



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**PERCEPCIONES Y VALORACIONES DEL
PROCESO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE PROFESORES
DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN
ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

**CLAUDIO ESTEBAN ANABALÓN MALDONADO
FRANCISCA ALEJANDRA BARRERA ARRIAGADA
MARÍA CONSTANZA DONOSO VERA
FRANCISCO JAVIER IBARRA DELLACASA
MELISSA ISABEL MIRANDA CONTRERAS**

PROFESORA GUÍA: CAROLINA MARÍA GUZMÁN VALENZUELA
Seminario de Título Psicología Educacional presentada a la Escuela de Psicología
de la Universidad de Valparaíso, como requisito para optar al grado académico de
Licenciado en Psicología

Enero 2014

Valparaíso, Chile



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**PERCEPCIONES Y VALORACIONES DEL
PROCESO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE PROFESORES
DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN
ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

**CLAUDIO ESTEBAN ANABALÓN MALDONADO
FRANCISCA ALEJANDRA BARRERA ARRIAGADA
MARÍA CONSTANZA DONOSO VERA
FRANCISCO JAVIER IBARRA DELLACASA
MELISSA ISABEL MIRANDA CONTRERAS**

PROFESORA GUÍA: CAROLINA MARÍA GUZMÁN VALENZUELA
Seminario de Título Psicología Educacional presentada a la Escuela de Psicología
de la Universidad de Valparaíso, como requisito para optar al grado académico de
Licenciado en Psicología

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias y amigos por su apoyo incondicional, el cual fue fundamental en este proceso. Además, agradecemos profundamente a nuestra profesora guía, la Dra. Carolina Guzmán, por su dedicación y compromiso con nuestra investigación. También, quisiéramos dar las gracias a los profesores Domingo Asún y Vicente Sisto, por su colaboración y ayuda durante la realización de nuestro estudio. Asimismo, nos gustaría agradecer a los auxiliares de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, Pedro, Alexis e Ignacio, por su paciencia y comprensión constante hacia nosotros durante este año.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RESUMEN..... | 8 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| 2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS..... | 13 |
| 2.1 Evaluación educativa..... | 13 |
| 2.2 Enfoques de evaluación de desempeño docente..... | 14 |
| 2.3 Investigaciones internacionales respecto de la evaluación del desempeño Docente..... | 17 |
| 2.4 Evaluación de Desempeño Docente en Chile..... | 18 |
| 2.4.1 Recorrido histórico de la Evaluación Docente en Chile, hitos y reformas en educación. | 18 |
| 2.4.2 Concepto de Evaluación de Desempeño Docente en Chile..... | 21 |
| 2.4.3 Marco para la Buena Enseñanza..... | 22 |
| 2.4.4 Proceso de Evaluación de Desempeño Docente en Chile..... | 23 |
| 2.5 Investigaciones nacionales respecto de la evaluación del desempeño docente | 25 |
| 3. OBJETIVOS..... | 31 |
| 3.1 Objetivo general..... | 31 |
| 3.2 Objetivos específicos..... | 31 |
| 4. PREGUNTAS DIRECTRICES..... | 32 |
| 5. METODOLOGÍA..... | 33 |
| 5.1 Fundamentos Ontoepistémicos..... | 33 |
| 5.2 Estrategia General de investigación..... | 34 |
| 5.2.1 Estudio de casos..... | 34 |
| 5.3 Participantes..... | 35 |
| 5.4 Instrumentos de Recolección de información..... | 36 |
| 5.4.1 Grupo de discusión..... | 36 |
| 5.4.2 Entrevista en profundidad..... | 37 |
| 5. Procedimiento..... | 38 |
| 5.6 Procedimiento general de análisis de datos utilizado..... | 40 |
| 6. RESULTADOS..... | 41 |
| 6.1 Primera Fase Del Estudio: Grupo De Discusión..... | 42 |
| 6.1.1 Esquema Primer Núcleo temático de Análisis de Resultados..... | 43 |
| 6.1.2 Tabla definición Primer Núcleo Temático de Análisis de los Resultados.... | 44 |
| 6.1.2.1 Esquema Macrocategoría General, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas..... | 45 |
| 6.1.2.2 Definiciones Macrocategoría General, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas..... | 46 |

