspectos insospechados incluso por el sujeto entrevistado.

3.4.1 Duración

Para la realización del estudio se estimó un tiempo de 4 meses.

3.5. Triangulación

El análisis teórico que se utilizó para comprender e interpretar los datos recogidos, se elaboró a partir de los postulados de las Teorías Fenomenológica de los autores Peter L. Berger y Thomas Luckman, “La construcción social de la realidad” y de el “Interaccionismo Simbólico” de Herbert Blumer.

Se analizaron los discursos a la luz de estos fundamentos teóricos, los que permitieron un acercamiento a la comprensión del fenómeno estudiado.

4. Metodología de Análisis de los datos

Finalmente el análisis de los datos se realizó a través de la metodología de la **Teorización Anclada en los datos** de Muchielli, porque nos permitió extraer del mismo dato las significancias e interpretaciones que emergen en el discurso de los sujetos en torno a la investigación realizada.

Capitulo 4
Analisis de los resultados

4. Análisis de los resultados

Con el propósito de lograr los objetivos del estudio enmarcado en el paradigma de investigación cualitativo, se consideró el método de teorización anclada propuesto por Mucchielli, se elaboró una codificación de los datos obtenidos en los discursos de los actores, estableciendo los temas emergentes. Esto permitió a su vez la construcción de categorías con descripción de características específicas-dimensiones- y la elaboración de una matriz de relaciones entre ellas.

A partir de los temas emergentes se construyeron las siguientes categorías:

- 1.- Significados otorgados por los docentes a los diferentes tipos de evaluaciones existentes.**
- 2.- Significación que le dan a la nueva evaluación docente.**
- 3.- Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador.**

Toma de muestra

Es importante mencionar que en el terreno de la toma de muestra, de 6 docentes contactados, 2 se disculparon por no poder participar y se presentaron finalmente 4, que tuvieron la gentileza de quedarse alrededor de 1 hora y media en el colegio, después de su horario de salida.

Se codificó también la identidad de los 4 profesores más Evaluadora

De la siguiente forma:

| Profesora | Profesora | Profesor | Profesor | Evaluadora |
|--------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Religión Evangélica | Inglés | Biología | Tecnología | |
| P1 | P2 | P3 | P4. | P5. |

Además se codificaron las preguntas realizadas

De la siguiente forma:

| | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|

4.1 CATEGORIA 1. Significados otorgados por los docentes a las diferentes evaluaciones existentes.

Esta categoría se constituye en tres dimensiones, que se detallan a continuación:

| Categorías | Dimensiones |
|---|--|
| Significados otorgados por los docentes a las diferentes evaluaciones existentes. | Conocimiento e información de tipo de pruebas aplicadas a los docentes. Significación que le dan a las evaluaciones voluntarias y obligatorias. Análisis y significación de los resultados obtenidos en diferentes etapas de su vida y las garantías logradas. |

4.1.1. Conocimiento e información de pruebas

Los docentes con menos años de experiencia muestran un escaso conocimiento de tipo de pruebas, sin embargo, los docentes con mayores años de experiencia presentan un conocimiento más acabado y se refieren a las pruebas en forma detallada.

Así lo manifiesta la docente de Religión, describiendo “solo” la Evaluación Docente a la que se enfrentó por primera vez el año pasado.

“...La Evaluación Docente, el aspecto de la planificación, la clase grabada, la autoevaluación, reflexión en torno a los instrumentos de evaluación y la entrevista del evaluador par.” (P1: p1)

En el caso de la profesora de inglés ocurre la misma situación, sin embargo tiene un mayor conocimiento, no por el hecho de estar informada, sino por enterarse en los mismos establecimientos con sus colegas y por los bonos que podía obtener.

“...La Evaluación Docente, La Evaluación AVDI que significa Evaluación Voluntaria de Evaluación Individual, La Evaluación AEP que significa algo así como Evaluación de conocimiento del área, me enteré de los colegios, por las asignaciones extras “. (P2: p1)

El profesor de Biología por otro lado, manifiesta un mayor conocimiento de tipos de evaluaciones y los detalla con mayor cantidad de antecedentes.

“...La Evaluación Docente, el Portafolio, la Evaluación Institucional Privada de cada establecimiento, La Evaluación AEP voluntaria, La Evaluación AVDI asignación voluntaria de desempeño individual.

En los colegios privados te visitaba la Directora y la Jefa de U.T.P, también a través de los alumnos “. (P3: p1)

4.1.2. Significación que le dan a las evaluaciones voluntarias y obligatorias

Los docentes de la muestra valorizan mucho más las evaluaciones voluntarias que las obligatorias. Pues manifiestan que las voluntarias se enfocan más en medir su conocimiento, para medir su nivel de experticia, y las obligatorias se enfocan en sancionar y sacarlos del sistema.

Así lo manifiesta en su discurso el profesor de Biología, que con este sistema se busca que no sean “beneficiados” y que no van a salir destacados.

“...El propósito de la evaluación es que ningún profesor sea beneficiado económicamente, en la Nueva Evaluación Docente no hay ningún profesor destacado.

Con la Nueva Evaluación Docente se va la AVDI y la AEP “. (P3: p2)

.

Además consideran que el factor tiempo es un problema, ya que no se considera dentro de sus horas de trabajo, trae un gran nivel de tensión y de estrés.

En el discurso del profesor de biología se observa que ocupan mucho tiempo extra “fuera del horario de clases y lo estresante que es para el”

“...Se requiere más información, dar más plazos y de ir entregando en cada etapa, el problema es al menos ir haciendo el portafolio, lo difícil es hacer un trabajo muy grande, se ocupan aproximadamente 200 horas y se hacen fuera del horario de clases y es estresante.

Arto trabajo, tomaba mayo, junio, julio, agosto. Significa trabajar en vacaciones de invierno “. (P3: p3)

Para la profesora de Religión que rindió por primera vez la prueba significó una preparación de “varios fines de semana”.

“...Para realizar mi Evaluación Docente, vine varios fines de semana, pedí ayuda a una colega, fueron como 2 meses“. (P2: p3)

Para cumplir con su Evaluación Docente la profesora de inglés manifiesta que tomó tres meses su preparación además de tener que pedir sus “días administrativos”.

“...Llegamos de vacaciones, agosto, septiembre y octubre, además hay que tomarse días administrativos“. (P1: p3)

4.1.3. Análisis y significación de los resultados obtenidos en diferentes etapas de su vida y las garantías logradas.

Para los profesores de la muestra los resultados obtenidos en la mayoría han sido satisfactorios, han significado un beneficio económico y garantías que se han logrado por varios años.

El profesor de Biología comenta que para él, la evaluación AVDI fue beneficiosa en varias etapas de su vida y que el "aumento de su sueldo fue hasta un 15 % de su sueldo".

"...La AVDI es difícil, gané el máximo la primera vez y la segunda, Salí entre el 5 y 6, aumentó un 15 % de mi sueldo ". (P3: p3)

4.1.2 CATEGORIA 2. Significación que le dan a la nueva evaluación docente

Esta categoría se constituye en dos dimensiones, que se detallan a continuación:

| Categorías | Dimensiones |
|---|---|
| Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente | Conocimiento e información de la Nueva Evaluación Docente Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente |

4.1.2 Conocimiento e información de la Nueva Evaluación Docente

De acuerdo al discurso de los actores existe poca información con respecto a la Nueva Evaluación Docente, manifiestan que no han podido acceder a conocer las implicancias de este nuevo proceso evaluativo para los profesores.

Lo que manifiesta la docente de Religión con su frase concisa que “no tiene idea”, luego vuelve a comentar que “no ha leído nada” sobre el tema y que pronto tendrían una charla.

“...No tengo idea” (P1: p3)

“...Yo de la Evaluación Docente no he leído nada”. (P1: p3)

“...El 12 de octubre hay una charla sobre la Nueva Evaluación Docente” (P1: p3)

En el caso de la profesora de inglés ocurre una situación similar... manifiesta que es muy vaga la información, solo se puede observar a través de su discurso que “el perfeccionamiento no iría”.

“...Yo creo que eso iría, perfeccionamiento ya no va, perfeccionamiento tampoco” (P2: p3).