| | |
|---|-----|
| 6.1.2.3 Esquema Macro categoría Etapas, Categorías Intermedias y Micro categorías asociadas..... | 48 |
| 6.1.2.4 Definiciones Macro categoría Etapas, Categorías Intermedias y Micro categorías asociadas..... | 48 |
| 6.1.2.5 Esquema Macro categoría Repercusiones, Categorías Intermedias y Micro categorías asociadas..... | 50 |
| 6.1.2.6 Definiciones Macro categoría Repercusiones, Categorías Intermedias y Micro categorías asociadas..... | 51 |
| 6.1.3 Esquema Segundo Núcleo Temático de Análisis de los Resultados..... | 54 |
| 6.1.4 Definición Segundo Núcleo Temático de Análisis de los Resultados..... | 54 |
| 6.1.4.1 Definiciones Macro categorías Formación/Ejercicio y Ejercicio/Estructuras, Categorías Intermedias y Micro categorías asociadas..... | 55 |
| 6.1.5 Tabla de Frecuencias ATLAS ti Grupo de Discusión..... | 56 |
| 6.1.6 Descripción de los resultados..... | 57 |
| 6.1.6.1 Primer Nivel: General..... | 57 |
| 6.1.6.2 Segundo Nivel: Etapas..... | 58 |
| 6.1.6.3 Tercer Nivel: Repercusiones..... | 59 |
| 6.2 Segunda Fase Del Estudio: Entrevistas..... | 60 |
| 6.2.1 Esquema Categorías Resultados Entrevista..... | 61 |
| 6.2.2 Definiciones Categorías Resultados Entrevistas..... | 62 |
| 6.2.3 Tabla de Frecuencias ATLAS ti Entrevistas..... | 63 |
| 6.2.4 Descripción de los resultados..... | 64 |
| 6.2.4.1 Validación Aspectos E.D.D..... | 64 |
| 6.2.4.2 Validación SIMCE..... | 71 |
| 6.2.4.3 Propuestas..... | 72 |
| 7. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN..... | 75 |
| 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 85 |
| 9. ANEXOS..... | 92 |
| 9.1 Transcripción Grupo de Discusión..... | 92 |
| 9.2 Transcripción Entrevista Profesora 1..... | 129 |
| 9.3 Transcripción Entrevista Profesora 2..... | 157 |
| 9.4 Transcripción Entrevista Profesora 3..... | 170 |
| 9.5 Transcripción Entrevista Profesora 4..... | 193 |
| 9.6 Transcripción Entrevista Profesora 5..... | 212 |
| 9.7 Transcripción Entrevista Profesora 6..... | 228 |
| 9.8 Transcripción Entrevista Profesor 7..... | 250 |
| 9.9 Primer Protocolo de Entrevista..... | 260 |
| 9.10 Protocolo de Entrevista Modificado..... | 262 |

9.11 Declaración de Principios.....264

RESUMEN

Durante la última década ha tenido un ascenso y reconocimiento a nivel internacional la evaluación del rendimiento de los docentes como parte fundamental del mejoramiento del sistema educativo. Dicha visión ha quedado materializada en Chile bajo el Sistema de Evaluación de Desempeño Docente (E.D.D.), el cual se implementa hace diez años en el país, generando diversas respuestas a nivel de profesorado.

Esta investigación tiene por objetivo conocer las percepciones y valoraciones de profesores de Educación General Básica, en dos establecimientos públicos de la Región de Valparaíso, acerca de la E.D.D. Para ello, desde una metodología cualitativa y empleando la estrategia de estudio de casos, se recogieron los discursos emanados de los profesores acerca del proceso evaluativo en dos etapas. La primera corresponde a la realización de un grupo de discusión en un establecimiento municipal, y la segunda etapa referente a entrevistas en profundidad realizadas en dos establecimientos municipales -los cuales difieren en puntajes SIMCE, donde uno se destaca en su comuna por sus resultados-. Los datos se examinaron mediante el método de análisis de contenido apoyado por el uso del software Atlas ti.

Entre los resultados se reconoce una validación parcial del instrumento por parte del profesorado; destacándose positivamente la posibilidad de optar a incentivos económicos y recibir retroalimentación de sus prácticas en el aula. Entre los elementos no validados refieren a la diferencia de nociones de realidad educativa entendida por los docentes, en contraposición a la realidad educativa presentada por el instrumento.

Otro hallazgo relevante da cuenta de la escasa o nula relación percibida entre los resultados de la E.D.D. con el SIMCE, otro instrumento para medir la calidad de la educación. Finalmente, los docentes entregan sugerencias para modificaciones del instrumento orientadas hacia la evaluación de tipo local, brindando retroalimentaciones personalizadas, y manteniendo entes fiscalizadores en el proceso.

1. INTRODUCCIÓN

Un hito en la resignificación de la educación toma lugar con el establecimiento de ésta como “el vehículo hacia el desarrollo de las naciones” (UNESCO, 1990), declaración que surge en el contexto de la Conferencia Mundial de Educación para Todos realizada en el año 1990. En torno a esta visión, se gesta la Reforma Educacional del año 1996 en Chile, en la cual se destaca al docente, quien es ubicado en el eje del mejoramiento de la calidad educativa (Arratia, 2010), estableciendo una correspondencia entre el desempeño de éste con el logro académico de los estudiantes, relegando a los profesores la responsabilidad total frente al proceso educativo; en este sentido, “el fracaso o éxito del Sistema Educativo depende fundamentalmente, o al menos en gran medida, de la calidad del desempeño de sus docentes” (MINEDUC, 2000, citado en Arratia, 2010. p. 15-16). A partir de esas declaraciones, se inicia una serie de acciones para mejorar el desempeño docente, entre ellas se encuentra el Sistema de Evaluación de Desempeño Docente (E.D.D.), correspondiente a una evaluación obligatoria para más de 70.000 docentes de aula que se desempeñan en establecimientos municipales a lo largo del país con el objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación (Docente más, 2013). Los docentes son evaluados por medio de cuatro instrumentos: portafolio, autoevaluación, evaluación de pares y la de sus superiores jerárquicos (director y jefe técnico del establecimiento) (Docente más, 2013). Respecto al resultado, se entrega un informe indicando el nivel de desempeño logrado que puede ser Insatisfactorio, Básico, Competente o Destacado (Docente más, 2013). A la fecha se han completado ya diez años de aplicación de la E.D.D., alcanzado cobertura nacional desde 2005, incluyendo a profesores de todas las comunas del país (MIDE UC, 2011).