Por otro lado el profesor de Biología enfatiza en los cambios que se vienen con la Nueva Evaluación Docente y que no se va a beneficiar a los profesores con este nuevo sistema por el contrario la idea es “no dejar a nadie destacado”. (P3: p3).

“...De aquí en adelante es el Portafolio y la AVDI, prueba de conocimiento, no importa si sales básico o competente, la gente que corrige el portafolio, es no dejar a nadie destacado”. (P3: p3).

También el Profesor de Biología, comenta sobre los profesores que egresen durante este nuevo periodo; “éstos tendrán que trabajar con un mentor”.

“...Eso sabemos los que somos antiguos, la persona que egresa tendrá que trabajar con un mentor y después de 4 años será profesional”. (P3: p3).

Así mismo, va describiendo este proceso en el área económica que “los sueldos bajarán” y que existe el deseo que la jubilación “aumente en 2 años”.

“...Con respecto a los cálculos del sueldo no va a variar hacia arriba, por tantos bienios, tengo 14 bienios, perfeccionamiento, AVDI no vamos a tener, va a ir bajando, como quitan ese porcentaje, los sueldos bajarán”. (P3: p3).

“...Se va air sacando las bonificaciones, pero el sueldo no va a ser una maravilla, un líquido de 1.100.000.- cosas que ahora estas.

“...En cuanto a la jubilación, ojalá no alarguen la edad de jubilación, existe el deseo que aumente en 2 años aproximadamente, te calculan para vivir 85 años.” (P3: p3).

Ante lo que la profesora de Religión manifiesta muy consternada que si suben la edad de jubilación sería “ stres” “locuras” y “licencias médicas” para los docentes

“...El tema de AFP, es cosa seria, estrés, locuras, licencias médicas”. (P1: p3).

Según el discurso y conocimiento que tiene del tema la Evaluadora del Departamento de Unidad Técnico Pedagógico, comenta que “La persona encargada del proceso es la jefa de UTP” y que los cambios que se vienen con la Nueva Evaluación Docente no son muy importantes de acuerdo a lo que ella se ha informado; “pero lo que he visto no es muy distinto a lo experimentado”

Además cita que “los nuevos portafolio son más amigables y de menor extensión”.

Sin embargo, da a conocer su “descontento frente al formato”, pues para ella es muy fácil de falsear o “mandar a hacer”; “Personalmente no estoy de acuerdo con el formato, pues no representa el verdadero conocimiento que tienen los profesores sobre el aspecto técnico pedagógico, pues hoy en día lo mandan a hacer o bien se tienen que asesorar para realizarlo”.

Lo único que “valida es la clase grabada”, “Lo que sí es válido es la clases grabada”.

“...La persona encargada del proceso es la jefa de UTP, pero lo que he visto no es muy distinto a lo experimentado, aunque los nuevos portafolio son más amigables y de menor extensión.

Personalmente no estoy de acuerdo con el formato, pues no representa el verdadero conocimiento que tienen los profesores sobre el aspecto técnico pedagógico, pues hoy en día lo mandan a hacer o bien se tienen que asesorar para realizarlo.

Lo que sí es válido es la clases grabada”. (P5: p2).

4.1.3 Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente

En este punto llegamos a la pregunta clave que guía la investigación, es también la pregunta en la que los docentes se explayan un poco más, por la importancia que le dan a este nuevo proceso que se viene, sobre todo, porque de los discursos emana su propia subjetividad.

Así lo señala el profesor de Biología en su discurso dicho de forma sentenciosa que para él esta nueva evaluación docente viene a “legitimar la percepción de que los profesores son malos” y opina que si tan solo quisieran apoyarlos y que puedan seguir capacitándose e “ir a la universidad a hacer post títulos”.

“...Legitimar la percepción de que los profesores son malos a nivel de Gobierno, es incomprendible que no se consideren los perfeccionamientos, post grados, me ofrecen cursitos de gente que esta fuera del sistema”.

“...Si hubiera voluntad del Gobierno, es ir a la universidad a hacer un post- grados.”

(P3: p4).

Con respecto a la anterior aseveración; la profesora de Religión Evangélica manifiesta con eso “justifican la plata” y que la mejora debería ir en pos de la capacitación “si me pagaran un Magister encantada voy”.

“...Justifican la plata” (P1: p4).

“...El decir que los profes son malos con evidencia, si me pagaran un Magister encantada voy, los chicos necesitan que estemos actualizados y conectar asignaturas”.

(P1: p4).

También coincide con el planteamiento anterior la profesora de Inglés quien manifiesta en su cita; “no me queda claro lo que quieren probar”, además comenta que los cursos que se ofrecen para capacitar a los profesores “no se pueden aplicar”.

“...La evaluación siempre es buena, si lo hace alguien externo, que te ayude. Lo que encuentro malo es que ni siquiera te incentivan con dinero, pero no hay retribución, evaluación tanto estrés, no me queda claro lo que quieren probar.

Son cursos básicos del CPEIP son una burla, no son serios, no nos sirven, no se pueden aplicar”. (P2: p4).

Por otro lado, el profesor de Biología en su discurso habla de su decepción con el gobierno por el no cumplimiento de compromisos, de las subvenciones SEP que “se desvía del colegio” y la abundancia de las Ates.

“...Se gestan buenas ideas, pero los compromisos son tantos, pero no se cumplen.

La subvención de SEP se supone que se iba a ir al alumno, ahora se da al colegio, se desvía del colegio.

Ahora están las ATE, abundan las ATES”. (P3: p4).

Firmemente la profesora de Inglés manifiesta que este nuevo proceso evaluación se encuentra realizado solo por “compromisos políticos” y “luego improvisaciones”, según se observa en la siguiente cita:

“...Compromisos políticos y luego improvisaciones, ahí está el problema, nos tiran encima”. (P2: p4).

Finalmente con respecto a los resultados de la evaluación y su propia valoración con respecto a un resultado negativo o positivo, el profesor de Biología comenta; para el “estar competente o incompetente es secundario” y que “uno nunca deja de ser maestro”, “no deja de aprender” y “las prácticas han mejorado al margen de las políticas del gobierno” y asevera “que no se cree en el sistema evaluativo del gobierno”.

“...Para mí el estar competente o incompetente es secundario, porque yo en mis 2 evaluaciones las he preparado he leído bastante, he consultado colegas para mi es experiencia provechosa, en lo personal es ganancia, buena experiencia, mejora sus prácticas motivación personal, uno nunca deja de ser maestro, no deja de aprender ha sido provechosa y las prácticas han mejorado, al margen de las políticas del gobierno.

Al margen que no se cree en el sistema evaluativo del gobierno”. (P3: p5).

4.1.4 Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador.

Esta categoría se constituye en dos dimensiones, que se detallan a continuación:

| Categorías | Dimensiones |
|---|--|
| Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador. | Significación que le dan al rol docente como formador. Significación que le dan al futuro de los docentes y sus esperanzas. |

4.1.4 Significación que le dan al rol docente como formador

En la última parte del estudio nos encontramos con la significación que le dan al rol docente como formador, que surgió dentro de los discursos de los profesores en reflexión a su labor, es importante mencionar que existen matices de acuerdo a los años de experiencia, cargos ocupados y capacitaciones realizadas, que nos dan ribetes claros sobre el tema.

El discurso del profesor de Biología manifiesta con un dejo de tristeza, sobre su opinión de las autoridades actuales; “que a nuestras autoridades les importe lo que a nuestra sociedad le toque vivir “y que finalmente su interés está en el partido y no en la sociedad.

“...Ideal es que a nuestras autoridades, les importe lo que a nuestra sociedad le toque vivir, pero como todo es política, que él no mira nunca más allá del partido y no de la sociedad”. (P3: p6).

Con la misma intensidad, habla sobre cómo debería ser la nueva evaluación, que debería ser la misma pero “cambiando algunas cosas”, “si no sale bien enviémoslo a la Universidad” y que todos puedan tener un Magister. También, habla sobre el área económica, de la importancia de que el profesor sea bien remunerado para que “especialmente los más pobres crean en el profesor “, porque ven que el docente llega

con la ropa “percutida” y no valoran el rol docente por estas razones y “creen que hay otra forma mejor de ganarse la vida”.

“...La metodología podría ser la misma cambiando algunas cosas, si no sale bien enviémoslo a la Universidad y que cada profesor tenga una Maestría.