Existen una serie de cuestionamientos respecto a la estructura y al verdadero sentido de la realización de este tipo de instrumento, así como al objetivo que este tipo de dispositivos persigue. En este sentido, “la implementación de sistemas de evaluación del desempeño docente, ha sido y continúa siendo un asunto profundamente polémico

que normalmente genera fuertes tensiones, pues tras este debate subyacen diferentes visiones ideológicas, educativas y pedagógicas, así como distintas concepciones acerca del rol docente” (Assaél y Pavez, 2008. p 42)

La permanente necesidad de entender este sistema ha motivado un sinnúmero de investigaciones, las cuales van, desde revisar documentos vinculados a la E.D.D., analizando los resultados, criterios y componentes del instrumento, hasta el análisis de los discursos de los principales involucrados en el proceso evaluativo.

El Centro de Medición de la Universidad Católica de Chile (MIDE UC), es una de las principales organizaciones que constantemente publica investigaciones abordando la E.D.D., resaltando el carácter formativo de ésta, siendo la finalidad principal el mejoramiento de la educación: “Se evalúa esencialmente para comprender y transformar las prácticas profesionales del docente, con el propósito formativo de mejorarlas y con ello la calidad de los aprendizajes de los estudiantes” (Román y Murillo, 2008). Otro de los objetivos que la E.D.D. persigue y que estas investigaciones abordan, dice relación con la lógica de “rendición de cuentas” o “accountability”, consistente en “una rendición a los interesados o involucrados por los resultados del proceso educativo, lo que a su vez se espera tenga como consecuencia un aumento de los niveles de responsabilización de cada actor sobre tal proceso” (Corvalán y McMeekin, 2006). De este modo, con la finalidad de mejorar sus prácticas, el docente debe dar cuenta de su desempeño, el cual está siendo constantemente evaluado y monitoreado por el Ministerio de Educación.

Junto a estas investigaciones, existe otra mirada que se formula desde una perspectiva crítica respecto a la evaluación, abordando las implicancias que tiene esta nueva idea de educación y el rol protagónico que se le otorga al docente desde sus responsabilidades, poniendo en cuestión el fin último de la E.D.D. y las repercusiones nocivas que tiene el instrumento para la labor del profesor. Desde esta formulación, se destaca el desarrollo de nuevos prototipos de profesionalidad docente, los cuales implicarían la necesaria estandarización de los procesos de enseñanza (Andrade, 2008; Assaél, 2009; Ball, 1993, citado en Fardella, 2012), es decir, se reducen variadas formas de ejercer la docencia a un estándar o forma preestablecida de proceder. En este sentido,

algunas investigaciones destacan las consecuencias en la labor del docente, como la intensificación del tiempo de trabajo, dada por el hecho de tener que realizar más tareas de tipo administrativas, sociales y pedagógicas en la misma cantidad de tiempo, en función de resultados estandarizados; además de procesos como la culpabilización de los docentes (Hargreaves, 1997, citado en Cornejo, 2012). Según Cornejo (2012), el fenómeno de la culpabilización docente estaría dado tanto por factores externos a los docentes: exigencias desmedidas, carencia de estructuras permanentes de apoyo, “evaluación social” constante del trabajo, etc.; como por fenómenos de auto culpabilización o factores internos: compromisos estrictos y excesivos de los docentes con la atención a problemas personales- sociales de sus estudiantes, la apariencia perfeccionista y las dificultades de los docentes para reconocer la vulnerabilidad, etc.

Considerando las perspectivas mencionadas anteriormente, desde aquella que concibe la evaluación como un instrumento necesario, hasta aquella que la concibe como un sistema de control y tecnificación, se da cuenta de lo controversial que resulta este tema tanto para la sociedad, como para el sistema educativo municipal y por supuesto para sus protagonistas directos, los docentes.

Esta investigación se interesa en rescatar las percepciones y valoraciones de la E.D.D. desde la perspectiva de los profesores, siendo ésta el producto más visible y explícito del posicionamiento del profesor como el centro del mejoramiento educativo; además de ser un tema sensible para ellos, ya que se constituye como un instrumento cuya aplicación se realiza de manera individual, generando que tanto incentivos como penalizaciones se implementen a cada docente de acuerdo a los propios resultados obtenidos. Dicha situación repercute en el deterioro de las relaciones sociales, reducción de beneficios y la falta de continuidad en las instituciones. Pese a que existe un descontento por parte de los profesores respecto de la evaluación y las diversas críticas que han surgido desde investigaciones a nivel nacional (Arratia, 2010) surge la inquietud de cuestionarse por qué este instrumento se ha mantenido en el tiempo.