Un buen sueldo para que de esa manera especialmente los más pobres crean en el profesor, no nos crean porque llegamos percutidos, creen en que hay otra forma mejor de ganarse la vida”. (P3: p6).

4.1.5. Significación que le dan al futuro de los docentes y sus esperanzas

Llegando al termino del tiempo establecido para el grupo focal, con la preocupación por los profesores, pues ya había pasado más de una hora y fracción, comenzaban a surgir reflexiones muy enriquecedoras para el estudio, entonces era una gran oportunidad de seguir plasmando los discursos, es así como manifestaron lo siguiente sobre la significación que le dan al futuro de los docentes y sus esperanzas.

Con respecto a esta última dimensión, el profesor de Biología detalla que le gustaría a futuro para los docentes, en primera instancia plantea que se comiencen con un sueldo de \$ 700.000.- mil pesos líquidos hasta un máximo de \$ 2.000.000.- millones líquidos, además de que los cargos que se ocupen en una escuela sean por mérito y no por “confianza política”, “es un daño que se hace”, además todo lo anterior depende del alcalde, “eso hace mal”, finaliza su comentario citando; “La educación es lenta, es ir a largo plazo por carrera”.

“...\$700.000.- líquido, sueldo base inicial, hasta un máximo de \$2.000.000.- líquido.

Que el profesor por mérito ocupe U.T.P., por mérito sea Director y Orientador, como no es por mérito y es por confianza política, es un daño que se hace.

Depende de quien este de alcalde, eso hace mal.

La educación es lenta, es ir a largo plazo por carrera”. (P3: p7).

Según se observa en la siguiente cita, la profesora de inglés reflexiona en relación a la evaluación y siente que la evaluación actual es “una fotografía”, no está viendo “un trabajo a largo plazo”, “la evaluación no es rigurosa” y que no se consideran “otros aspectos”. Sin embargo existe una actitud autocrítica de su rol y manifiesta que; “Si saldría incompetente, me haría un autoanálisis”.

“...Siento que la evaluación te está diciendo algo y no refleja un proceso, es una fotografía, no ve un trabajo a largo plazo, la evaluación no es rigurosa, puede que no te haya considerado en otros aspectos

Si saldría incompetente, me haría un autoanálisis. (P2: p7).

A si mismo se refiere a como le gustará que fuera la nueva evaluación docente, coincidiendo con el profesor anterior, comenta que debería ser “parecida a la forma de ahora”, también critica que no hay mucha enseñanza con respecto a esto, “pero el tema de la evaluación, porque nadie te lo enseña”, “tienes que depender del colegio” y sería positivo “tener un monitor o guía en el tiempo de evaluación”.

Pues cuando ella estaba preparando su evaluación “no podía ver nada personal”, “podía ver nada personal, no lo tome en cosa de tiempo”.

“..Tener un monitor o guía en tiempo de evaluación, no podía ver nada personal, no lo tome en cosa de tiempo”. (P2: p7).

En el área de mejorar la retroalimentación en la evaluación a futuro, la profesora de Inglés manifiesta que lo “fundamental prometer un perfeccionamiento” y “que enseñen a través del hacer”.

“...Lo fundamental prometer un perfeccionamiento, no se puede mejorar con los resultados en una hoja, que enseñen a través del hacer”. (P2: p7).

A modo de reflexión última, la profesora de Religión comenta los resultados de la evaluación docente, “me siento como una profesora competente en el aula”, “se siente satisfecha por haber cumplido”.(salió competente, lo comentó al grupo antes de iniciar el grupo focal, como una buena noticia).

“...Evaluación positiva o negativa, me siento como una profesora competente en el aula, los mejores evaluadores son los alumnos, me siento satisfecha de haber cumplido, recursos tengo en mi área, más profesores de mi área nos podríamos co-ayudar, aunque habría discriminación por la fe.

Se refiere también al proceso de preparación de la evaluación docente, que le sirvió “para conversar más con la colega”, dejando ver a la vez, que su compañera con su mayor “experiencia” le ayudo y la dejó “satisfecha”. Por otro lado también comenta sobre los cargos en las escuelas y liceos que deben “ser ocupados por los méritos”.

Es bueno, nos sirvió para conversar más con la colega. Ella tiene más experiencia, me dejó satisfecha.

Me siento satisfecha con mi trabajo, pero creo que los cargos tienen que ser ocupados por los méritos". (P1: p7).

También se une al final el profesor de Tecnología, que se encontraba haciendo clases, comenta de acuerdo a sus años de experiencia y cargos ocupados entre ellos, Jefe de U.T.P, Orientador y Director, manifiesta en primer lugar que "el profesor es inocente", que "la educación no es neutra hay un fin", también se refiere a la evaluación, que tiene una "intención", "que no es lo que es profesor quiere" y "que es para decir que eres malo y te pago menos"

"...El profesor es inocente, la educación no es neutra hay un fin.

La evaluación tiene un sentido, una intención, que no es lo que el profesor quiere.

Es para decir que eres malo y te pago menos". (P4: p7).

Rrecordando sus antiguas evaluaciones con respecto a instituciones particulares, comenta que al ser evaluado "no se sabía si seguías o no".

"...En una evaluación no se sabía si seguías o no", (P4: p7).

Con respecto al sistema privado y público asevera que todo lo que tiene que ver con la evaluación no es realizada por empresas confiables, “las empresas externas son deshonestas”, además que las personas que trabajan elaborando estas evaluaciones “no son profesores, son ingenieros”, que “no pueden existir formatos para evaluar, tienen que existir acuerdos” y que la evaluación persigue un “ideal “, pero ese ideal es el que le conviene al sistema.

“...las empresas externas son deshonestas, no son profesores, son ingenieros”.

“...No puede existir una evaluación con formatos, con normas, tiene que existir acuerdos en la evaluación”. (P4: p7).

“...Evalúo en que parte me salieron como yo quiero, no aceptamos el lado “B”, ahí estamos equilibrados, la evaluación persigue un ideal”. (P4: p7).

Critica enfáticamente que la evaluación actual viene de la economía, y que al evaluar “se quiere mejorar el producto”, para el futuro de la evaluación manifiesta que los que forman el sistema se “independicen del poder de turno”.

La evaluación o sistema evaluativo actual ideal viene de la economía, la idea principal es mejorar un producto.

Viene de trasladar lo académico al sistema industrial. El sistema quiere hacer un producto de lo académico.

Se hace necesario que los que forman el sistema, se independicen del poder de turno.

4.2. Matriz de categorías construidas

| Categorías | Dimensiones |
|--|--|
| 1. Significados otorgados por los docentes a las diferentes evaluaciones existentes. | <p>-Conocimiento e información de tipo de pruebas aplicadas a los docentes.</p> <p>-Significación que le dan a las evaluaciones voluntarias y obligatorias.</p> <p>-Análisis y significación de los resultados obtenidos en diferentes etapas de su vida y las garantías logradas.</p> |
| 2. Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente. | <p>-Conocimiento e información de la Nueva Evaluación Docente.</p> <p>-Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente.</p> |
| 3. Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador. | <p>-Significación que le dan al rol docente como formador.</p> <p>-Significación que le dan al futuro de los docentes y sus esperanzas.</p> |

4.3. Vinculación entre categorías

1. Significados otorgados por los docentes a las diferentes evaluaciones existentes y Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente.

De acuerdo a los discursos de los entrevistados, existe una consistencia en los significados que entregan las docentes y las dos categorías se vinculan de la siguiente forma:

Los docentes con menos años de experiencia muestran un escaso conocimiento de tipo de pruebas. Sin embargo, los docentes con mayores años de experiencia presentan un conocimiento más acabado y se refieren a las pruebas en forma detallada, además cuentan con mayor capacitación y por el hecho de llevar años en el sistema, son capaces de reflexionar y criticar el Sistema de Evaluación actual y la Nueva Evaluación Docente e ir formando sus propias significaciones.

Ellos los que se sienten con mayor responsabilidad para informarse e informar a sus colegas de lo que está sucediendo con la Nueva Evaluación Docente, por lo mismo están Colegiados y asisten a reuniones informativas, resolutivas, etc, para lograr los cambios que han esperado durante todos los años de carrera, también están a pocos años de jubilar, por lo que están dispuestos a marchar y a irse a paro si la situación lo requiere.