Tal como se aprecia, la E.D.D. se visualiza como una temática compleja de abordar de manera innovadora, dada la extensa cantidad de material bibliográfico

disponible en la actualidad. En este sentido, al centrarse en las percepciones y valoraciones de los profesores sobre la E.D.D., el presente estudio se caracteriza por la forma en que se elige el tema específico a indagar respecto a la E.D.D., el cual emergió desde los principales involucrados: los docentes. Son ellos, los profesores, quienes enmarcan la temática a través de la cual se profundiza en esta investigación. Otro elemento a considerar, dice relación con conocer el proceso que enfrenta el profesor durante el desarrollo de la E.D.D., más allá de los posibles resultados que éstos hayan obtenido luego de haber sido evaluados.

Finalmente, la investigación se proyecta de tal manera que permite a los involucrados plantear sugerencias, mejoras o potenciales cambios respecto a la E.D.D.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

2.1 Evaluación educativa

La evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control y la medición, el enjuiciamiento de la validez del objetivo, la rendición de cuentas, por citar algunos propósitos. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones (Mora, 2004). Todo proceso de evaluación pone en evidencia múltiples aspectos, relacionados con las características y procesos de la institución educativa, los proyectos institucionales, los estilos de gestión, las propuestas curriculares y editoriales, las particularidades de los docentes y de los estudiantes, etc. Sin lugar a dudas, nos enfrentamos a un punto neurálgico de la relación educativa, donde la evaluación constituye siempre una actividad de comunicación en la medida en que implica producir un conocimiento y transmitirlo, es decir, ponerlo en circulación entre diversos actores involucrados; en tanto acción comunicativa, la evaluación padece las mismas vicisitudes que toda comunicación entre los sujetos sociales implicados en ella (Bertoni, Poggi y Teobaldo, 1996).

Por otro lado, Scriven (1994, citado en Escudero, 2003) da cuenta de que cualquier buen trabajo de investigación evaluativa debe cumplir con las siguientes características:

Útil, esto es, proporcionar información a tiempo e influir; factible, esto es, debe suponer un esfuerzo razonable y debe ser políticamente viable; apropiada, adecuada, legítima, esto es, ética y justa con los implicados; segura y precisa a la hora de ofrecer información y juicios sobre el objeto de la evaluación.

2.2 Enfoques de evaluación de desempeño docente

En general, los sistemas utilizados en la evaluación del desempeño docente responden a diferentes modelos, seleccionados en función de los objetivos a los que ésta evaluación intenta responder.

Dentro de la literatura dedicada esta temática, destacan dos clasificaciones que permiten entender la conceptualización y finalidad de la evaluación de desempeño docente otorgada por las distintas entidades que hacen uso de éstas. La primera es planteada por Valdés (2001, citado en Abdón, 2003), quien divide la evaluación del desempeño docente en cuatro categorías:

Centrado en el perfil del docente: Se trata de evaluar el desempeño docente de acuerdo a la correspondencia con rasgos y características definidas previamente en lo que se considera un profesor ideal.

Centrado en resultados obtenidos: Se busca evaluar el desempeño docente a partir de los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos.

Centrado en el comportamientos del docente en el aula: La evaluación se hace identificando comportamientos referidos a la capacidad del profesor para crear en el aula un ambiente favorable a los aprendizajes.

Modelo de la práctica reflexiva: Consiste básicamente en una instancia de reflexión supervisada. Enfatiza finalidades de carácter formativo, como es el mejoramiento del personal docente. Tal orientación permite recopilar información para la toma de decisiones en función del mejoramiento de la calidad del proceso educativo. A partir de este modelo, Chile se encontraría en esta categoría, dado que desde el MINEDUC, la finalidad del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente es “contribuir al desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente al mejoramiento de

la labor pedagógica de los educadores, con el fin de favorecer el aseguramiento de aprendizajes de calidad de los alumnos y aportar información valiosa a cada uno de los actores educativos, al sistema de formación inicial y continua de los docentes, y al sistema educativo en general” (MIDE UC, 2011).

En relación a este último modelo, existe una experiencia a nivel nacional, consistentes en Talleres de Educación Democrática (T.E.D.) aplicada al Programa de Inserción de Docentes Noveles de la Corporación Municipal de Valparaíso.

En los talleres se invitó a profesores que recién iniciaban su trabajo profesional a vivir una experiencia grupal de aprendizaje, desarrollando investigaciones protagónicas sobre su práctica pedagógica.

Los objetivos de capacitación de la experiencia fueron:

- Reconocimiento de las principales dificultades que enfrentan para modificar el rol docente;
- Desarrollo de la capacidad para trabajar en grupos cooperativos y autogestionados;
- Aplicación de la capacidad de distinguir signos y contrasignos de aprendizajes.

Para lograr estos objetivos los talleres se organizaron sobre la base de tres componentes:

- La tarea principal: la investigación docente.
- La opción de trabajo: el grupo cooperativo.
- La modalidad de evaluación: el aprendizaje autónomo.