Los docentes de la muestra significan de forma positiva las Evaluaciones Docentes Voluntarias y las Obligatorias las significan de forma negativa.

Es así como, se constata en los discursos de los docentes de la muestra y a la coincidencia de las significaciones visibilizadas en el estudio; **valorizan mucho más las evaluaciones voluntarias que las obligatorias**, pues, manifiestan que las voluntarias se enfocan más en medir su conocimiento, para medir su nivel de experticia, y las obligatorias las significan como negativas pues, para ellos se enfocan en “sancionar y sacarlos del sistema”.

Existe coincidencia en los discursos de los docentes en valorar mayormente las evaluaciones voluntarias pues sienten que no son sancionadoras y que si no les va bien no pierden nada, esto también representa un “temor y tensión” una evaluación obligatoria insuficiente, porque, se ven presionados por el área económica ya que, al ser un resultado bajo en una evaluación obligatoria, ellos son sancionados con un sueldo menor o simplemente quedan sin trabajo, además de la poca valoración que tienen como profesionales, esto hace que algunos profesores salgan del sistema educativo buscando otras opciones de trabajo.

Es así como surge la crítica a al actual sistema educativo, que empapa la Educación Chilena en todas las área y que se basa en la competitividad y resultados en el aquí y ahora.

Hace sentido lo que señala Pérez Gómez acerca de” la cultura escolar: “...En la escuela, como en el mundo de la economía, todo vale con tal de conseguir los resultados esperados o socialmente valorados. El propósito de superar con éxito los exámenes y evaluaciones y exhibir a corto plazo el rendimiento académico esperado justifica cualquier procedimiento o estrategia, incluido el engaño y la copia...” El autor señala que en “la sociedad de mercado” - como en la que nos desenvolvemos – “los resultados se convierten en mercancías que se valoran aquí y ahora” (Pérez G., A. 2004:178).⁴⁶

Los docentes están tensionados por esta ideología y manifiestan abiertamente su rechazo a ella, por no apuntar a lo que ellos llaman Educación de Calidad. En el discurso se observa que los docentes están preocupados por el avance de los estudiantes y por mejorar la calidad de aprendizajes, entregar una buena base de conocimientos para que ellos puedan desarrollar sus capacidades y talentos, de esa forma ellos puedan ser capaces de acceder a la universidad y forjarse un futuro como profesional.

En cuanto a la retroalimentación en la Evaluación Docente la significan como algo negativo, ya que, ésta es insuficiente o prácticamente nula, pues no se realiza de forma seria o para aportar al que hacer docente, además de mirarla como una fotografía del momento y no como un proceso realmente útil para mejorar la práctica docente y el sistema educativo en general.

⁴⁶ Pérez G., A. 2004. La Cultura escolar en la sociedad neoliberal. Ediciones Morata. Madrid. España. en Vallejos Pedreros, Sara E. (2012) Autora de Tesis. Significados que otorgan a los resultados obtenidos en prueba estandarizada SIMCE, Docentes de matemática y lenguaje y comunicación de dos Liceos de Enseñanza Media Técnico Profesional de la Región Metropolitana.

Para los profesores de la muestra, los resultados obtenidos durante su experiencia laboral en las diferentes evaluaciones docentes, han sido satisfactorias, han significado un beneficio económico y garantías que se han logrado por varios años. Lo que manifiestan se debería mantener.

De acuerdo al discurso de los actores existe poca información con respecto a la Nueva Evaluación Docente, manifiestan que no han podido acceder a conocer las implicancias de este nuevo proceso evaluativo para los profesores. Se puede considerar que la información que los profesores tienen sobre la Nueva evaluación docente es escasa ya que pero enfatizan que es una nueva forma de mercantilizar la educación haciendo de ella un producto y no hacer los cambios de fondo.

Por otro lado, La Nueva Evaluación Docente la Significan como negativa, porque, se sienten poco considerados en los procesos, no toman en cuenta su profesión y preparación con dignidad Por eso se sienten poco dignificados, ya que, no son considerados en las decisiones sobre” la mejora de la educación”, algo que les repercute directamente, que es su campus propiamente tal y que las autoridades cada vez van perdiendo más credibilidad para ellos, creando de esta forma, mayor inseguridad en su campo laboral . “Para el sociólogo Pierre Bourdieu, citado por Martín Criado (2009), entiende por *habitus* “el conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él. Estos esquemas generativos están socialmente estructurados: han sido conformados a lo largo de la historia de cada sujeto y suponen la interiorización de la estructura social, del campo concreto de relaciones sociales en el que el agente social se ha conformado como tal”. (Bourdieu,

1972:178) Y agrega: “Será a partir del habitus que los sujetos producirán sus prácticas” (Id: 178⁴⁷ se puede señalar que para los docentes el hecho de no ser partícipes de las decisiones sobre la mejora de la educación, va creando significaciones de inestabilidad en el campo.

Los docentes el año 2015 tuvieron que levantar la voz valientemente exponiendo sus demandas a la luz pública ya que, su campus se veía en desequilibrio, las condiciones laborales cambiaban y por lo tanto no sentían que estos nuevos cambios los favorecieran, es una constante que se viene repitiendo a través de los años, un punto de inflexión en que los profesores solo quieren gritar ¿hasta cuándo?, porque tienen que estar en constante movilización, porque no son considerados, porque no se ve a los profesores como profesionales, con esto se observa claramente el fenómeno de la desprofesionalización de los docentes.

Se busca que el profesor este constantemente satisfaciendo los requerimientos de una sociedad mercantilista, competitiva, individualista y consumista. Se le sobre evalúa y exige para obtener buenos resultados a pesar de todo, del capital cultural de los estudiantes, del ambiente laboral con agobio y trabajo excesivo, sin las suficientes horas para planificar su clases o corregir pruebas, a pesar de la contingencia, llámese movilizaciones, marchas, paros, tomas, etc. El habitus del docente se encuentra suficientemente saturado y las prácticas de los profesores están siendo cada vez más hegemónicas.

⁴⁷ Bourdieu, Pierre. (1995). La lógica de los campos. Entrevista. Consultado en: <http://www.ucm.es/info/socvi/Aina/componentes/COMUNCULTURA/01EntrevistaBourdieu.pdf> Febrero 2012

También a Nueva Evaluación Docente la significan como negativa, porque, para los docentes; es como decir con “evidencias” que los profesores son malos y bajar los sueldos, no se tiene una real confianza en estos procesos y se mira con mayor perspicacia cada cambio, manifiesta que está pensada de tal forma que no salga ninguno favorecido y que nunca se sabe cuál es el ideal o perfil que busca, por lo que los sueldos se bajan no recibiendo beneficios de bonos. Ya que, las personas que preparan este tipo de formatos no son personas del mundo académico, sino del mundo comercial, como economistas e ingenieros, estos formatos como ellos los llaman no están realizados con la debida competencia y que solo ven el lado que a ellos le conviene, por lo que para “ellos significa stress, tensión y una inconsistencia que los mantiene en penumbras”, ya que nunca se sabe que están queriendo evaluar. La evaluación para ellos es como una tómbola que no tiene nada que ver con la verdadera praxis educativa.

Los resultados de la Evaluación Docente en cuanto a validación de sus prácticas o competencias, no la Validan, ni como Negativa, ni como Positiva, porque todos coinciden en que una nueva evaluación sea negativa o positiva, no cambian en nada su valoración como profesional, pues ,cada uno se siente confiado en su quehacer, son autocríticos, buscan ayuda con sus colegas más experimentados, se preocupan de preparar sus clases y en la medida de sus posibilidades buscan capacitarse, y esto no es por una mejor calificación o salario, es porque están comprometidos con sus estudiantes, ellos quieren estar actualizados y ser competentes en su área.

2. Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente y Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador.

Se vinculan ambas categorías Significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente y 3. Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador, principalmente como vistas en un futuro , sobre lo que conocen y lo que quieren se sea en forma ideal, a pesar de no confiar mucho en el sistema operante o en los gobiernos de turno, que a su vez tiene una perspectiva mercantilista, nos encontramos con la significación que le dan a la Nueva Evaluación Docente y la significación que le dan al rol docente como formador, que surgió dentro de los discursos de los profesores en reflexión a su labor, es importante mencionar que existen matices de acuerdo a los años de experiencia, cargos ocupados y capacitaciones realizadas, que nos dan ribetes sobre el tema.

La Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador lo significan de manera positiva, porque ellos están comprometidos con sus estudiantes y con la educación por lo tanto, darán lo mejor de sí para seguir haciendo del país, un país con una mejor calidad de educación, además ,tienen que ver, con la carrera profesional logre ser ideada como académica y exista una elaboración de las evaluaciones docentes de forma seria y con profesionales competentes e idóneos desde el Ministerio de Educación , el sueldo sea realmente un beneficio que cada profesor gane de acuerdo a los años de experiencia y a la preparación, no solo a través de bonificaciones, también aspiran a que existan más y

mejores posibilidades de capacitación ellos aspiran a un Magister no solamente a un curso.

Se refirieron también a que les gustaría ocupar puestos por mérito y que sus colegas que los ocupen lo hagan de la misma manera, no por compromisos políticos o por el parecer de un alcalde.

Finalmente, significan la Jubilación como algo negativo, pues el sistema para los profesores se ve también empobrecido y el sueldo que pueden llegar a recibir es infinitamente menor a lo que obtuvieron al finalizar su carrera, lo que encuentran sumamente injusto y poco digno, manifiestan que solo quieren un poco de tranquilidad y que por ningún motivo se esté subiendo la edad para jubilar, ya que, quieren disfrutar lo que les queda para descansar y compartir con su familia.

4.4 Triangulación

Significación que le otorgan los profesores de un liceo municipal a la Nueva Evaluación Docente

Desde el punto de vista del ***“Interaccionismo simbólico y La construcción de la realidad”***, es posible acercarse a las significaciones e interacciones que establecen los docentes entre lo que se hace en la sala de clases por sus estudiantes y lo que se espera de ellos en la Nueva Evaluación Docente. Así también, nos valdremos de aportes de otros autores para conocer esta realidad con todos sus ribetes.

“Podemos constatar que el accionar del profesor, es coherente con lo que para ellos significa la preparación docente y la preparación para la vida de sus estudiantes”.

De esta forma quieren dar a conocer que su principal preocupación son siempre los estudiantes entonces ¿Por qué esa lógica mercantilista sigue apropiándose de la Educación?, ¿No es, sino, la educación ya convertida en un bien de consumo? ¿Es válida esta suerte de “cacería de brujas” a la que se somete a los profesores a través de la evaluación?.

¿No es sino desconfiar del profesor? o ¿Confirmar con evidencias que son malos?

Es así , que los docentes significan este proceso y encontramos los hallazgos que se encuentran en el tema que nos convocó, su importancia en la contingencia y en la sociedad, se puede resumir a través de los discursos como los docentes significan La Nueva Evaluación Docente como una gran voz de alerta a la **progresiva** **“desprofesionalización del profesor”** , los profesores están resistiendo en su calidad de profesionales de la educación, al sistema educativo actual, este quiere **“transformarlos en un tecnócratas”**, es contradictorio que una carrera de las Ciencias Sociales, Humanista por naturaleza, haya tomado ribetes para el gobierno de turno y la sociedad , **como un mero empleado que debe seguir ordenes, sin cuestionar , ni criticar o reflexionar sobre su praxis, dado solo a los resultados que se les pide obtener.**

Interpretando esta realidad a través de la fenomenología que propone Bourdieu, este hecho convierte al campus del profesor en un lugar inseguro, donde el profesor y su habitus son trastocados de tal manera que rompe los esquemas generativos que están socialmente estructurados y que fueron formados a lo largo de toda una historia , una historia en el que fueron constructores de una sociedad más informada, por ende con mayor conocimiento , más preparada y con mejores oportunidades.

“Para el sociólogo Pierre Bourdieu, citado por Martín Criado (2009), entiende por *habitus* “el conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él. Estos esquemas generativos están socialmente estructurados: han sido conformados a lo largo de la historia de cada sujeto y suponen la interiorización de la estructura social, del campo concreto de relaciones sociales en

el que el agente social se ha conformado como tal”. (Bourdieu, 1972:178) y agrega: “Será a partir del habitus que los sujetos producirán sus prácticas”⁴⁸ (Id: 178).

Se busca que el profesor este **constantemente satisfaciendo los requerimientos de una sociedad mercantilista, competitiva, individualista y consumista. Se le sobre evalúa y exige para obtener buenos resultados a pesar de todo,** del capital cultural de los estudiantes, del ambiente laboral con agobio y trabajo excesivo, sin las suficientes horas para planificar su clases o corregir pruebas, a pesar de la contingencia, llámese movilizaciones, marchas, paros, tomas, etc. El habitus del docente se encuentra suficientemente saturado y las prácticas de los profesores están siendo cada vez más hegemónicas.

“Sin embargo cada gobierno trata de invisibilidad al profesor en todo lo que él ha aportado a la sociedad”.

⁴⁸ Bourdieu, Pierre. (1995). La lógica de los campos. Entrevista. Consultado en: <http://www.ucm.es/info/socvi/Aina/componentes/COMUNCULTURA/01EntrevistaBourdieu.pdf> Febrero 2012

Lo que se quiere con la sobre evaluación, es incentivar al docente para que pueda obtener un bono y aumentar su salario.

“Un salario digno, debería ser un derecho adquirido y no depender de una certificación o de un examen”.

Cada gobierno debería **asegurar que sus profesores tuvieran un sueldo fijo digno y no depender de más de veinte bonos que existen para incrementar su sueldo.** Al mirar este fenómeno tras la fachada lo que se está revelando es una forma de **“Control hacia el profesor”, lo que Foucault, llama en su Libro “Vigilar y Castigar”, controlar a través de la evaluación, certificación, no es más que un examen que trata de normalizar, calificar, clasificar y castigar a los que no alcancen los estándares** que la sociedad impone arbitrariamente sin tomar en cuenta a los que realmente son los especialistas, los profesores.

La Nueva Evaluación Docente...” El examen”.

“El examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permiten calificar, clasificar y castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se les diferencia y se los sanciona. La superposición de las relaciones de poder y de las relaciones de saber adquiere en el examen toda su notoriedad visible.”⁴⁹

El examen invierte la economía de la visibilidad en el ejercicio del poder. El hecho de ser visto sin cesar, es lo que mantiene sometido al individuo disciplinario y el examen los mantiene en un mecanismo de objetivación.

⁴⁹ Michael Foucault, Vigilar y castigar. Nacimiento de la Prisión. Siglo XXI. Editores. S.A. España. 1988

El examen hace entrar también la individualidad en un campo documental. Deja tras él un archivo entero, tenue y minucioso que se constituye al ras de los cuerpos y de los días, coloca a los individuos en un campo de vigilancia los sitúa igualmente en una red de escritura; los introduce en todo un espesor de documentos que los captan y los inmovilizan, un sistema de registro intenso y acumulación documental. Se conforma un «poder de escritura» como pieza esencial en los engranajes de la disciplina.

El examen rodeado de todas sus técnicas documentales, hace de cada individuo « un caso», un caso que a la vez constituye un objeto para un conocimiento y una presa para un poder. El caso es también el individuo cuya conducta hay que encauzar o corregir, a quien hay que clasificar, normalizar, excluir, etc.⁵⁰

Los profesores son presa de la ideología de esta sociedad y por la tecnología de control que esta misma ocupa llamada disciplina, es por eso que el profesor vive en constante lucha para emanciparse de toda opresión, es una lucha desigual, pero no puede dejar de luchar, aunque en ello se le vaya la vida.

“El individuo es sin duda el átomo ficticio de una representación « ideológica» de la sociedad; pero es también una realidad fabricada por esa tecnología de poder llamada «disciplina».⁵¹

⁵⁰ Michael Foucault, Vigilar y castigar. Nacimiento de la Prisión. Siglo XXI. Editores. S.A. España. 1988.

⁵¹ Michael Foucault, Vigilar y castigar. Nacimiento de la Prisión. Siglo XXI. Editores. S.A. España. 1988.