El método de investigación privilegiado en el Taller fue la investigación protagónica (IP) que define a la propia práctica docente como su objeto de estudio.

La IP se desenvuelve como una reflexión crítica sobre el trabajo cotidiano de los profesores, con el propósito de transformar sus marcos de referencia con y desde los cuales actúan (Vera, 1988a, 1988b, 1988c; Inostroza, 1996 citado en Hevia y Ramírez, 2011).

A través de la reflexión promovida en esta experiencia grupal y en la investigación, los profesores noveles pudieron imaginar formas alternativas de asumir su rol docente, trabajar en grupos más democráticos y favorecer aprendizajes más autónomos (Hevia y Ramírez, 2011).

La segunda clasificación propuesta respecto de los modelos de evaluación del desempeño docente emana de la UNESCO (2007), que plantea que un criterio básico para entender la evaluación del desempeño docente es su propósito, de acuerdo al cual pueden desprenderse cinco grandes modelos que se enuncian a continuación:

Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación: En algunos países, no está establecido ningún sistema externo de evaluación del profesorado. Desde esa visión, se prima la profesionalidad del docente para mejorar su propia práctica y se fomenta la autoevaluación del profesorado como medio de su optimización profesional.

Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias: En otros países la evaluación del desempeño docente se da sólo en circunstancias muy especiales, como por ejemplo, para la concesión de licencias por estudio.

La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente. En este tercer modelo, el propósito fundamental de la evaluación externa de los docentes, es que reciban información objetiva para que ellos mismos mejoren en su desempeño profesional. De esta forma, los resultados no tienen ninguna repercusión en la vida profesional o laboral del docente.

La evaluación como base para un incremento salarial: El cuarto modelo está representado por aquellos sistemas educativos que realizan evaluaciones periódicas del

desempeño docente para la concesión de incrementos salariales. Se trata de una estrategia para conceder estímulos externos para la mejora profesional. A partir de la clasificación dada por UNESCO (2007),

La evaluación para la promoción en el escalafón docente: El último modelo identificado se caracteriza por utilizar la evaluación externa del desempeño docente como un criterio fundamental para el ascenso en el escalafón, ascenso que lleva aparejado un incremento salarial. Es, por tanto, una forma de conceder estímulos externos para fomentar el desarrollo del profesorado (UNESCO, 2007).

En la clasificación anterior podemos identificar algunos elementos de la evaluación docente en Chile, los profesores que obtienen un resultado competente o destacado en la evaluación de desempeño docente, se les da la oportunidad de conseguir un incentivo monetario adicional a su sueldo (denominada como Asignación Variable por Desempeño Individual), además pueden optar a evaluar a otros docentes.

2.3 Investigaciones internacionales respecto de la evaluación del desempeño docente

De acuerdo a un estudio comparativo realizado por la UNESCO (2007) sobre la carrera profesional y la evaluación docente en 50 países y 55 sistemas educativos en América Latina y Europa, la evaluación del desempeño docente, en general es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos, familias y sociedad en general. Resulta excepcionalmente llamativo el caso de Finlandia, donde no sólo no existe evaluación externa de docentes o centros, sino que es un tema que ni siquiera está en debate, donde además hay un alto reconocimiento social de la profesión docente.

Para lograr profesores de buen desempeño, existen dos estrategias. Por una parte, en la llamada promoción horizontal, los docentes ven reconocido su trabajo mediante

incrementos salariales o ascensos en un escalafón. Por otra parte, en la promoción vertical, los docentes ascienden laboralmente asumiendo tareas directivas o de supervisión, siempre con incremento salarial. Varios países tienen en cuenta el resultado de la evaluación del desempeño docente, como un criterio básico para la promoción horizontal tanto en América, como en Europa.

La investigación además distingue algunos modelos destacables mundialmente, para asegurar la calidad, como es el caso de Finlandia, por ejemplo, donde es la autoridad local de cada establecimiento quien decide cómo se organiza la selección de nuevos profesores y cuáles son los criterios a seguir. No hay ninguna restricción en ese sentido, tan sólo, que los candidatos tengan la titulación requerida.

Por otra parte, respecto al caso de América Latina, “pocos son los sistemas de evaluación del desempeño que hagan explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, sin duda, una debilidad" (UNESCO, 2007, pág.97). Por último, en este mismo informe, UNESCO (2007) enunció que no existe un modelo único y común capaz de determinar lo que actualmente se denomina un “docente de calidad” a nivel mundial.

2.4 Evaluación de Desempeño Docente en Chile

2.4.1 Recorrido histórico de la Evaluación Docente en Chile, hitos y reformas en educación.

La implementación del Sistema de E.D.D. surge a partir de una serie de transformaciones a lo largo del tiempo en el ámbito de la educación, repercutiendo también en el rol del docente. Este proceso se remonta a mediados del siglo recién pasado, cuyo auge y crisis se mantuvo durante los años ochenta, hasta que finalmente en las reformas de los años noventa se sitúa en el centro de las transformaciones al docente, siendo su labor clave para el mejoramiento de la educación en el país.