Otra significación que surge a través de la recopilación de los discursos expuestos por los entrevistados **es el grado de satisfacción del profesor actual, se observa como el docente sufre diferentes tensiones y conflictos durante su labor, formando sus propios significados, estas tensiones han ido creciendo con el tiempo y con la modernidad,** no siendo escuchados por el gobierno ni por las autoridades que los representan, algunos toda una vida luchando por reivindicar la profesión docente y algunos cansados de tanta lucha se han ido desvinculando de su colega, cada vez se ha vuelto menos empático, con mayor consumismo y endeudamiento para lograr un nivel de vida que satisfaga las mínimas necesidades para su familia, con poco tiempo de compartir con su prójimo y disfrutar la vida, el profesor en su mayoría se siente poco satisfecho en su profesión y poco valorados por la sociedad.

Los autores Peter L.Berger y Thomas Luckman, en su libro “La construcción social de la realidad” afirman que “Los hombres producen juntos un ambiente social con la totalidad de sus formaciones socio-culturales y psicológicas”⁵². Es así como, el ser humano al volverse un ser social, entiende que necesita del otro y de que este otro necesita de él, comienza mirar más hacia afuera de sus cuatro paredes, sale del escondite y participa de los desafíos que se van presentando, con la confianza en el otro, no hay sociedad sino existe una relación entre los hombres, sólo así se hace posible la construcción de la realidad más entrelazada y más humana.

⁵² Peter L.Berger y Thomas Luckman, La construcción social de la realidad (página 72). Amorrortu Editores. Buenos Aires -Madrid. (1968).

“Es necesario que como sociedad tengamos presente que es importante construir nuevas bases para compartir juntos, salir de las propias individualidades ya que en ello se reafirma que la humanidad específica y su socialidad”.⁵³

Finalmente, el tema que se desvela en los discursos recolectados y que representa una gran significancia para el profesor, más allá de lo que se dice con respecto a una “cuestión de sueldo”, los docentes en sus entrevistas revelan que quieren **“sentirse valorados”**.

Es en la modernidad en donde el profesor se ha visto afectado en su fuero interno , en su interacción diaria con la sociedad que va creando significado y ese significado propio interno se ve contrapuesto con el que la sociedad misma le confiere.

“El interaccionismo se basa en los más recientes análisis de tres sencillas premisas. La primera es que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que éstas significan para él. La segunda es que el significado de estas cosas se deriva de, o surge como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con el prójimo.

⁵³ Peter L.Berger y Thomas Luckman, La construcción social de la realidad (página 72). Amorrortu Editores. Buenos Aires -Madrid. (1968).

La tercera es que los significados se manipulan o modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona el enfrentarse con las cosas que van hallando a su paso”.⁵⁴

Se considera que ignorar el significado de las cosas conforme al cual actúan las personas equivale a falsear el comportamiento sometido a estudio, por estimarse que el hecho de restar importancia al significado en beneficio de los factores que supuestamente motivan la conducta, constituye una lamentable negligencia del papel que el significado desempeña en la formación del comportamiento.”⁵⁵

El gobierno y la sociedad moderna mercantilizada debe volver a comprender los significados que forman los profesores, pues ellos son los que forman a sus hijos a los futuros ciudadanos, volviendo a dar la importancia debida a sus discursos y demandas.

Cuando el ser humano comienza a sentirse parte de una sociedad, a participar en su dialéctica, también comienza un proceso de interacción simbólica, en la que va formando su propia identidad y comportamiento, orientando sus actos en función de lo que la valoración significa para él.

⁵⁴ Blumer, Herbert, El interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método (página 2 y 3). Editorial Hora, S.A. Barcelona.

⁵⁵ Peter L.Berger y Thomas Luckman, La construcción social de la realidad (página 72). Amorrortu Editores. Buenos Aires -Madrid. (1968).

Es así, como los profesores se van comportando de acuerdo a sus significancias y si estas no se ven reflejadas, modifican o cambian sus conductas y se oponen a cualquier tipo de hegemonía.

Lo que deriva de una sociedad que no ha podido captar la significancia del otro, de su igual y que a pesar de todas voces, de las movilizaciones, de todos los paros, no ha querido aún, darle el lugar y la valoración que cada profesor se merece en esta sociedad.

4.5. Vinculación entre temas emergentes:

1. Cambio del sistema evaluativo y la carrera docente con beneficios a corto y largo plazo

Los docentes coinciden en que debe existir un **Cambio del sistema evaluativo y la carrera docente con beneficios a corto y largo plazo,** estos temas emergentes se vinculan directamente porque, tiene relación con “La resignificación de la retroalimentación” en Evaluaciones Docentes, **recibir un informe detallado con las fortalezas y debilidades , tener reuniones con sus evaluadores, para poder tener una retroalimentación y lograr mejoras,** además, los docentes enfatizan en que “La Evaluación Docente debe ser analizada bajo una etapa de negociación y acuerdos” ellos quieren **participar, negociar y llegar a acuerdos con respecto a los procesos evaluativos y no solo dejar que el Gobierno les haga llegar formatos y pruebas hechas, ya que** , comentan _que la toma decisiones por parte del Estado es solo compromiso político o para apurar sus propuesta a “puertas cerradas”, dando luego a conocer a la opinión pública, que se hizo con “las bases”, para quedar como un gobierno democrático.

Los docentes de la muestra han señalado **constantemente que no existe confianza y que esto debe cambiar, de la misma forma, esperan que si el resultado es negativo o positivo, puedan acceder a una capacitación seria y actualizada, como volver a la Universidad y realizar un Magister pagado por el Gobierno.**

Así mismo, esperan tener beneficios a corto plazo, en primera instancia proponen que **los docentes recién egresados tengan un sueldo inicial de \$700.000.- mil pesos, llegando hasta \$2.000.000.- millones de pesos**, para los que están preparados o prontos a jubilar. Ellos quieren **un sueldo justo y digno**, también enfatizan **a ocupar otros cargos dentro del sistema educativo**, como Orientador, Jefe de U.T.P. Orientador, etc , les motiva que los cambios también se den con **movilidad laboral y ascensos a cargos, por mérito y no por cuoteo político**, pudiendo trabajar en su misma comunidad educativa, para entregar los conocimientos y realizar las mejoras de forma significativa.

Finalmente , dentro de los beneficios a largo plazo; se refieren a la jubilación, ya que es una preocupación constante, quieren tener una **jubilación digna con el sueldo más alto que hayan recibido durante su carrera**, ya que al momento de terminar su etapa laboral, anhelan poder contar con sueldos que realmente cubran las necesidades básicas y puedan descansar con tranquilidad.

4.6. Conclusiones

Los hallazgos encontrados en la presente tesis **“Significados que le otorgan los profesores de un liceo municipal dan a la Nueva Evaluación Docente .**

Se pueden concluir en los siguientes párrafos:

1. Los docentes de la muestra significan de forma positiva las Evaluaciones Docentes Voluntarias y las Obligatorias las significan de forma negativa.

Es así como, se constata en los discursos de los docentes de la muestra y a la coincidencia de las significaciones visibilizadas en el estudio ; valorizan mucho más las evaluaciones voluntarias que las obligatorias. Pues manifiestan que las voluntarias se enfocan más en medir su conocimiento, para medir su nivel de experticia, y las obligatorias las significan como negativas pues, para ellos se enfocan en “sancionar y sacarlos del sistema”.

Existe coincidencia en los discursos de los docentes en valorar mayormente las evaluaciones voluntarias pues sienten que no son sancionadoras y que si no les va bien no pierden nada, esto también representa un “temor y tensión” una evaluación obligatoria insuficiente, porque, se ven presionados por el área económica ya que, al ser un resultado bajo en una evaluación obligatoria, ellos son sancionados con un sueldo menor o simplemente quedan sin trabajo, además de la poca valoración que tienen como profesionales, esto hace que algunos profesores salgan del sistema educativo buscando otras opciones de trabajo.

2. En cuanto a la retroalimentación en la Evaluación Docente la significan como algo negativo.

Ya que, ésta es insuficiente o prácticamente nula, pues no se realiza de forma seria o para aportar al que hacer docente, además de mirarla como una fotografía del momento y no como un proceso realmente útil para mejorar la práctica docente y el sistema educativo en general.

3. Por otro lado, La Nueva Evaluación Docente la Significan como negativa, porque, se sienten poco considerados en los procesos, no toman en cuenta su profesión y preparación con dignidad.

Por eso se sienten poco dignificados, ya que, no son considerados en las decisiones sobre” la mejora de la educación”, algo que les repercute directamente, que es su campus propiamente tal y que las autoridades cada vez van perdiendo más credibilidad para ellos, creando de esta forma, mayor inseguridad en su campo laboral .