Desde 1981 la educación cambió en tres aspectos centrales: el primero de ellos fue el traspaso de la gestión de los establecimientos escolares desde un modelo estatal a uno descentralizado y municipal. Segundo, el docente pasó de ser funcionario público a municipal; y tercero, el cambio de sistema de financiamiento de la educación pública, estimulando la incorporación masiva de agentes privados al mercado de la educación (Donoso, 2008).

A comienzos de 1990, la profesión docente vivía un marcado deterioro en su estatus y situación laboral, caracterizado por la pérdida de beneficios históricamente alcanzados por el gremio (Assael, 2009, citado en MIDE UC, 2011). Por otro lado, con el cambio de administración política, se da un mayor énfasis en lo educativo aumentando la cobertura significativamente; sin embargo, los resultados en la prueba SIMCE mostraban grandes diferencias de equidad y calidad (García Huidobro, 2011). En base a esos resultados los esfuerzos se centraron en los aspectos anteriormente señalados, los cuales fueron ejes principales de la Reforma Educacional del año 1996 (Arratia, 2010).

La Reforma Educativa chilena plantea como su eje central la transformación curricular en todos sus niveles. Este es el eje de cambio central, basado en un enfoque constructivista similar al empleado en la reforma española a la cual se suma una línea de refuerzo de la profesionalización docente (García-Huidobro y Cox 1999: 25, en Donoso, 2005). De esta manera, surge la idea del docente como protagónico y central en la promoción de la reforma, levantando la profesión. Fenómeno que, según Arratia (2010), se instaló en América Latina cuando los países desarrollaron reformas educativas y mediciones nacionales e internacionales del aprendizaje de los estudiantes.

Durante la década de los noventa, se destacan una serie de acciones en pos del mejoramiento de la labor docente. Entre ellas se encuentra el aumento de las remuneraciones en 1991, sumado a ello, en el contexto de reforma se destacan el Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente, Programa de Perfeccionamiento Fundamental, Programas de becas para pregrado en pedagogía, las pasantías y diplomados en el exterior y los premios de excelencia docente. Éstas y otras

iniciativas permitieron cristalizar los llamados cuatro pilares de la Reforma Educacional en curso en dicho momento: el Programa de Mejoramiento e Innovación Pedagógica, la Reforma Curricular, el Desarrollo Profesional Docente y la Jornada Escolar Completa.

A fines de la década de los noventa se inició un proceso de acercamiento entre los intereses de la organización gremial docente y los objetivos de la Reforma Educacional impulsada desde el gobierno; y en marzo del 2000 comenzaron las negociaciones orientadas a concretar este acuerdo. Un tema fundamental que se abordó fue el mejoramiento de la condición docente, en el marco de una voluntad común de contribuir a fortalecer la calidad y la equidad de la educación chilena. Se acordó incrementar las remuneraciones generales de los profesionales de la educación y mejorar las condiciones de trabajo de los docentes. Dentro de este contexto también se aceptó la creación de un incentivo de carácter individual para reconocer y premiar la excelencia de los docentes de aula (la Asignación de Excelencia Pedagógica) (MIDE UC, 2011).

Siguiendo con esta misma línea, en agosto del año 2003 se comenzó a implementar por primera vez en Chile un programa nacional de evaluación de profesores, el “Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente”. Este sistema establece criterios para el desarrollo de una carrera ligada a resultados de evaluaciones individuales que miden el cumplimiento de los estándares de desempeño fijados por el Marco para la Buena Enseñanza (Bitar, 2003, citado en Sisto y Fardella, 2011).

La Evaluación Docente impone la necesidad de desarrollar instrumentos de medición capaces de establecer el nivel de desempeño de los profesores utilizando para ello múltiples fuentes: Autoevaluación (cuestionario individual autoaplicado), Informes de Referencias de Terceros (cuestionarios completados por el equipo directivo del establecimiento), una Entrevista por un Evaluador Par (otro profesor) y el desarrollo de un Portafolio que exige al docente presentar evidencia que den cuenta de un mejoramiento de sus prácticas pedagógicas según una pauta establecida, a lo cual se suma la filmación de una clase. A partir del análisis de estos datos, se clasifica al profesor en una de las cuatro categorías de desempeño: Insatisfactorio, Básico,

Competente y Destacado (Sisto y Fardella, 2011). A la fecha se han completado ya diez años de aplicación de la Evaluación de Desempeño Docente, alcanzado cobertura nacional desde 2005, incluyendo a profesores de todas las comunas del país (MIDE UC, 2011).

2.4.2 Concepto de Evaluación de Desempeño Docente en Chile

Al estudiar el concepto de evaluación del desempeño docente debemos tener en cuenta las distintas visiones sobre esta.

A partir del trabajo conjunto del MINEDUC, el Colegio de Profesores y los sostenedores de la Asociación Chilena de Municipalidades, lograron acordar los puntos principales para el proceso de E.D.D., formalizados en el “Marco para la buena enseñanza”.

El reglamento sobre evaluación docente es aprobado el 30 de agosto del 2004 durante el gobierno de Ricardo Lagos y define en su artículo primero qué es lo que se entiende por Evaluación Docente. La Evaluación Docente es “un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo según lo establecido en el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, con niveles de desempeño que corresponden a destacado, competente, básico o insatisfactorio”.

De esta forma la evaluación del desempeño docente formaría parte del conjunto de acciones que apuntan al desarrollo de la profesión docente y al mejoramiento de la calidad de la educación en Chile, orientada al mejoramiento de las prácticas pedagógicas de los educadores, con el propósito de contribuir al aseguramiento de aprendizajes de calidad de niños y jóvenes. La principal característica de este sistema es su carácter formativo, lo que significa que la información que se entrega a los docentes permite que éstos conozcan, a través de los informes de resultados, el detalle de su desempeño. Por

lo tanto el docente puede identificar sus fortalezas y los aspectos en los que puede mejorar (MIDE UC, 2011).

2.4.3 Marco para la Buena Enseñanza

Chile es uno de los pocos países de Latinoamérica en que se hacen explícitos los fundamentos teóricos de los que parte su sistema de evaluación docente. El llamado Marco para la Buena Enseñanza propuesto por el Ministerio de Educación de Chile supone la referencia teórica a partir de la cual se desarrolla la propuesta de evaluación de docentes (UNESCO, 2007).

El Marco para la Buena Enseñanza trabaja con Estándares de Desempeño, los cuales consisten en criterios para evaluar el desempeño docente (MINEDUC, 2001). En la medida en que indican lo esperado de un buen profesional, los estándares, además, entregan una descripción y ejemplifican los conocimientos y capacidades requeridas, de acuerdo al, tal como afirma MINEDUC (2001), consenso existente respecto de lo que se considera un desempeño de calidad.

Los estándares descansan sobre dos elementos conceptuales fundamentales: *Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente* y *Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje* (MINEDUC, 2001).

El primero de estos conceptos, se centra en cinco áreas, además del área de aprendizaje práctico (MINEDUC, 2008). Así, los profesores necesitan conocimientos significativos sobre los siguientes aspectos:

- Contenidos del campo disciplinario, centrado en la comprensión de los conceptos de este campo y su modo de construcción.
- Los alumnos a quienes van a educar, respecto a las nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencias y las diferentes necesidades de niños y niñas.
- Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, lo cual incluye las tecnologías de la información, los métodos de investigación

del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a la convivencia y el cuidado del medioambiente.

- El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Por otra parte, comprende a su vez, conocer cómo apoyar a niños y jóvenes en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje.
- Las bases sociales de la educación y de la profesión docente. Esto implica comprensión de factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios de las instituciones educativas. También implica entre otras cosas, la comprensión del sistema educacional, su manera de operar y sus dimensiones históricas.

En lo que respecta al concepto de: *Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje*, referente a lo que el docente “puede hacer”, los estándares se refieren a los actos de enseñanza y al nivel de desempeño docente -en relación a estos actos- que necesitan demostrar los nuevos profesores y profesoras (MINEDUC, 2001). De esta manera, enseñar implicaría llevar a cabo una secuencia de acciones cuyo objetivo final es cambiar conocimientos, habilidades, y la disposición de quienes aprenden (MINEDUC, 2001).

2.4.4 Proceso de Evaluación de Desempeño Docente en Chile

De acuerdo con MIDE UC (2011), la evaluación se realiza sobre la base de la evidencia del desempeño profesional de cada docente recogida a través de cuatro instrumentos bajo los criterios consensuados en el Marco para la Buena Enseñanza, la cual cuenta además con la aprobación previa del CPEIP del Ministerio de Educación. Los instrumentos son los siguientes:

- **Portafolio de desempeño pedagógico:** este instrumento tiene como función recoger, a través de productos estandarizados, evidencia verificable respecto de las mejores prácticas de desempeño del docente evaluado.
- **Autoevaluación:** tiene como función principal que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica y valore su propio desempeño profesional a partir de una pauta previamente determinada.
- **Entrevista por un Evaluador Par:** aplicada mediante una pauta de entrevista estructurada por un evaluador par previamente capacitado, esta entrevista consulta al docente acerca de su práctica por aproximadamente una hora. Una vez que la entrevista finaliza, el evaluador par aplica una rúbrica asignando uno de los cuatro niveles de desempeño a cada respuesta recogida del docente.
- **Informe de Referencia de Terceros:** pauta estructurada que debe ser completada por el Director y Jefe de la Unidad Técnico Profesional (UTP) del establecimiento y contiene distintas preguntas referidas al quehacer del docente evaluado.

Los cuatro instrumentos de evaluación permiten que la Comisión Comunal de Evaluación pueda contar con diversas miradas y juicios evaluativos acerca del nivel de desempeño profesional de cada docente con relación al Marco para la Buena Enseñanza y atendiendo al contexto en el cual cada uno de ellos se desempeña.