4. También a Nueva Evaluación Docente la significan como negativa, porque, para los docentes; es como decir con “evidencias” que los profesores son malos y bajar los sueldos.

No se tiene una real confianza en estos procesos y se mira con mayor perspicacia cada cambio, manifiesta que está pensada de tal forma que no salga ninguno favorecido y que nunca se sabe cuál es el ideal o perfil que busca, por lo que los sueldos se bajan no recibiendo beneficios de bonos. Pues, las personas que preparan este tipo de

formatos no son personas del mundo académico, sino del mundo comercial, como economistas e ingenieros, estos formatos como ellos los llaman no están realizados con la debida competencia y que solo ven el lado que a ellos le conviene, por lo que para “ellos significa stres, tensión y una inconsistencia que los mantiene en penumbras”, ya que nunca se sabe que están queriendo evaluar. La evaluación para ellos es como una tómbola que no tiene nada que ver con la verdadera praxis educativa.

5. Los resultados de la Evaluación Docente en cuanto a validación de sus prácticas o competencias, no la Validan, ni como Negativa, ni como Positiva.

Todos coinciden en que una nueva evaluación sea negativa o positiva, no cambian en nada su valoración como profesional, pues ,cada uno se siente confiado en su quehacer, son autocríticos, buscan ayuda con sus colegas más experimentados, se preocupan de preparar sus clases y en la medida de sus posibilidades buscan capacitarse, y esto no es por una mejor calificación o salario, es porque están comprometidos con sus estudiantes, ellos quieren estar actualizados y ser competentes en su área.

6. La Significación del rol del docente como formador y su mirada de un futuro esperanzador lo significan de manera positiva.

Porque ellos están comprometidos con sus estudiantes y con la educación por lo tanto, darán lo mejor de sí para seguir haciendo del país, un país con una mejor calidad de educación, además ,tienen que ver, con la carrera profesional logre ser ideada como académica y exista una elaboración de las evaluaciones docentes de forma seria y con profesionales competentes e idóneos desde el Ministerio de Educación , el sueldo sea realmente un beneficio que cada profesor gane de acuerdo a los años de experiencia y a la preparación, no solo a través de bonificaciones, también aspiran a que existan más y mejores posibilidades de capacitación ellos aspiran a un Magister no solamente a un curso.

7. Finalmente, significan la Jubilación actual como algo negativo.

Porque, el sistema para los profesores se ve también empobrecido y el sueldo que pueden llegar a recibir es infinitamente menor a lo que obtuvieron al finalizar su carrera, lo que encuentran sumamente injusto y poco digno, manifiestan que solo quieren un poco de tranquilidad y que por ningún motivo se esté subiendo la edad para jubilar, ya que, quieren disfrutar lo que les queda para descansar y compartir con su familia.

Bibliografía

Fuentes Primarias

-Alvarez, J.M. (2008). Evaluar para Conocer, Examinar para excluir. Tercera Edición. Ediciones Morata, Madrid.

- Berger, Peter L. y Luckman, Thomas, La construcción social de la realidad.

- Blumer, Herbert, El interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método. Editorial Hora, S.A. Barcelona.

-Bourdieu, Pierre. (1995). La lógica de los campos. Entrevista. Consultado en: <http://www.ucm.es/info/socvi/Aina/componentes/COMUNCULTURA/01EntrevistaBourdieu.pdf> Febrero 2012.

-Casanova, M.A. (2007). Manual de Evaluación Educativa. Novena Edición. Editorial La Muralla, Madrid.

- Delgado, J.M; Gutiérrez J. (1999). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales. Editorial Síntesis. Madrid. España.

- Michael Foucault, Vigilar y castigar. Nacimiento de la Prisión. Siglo XXI. Editores. S.A. España. 1988

- Mucchielli, A. (2001). Diccionario de Métodos cualitativos en Ciencias Sociales, Editorial. Paidós, Buenos Aires. Argentina.

- Lukas J. & K. Santiago (2009). Evaluación Educativa. Segunda Edición. Alianza Editorial, Madrid.

- Pérez, G., A. (2004). La Cultura escolar en la sociedad neoliberal. Ediciones Morata Madrid. España.

- Sanmartí, Neus (2007). Evaluar para aprender. Primera Edición. Editorial Graó, Barcelona.

- Stake, R.E. (2006). Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares. Primera Edición. Editorial Graó, Barcelona.

- Stake, R. (1999). Investigación con estudio de caso. Editorial Morata, Madrid.

- Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Editorial Gedisa, S.A.

Fuentes Secundarias

- Acuña Ruz, Felipe Andrés (2012), autor de Tesis La visión de los docentes sobre programas de evaluación y desempeño e incentivos económicos individuales del Ministerio de Educación. Universidad de Chile.

- Medel Sierralta, Rodrigo (2013-03), autor de Tesis Sesgos en la evaluación docente factores de género y ciclo de estudio. Universidad de Chile.

- Iñiguez Muñoz, Cecilia del Carmen (2008), autora de Tesis Evaluación al servicio de quien. Universidad de Chile.

- Vallejos Pedreros, Sara E. (2012) Autora de Tesis. Significados que otorgan a los resultados obtenidos en prueba estandarizada SIMCE, Docentes de matemática y lenguaje y comunicación de dos Liceos de Enseñanza Media Técnico Profesional de la Región Metropolitana.

-[Http://reformaeducacional.mineduc.cl/pnacdocente/](http://reformaeducacional.mineduc.cl/pnacdocente/)

- http://www.docentemas.cl/dm01_marcolegal.php

<http://portales.mineduc.cl/usuarios/octava/File/Prueba%20para%20acreditar%20AEP%20y%20AVDI.pdf>

- <http://www.avdi.mineduc.cl/>

- <http://www.aep.mineduc.cl/?numeroPag=9>

- <Http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/09/ley-de-carrera-docente-decepciones-y-posibilidades/>

ANEXOS

Entrevista en Profundidad

Evaluadora del Departamento de Unidad Técnico Pedagógica

1. ¿Qué tipo de evaluación conoce?

La evaluación es un proceso de retroalimentación para el aprendizaje, debe estar ligado al curriculum y si es necesario debe modificarse cuando se requiera.

Existe la evaluación Diagnostica, Formativa y Sumativa.

2. ¿Qué conoce de la nueva evaluación docente?

La persona encargada del proceso es la jefa de UTP, pero lo que he visto no es muy distinto a lo experimentado, aunque los nuevos portafolio son más amigables y de menor extensión.

Personalmente no estoy de acuerdo con el formato, pues no representa el verdadero conocimiento que tienen los profesores sobre el aspecto técnico pedagógico, pues hoy en día lo mandan a hacer o bien se tienen que asesorar para realizarlo.

Lo que sí es válido es las clases grabadas.

Discursos Focus Group Profesores Liceo Municipal Científico Humanista.

Participantes

❖ P1 Profesora de Educación General Básica mención en Religión Evangélica

Universidad Arturo Prat, titulada el 2010, 3 años de experiencia, 1° vez que rinde la Evaluación docente en el año 2015, resultado competente.

❖ P2 Profesora de Inglés

Universidad de Chile, titulada el 2012, 4 años de experiencia, 1° vez que rinde la Evaluación docente en el año 2015, resultado competente.

❖ P3 Profesor de Biología

Universidad de la Frontera de Temuco, titulado el 1985, 30 años de experiencia, perfeccionamiento en Biología, Ciencias, TICS, Evaluación y Currículo, entre otros.

❖ **P4 Profesor de de Tecnología**

Universidad de Chile, titulado el 1982, 35 años de experiencia, perfeccionamiento Magister en Gestión Educativa Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, cargos que ha ocupado, Orientador, Jefe de U.T.P y Director.

Preguntas realizadas:

1. **¿Qué tipos de evaluaciones conoces?**
2. **¿Qué conocen de la nueva evaluación docente?**
3. **¿Piensa que los profesores están bien informados?**
4. **¿Qué significado tiene para usted la nueva evaluación docente?**
5. **¿Cómo profesor en el punto de su experiencia, lo valida un resultado negativo o positivo?**
6. **¿Y para usted, cuál sería la evaluación ideal?**
7. **¿Y para usted cual sería un buen sueldo?**

Discursos

❖ 1. ¿Qué tipos de evaluaciones conoces?

Respuesta P1

La Evaluación Docente, el aspecto de la planificación, la clase grabada, la autoevaluación, reflexión en torno a los instrumentos de evaluación y la entrevista del evaluador par.

Respuesta P2

La Evaluación Docente, La Evaluación AVDI que significa Evaluación Voluntaria de Evaluación Individual, La Evaluación AEP que significa algo así como Evaluación de conocimiento del área, me enteré e los colegios, por las asignaciones extras.

Respuesta P3

La Evaluación Docente, el Portafolio, a Evaluación Institucional Privada de cada establecimiento, La Evaluación AEP voluntaria, La Evaluación AVDI asignación voluntaria de desempeño inividual.

En los colegios privados te visitaba la la Directora y la Jefa de U.T.P, también a través de los alumnos.

❖ **2. ¿Qué conocen de la nueva evaluación docente?**

Respuesta P1

No tengo idea

Respuesta P3

El propósito de la evaluación es que ningún profesor sea beneficiado económicamente, en la Nueva Evaluación Docente no hay ningún profesor destacado.

La AVDI es difícil, gané el máximo la primera vez y la segunda, Salí entre el 5 y 6, aumentó un 15 % de mi sueldo.

Con La Evaluación Docente se va la AVDI y la AEP.

❖ **3 ¿Piensa que los profesores están bien informados?**

Respuesta P3

Se requiere más información, dar más plazos y de ir entregando en cada etapa, el problema es al menos ir haciendo el portafolio, lo difícil es hacer un trabajo muy grande, se ocupan aproximadamente 200 horas y se hacen fuera del horario de clases y es estresante.

Respuesta P2

Para realizar mi Evaluación Docente, vine varios fines de semana, pedí ayuda a una colega, fueron como 2 meses.

Respuesta P1

Llegamos de vacaciones, agosto, septiembre y octubre, además hay que tomarse días administrativos

Respuesta P3

Arto trabajo, tomaba mayo, junio, julio, agosto. Significa trabajar en vacaciones de invierno.

Respuesta P1

Yo de la Evaluación Docente no he leído nada.

Respuesta P3

De aquí en adelante es el Portafolio y la AVDI, prueba de conocimiento, no importa si sales básico o competente, la gente que corrige el portafolio , es no dejar a nadie destacado.

Respuesta P1

El 12 de octubre hay una charla sobre Evaluación Docente

Respuesta P3

Eso sabemos los que somos antiguos, la persona que egresa tendrá que trabajar con un mentor y después de 4 años será profesional.

Con respecto a los cálculos del sueldo no va a variar hacia arriba, por tantos bienios, tengo 14 bienios, perfeccionamiento, AVDI no vamos a tener, va a ir bajando, como quitan ese porcentaje, los sueldos bajarán

Respuesta P2

Yo creo que eso iría, perfeccionamiento ya no va, perfeccionamiento tampoco,

Respuesta P3

Se va ir sacando las bonificaciones, pero el sueldo no va a ser una maravilla, un líquido de 1.100.000.- cosas que ahora estas.

En cuanto a la jubilación, ojala no alarguen la edad de jubilación, existe el deseo que aumente en 2 años aproximadamente, te calculan para vivir 85 años.

Respuesta P1

El tema de AFP, es cosa seria, estrés, locuras, licencias médicas.

❖ **4. ¿Qué significado tiene para usted la evaluación?**

Respuesta P3

Legitimar la percepción de que los profesores son malos a nivel de Gobierno, es incomprensible que no se consideren los perfeccionamientos, post grados, me ofrecen cursitos de gente que esta fuera del sistema.

Respuesta P1

Justifican la plata

Respuesta P3

Si hubiera voluntad del Gobierno, es ir a la universidad a hacer un post- grados.

Respuesta P1

El decir que los profes son malos con evidencia, si me pagaran un Magister encantada voy, los chicos necesitan que estemos actualizados y conectar asignaturas._

Respuesta P2

La evaluación siempre es buena , si lo hace alguien externo, que te ayude. Lo que encuentro malo es que ni siquiera te incentivan con dinero, pero no hay retribución, evaluación tanto estrés, no me queda claro lo que quieren probar.

Son cursos básicos del CEPEIP son una burla, no son serios, no nos sirven, no se pueden aplicar.

Respuesta P3

Se gestan buenas ideas, pero los compromisos son tantos, pero no se cumplen.

La subvención de SEP se supone que se iba a ir al alumno, ahora se da al colegio, se desvía del colegio.

Ahora están las ATE, abundan las ATES.

Respuesta P2

Compromisos políticos y luego improvisaciones, ahí está el problema, nos tiran encima.

❖ **5. ¿Cómo profesor en el punto de su experiencia , lo valida un resultado negativo o positivo?**

Respuesta P3

Para mi el estar competente o incompetente es secundario, porque yo en mis 2 evaluaciones las he preparado he leído bastante, he consultado colegas para mi es experiencia provechosa, en lo personal es ganancia, buena experiencia, mejora sus prácticas motivación personal, uno nunca deja de ser maestro, no deja de aprender ha sido provechosa y las prácticas han mejorado, al margen de las políticas del gobierno.

Al margen que no se cree en el sistema evaluativo del gobierno.

❖ **6. ¿Y para usted cual sería la evaluación ideal?**

Respuesta P3

Ideal es que a nuestras autoridades les importe lo que a nuestra sociedad le toque vivir, pero como todo es política, que él no mira nunca más allá del partido y no la sociedad.

La metodología podría ser la misma cambiando algunas cosas, si no sale bien enviémoslo a la Universidad y que cada profesor tenga una Maestría.

Un buen sueldo para que de esa manera especialmente los más pobres crean en el profesor, no nos creen porque llegamos percutidos, creen en que hay otra forma mejor de ganarse la vida.

❖ **7. ¿Y para usted cual sería un buen sueldo?**

❖ **Respuesta P3**

\$700.000.- líquido, sueldo base inicial, hasta un máximo de \$2.000.000.- líquido.

Que el profesor por mérito ocupe U.T.P., por mérito sea Director y Orientador, como no es por mérito y es por confianza política, es un daño que se hace.

Depende de quien este de alcalde, eso hace mal.

La educación es lenta, es ir a largo plazo por carrera

Respuesta P2

Siento que la evaluación te esta diciendo algo y no refleja un proceso, es una fotografía, no ve un trabajo a largo plazo, la evaluación no es rigurosa, puede que no te haya considerado en otros aspectos.

Si saldría incompetente, me haría un autoanálisis.

La evaluación ideal sería parecida a la forma de ahora, pero el tema de la evaluación, porque nadie te lo enseña, tienes que depender del colegio.

Tener un monitor o guía en tiempo de evaluación, no podía ver nada personal, no lo tome en cosa de tiempo.

Lo fundamental prometer un perfeccionamiento, no se puede mejorar con los resultados en una hoja, que enseñen a través del hacer.

Respuesta P1

Evaluación positiva o negativa, me siento como una profesora competente en el aula, los mejores evaluadores son los alumnos, me siento satisfecha de haber cumplido, recursos tengo en mi área, más profesores de mi área nos podríamos coaluar, aunque habría discriminación por la fe, es bueno nos sirvió para conversar más con la colega. Ella tiene más experiencia, me dejo satisfecha.

Me siento satisfecha con mi trabajo, pero creo que los cargos tienen que ser ocupados por los méritos.

Respuesta P4

El profesor es inocente, la educación no es neutra hay un fin. La evaluación tiene un sentido una intención que no es lo que el profesor quiere. Es para decir que eres malo y te pago menos.

En una evaluación no se sabía si seguías o no, las empresas externas son deshonestas, no son profesores son ingenieros.

No puede existir una evaluación con formatos, con normas, tiene que existir acuerdos en la evaluación.

Evalúo en que parte me salieron como yo quiero, no aceptamos el lado "B", ahí estamos equilibrados, la evaluación persigue un ideal.

La evaluación o sistema evaluativo actual ideal viene de la economía, la idea principal es mejorar un producto.

Viene de trasladar lo académico al sistema industrial. El sistema quiere hacer un producto de lo académico.

Se hace necesario que los que forman el sistema, se independicen del poder de turno.