La evaluación final de cada docente es realizada por la Comisión Comunal de Evaluación respectiva, la que se encuentra integrada por docentes de aula previamente seleccionados y capacitados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (en adelante CPEIP) entre aquellos que anualmente postulan voluntariamente para desempeñar el cargo de evaluadores pares. Estos docentes han de contar con resultado previo de Destacado. De los cuatro instrumentos involucrados en la evaluación, sólo el Portafolio es sometido a un proceso de corrección propiamente tal, pues en los demás instrumentos los propios

evaluadores han asignado el nivel de desempeño correspondiente, frente a cada pregunta o indicador evaluado.

2.5 Investigaciones nacionales respecto de la evaluación del desempeño docente

En relación a las investigaciones realizadas en nuestro país en torno a la temática de evaluación del desempeño docente, cabe destacar el estudio realizado por Catalán y González (2009), quienes intentan dar cuenta de la relación existente entre la actitud de los profesores hacia la evaluación aplicada por el MINEDUC y la forma en que éstos autoevalúan su propio desempeño. La investigación se realizó con 509 docentes de segundo ciclo básico pertenecientes a las comunas de La Serena, Coquimbo y Copiapó. En éste estudio se incluyó no solamente a profesores de planteles municipales, sino también a docentes de establecimientos particulares subvencionados. Dentro de los resultados más relevantes, se destaca que aquellos profesores con una actitud muy positiva hacia la evaluación de desempeño se autoevalúan mejor que quienes tienen una actitud muy negativa frente a la misma; se señala además, en relación a este primer resultado, que no podría dar cuenta de una relación de carácter lineal entre la actitud hacia la evaluación del desempeño docente y la autoevaluación que éstos se realizan, dado que al calcular un coeficiente de correlación entre ambas variables, esta relación no se encontraría. Se pudo evidenciar también la existencia de una correlación entre la edad, la actitud hacia la evaluación del desempeño y la autoevaluación de los docentes. Así, aquellos profesores que son más jóvenes tienen una actitud más positiva frente a la evaluación y una autoevaluación menos satisfactoria. En cuanto al establecimiento de origen de los docentes, quienes pertenecen a colegios municipales presentan un puntaje en la actitud hacia la evaluación del desempeño más baja y puntuaciones en la autoevaluación significativamente más alta que sus pares de establecimientos particulares subvencionados. Una explicación posible está en el hecho que los profesores jóvenes se encuentran predominantemente en los colegios particulares subvencionados y

son justamente los que tienen una actitud más positiva y una autoevaluación menos satisfactoria que los profesores de más edad.

Otra potencial explicación es que los profesores municipalizados se autoevalúan mejor y están menos dispuestos a ser evaluados porque tienen aprehensiones o se sienten amenazados por el proceso de evaluación. Por lo anterior, se procedió a examinar nuevamente la relación entre la actitud hacia la evaluación del desempeño y la autoevaluación de los docentes, pero controlando el efecto de la edad y del tipo de dependencia. A partir de esto, se encontró una correlación parcial, leve pero directa y significativa, entre la actitud frente a la evaluación y la autoevaluación del desempeño, así como una correlación entre lo anterior y los establecimientos de tipo particular subvencionados, al realizar el cálculo de acuerdo a la dependencia de origen del docente.

Otra de las investigaciones a nivel nacional fue la realizada por Sisto y Fardella (2011), la cual aborda aquellas transformaciones relevantes en las políticas públicas en el campo de la educación en Chile, particularmente aquellas orientadas al fortalecimiento de la profesión docente mediante la evaluación e incentivos al desempeño. A través del análisis de discurso de 15 textos de carácter oficial en los cuales se difunde y justifica esta política, se pone el foco en cómo la voz oficial del Ministerio de Educación, da cuenta de una educación chilena en problemas, apelando al profesor, e instalando, como necesario e inevitable, el modo de comprender el trabajo que concreta la política de evaluación e incentivos del desempeño docente, lo cual, coincide con el discurso epocalista (Sisto y Fardella, 2011). Este se caracteriza por dar cuenta de un contexto mundial independiente y de carácter naturalizado que demanda una profunda transformación de la educación y de sus actores bajo el modelo del Nuevo Management Público. Así, la gran empresa privada se instala como el principal referente para la escuela pública.

Sisto y Fardella (2011) afirman que el sistema evaluativo, se constituye en un dispositivo concreto que busca no sólo evaluar cumplimiento de estándares de desempeño, sino que instala la lógica del trabajo privado en el campo de lo público. Por

lo tanto, la consideración individual del desempeño, la incorporación de incentivos económicos individualizados, y la instalación de modelos de desarrollo de carrera de carácter emprendedor, emergen como nuevos referentes para comprender el trabajo del profesor en el ámbito de la educación pública.

Un tercer estudio realizado en nuestro país en torno a la temática de evaluación de desempeño docente fue el de Wilhelm, Martin y Miranda (2012), el cual aborda la relación de la evaluación docente y la autoestima profesional de los profesores y profesoras de la ciudad de Valdivia (Chile). En este aspecto, la contingencia del proceso de evaluación docente en Chile hace necesario considerar las posibilidades y limitaciones que puede producir en la apreciación que el sujeto docente realiza de su labor.

Entre los resultados se encontró el carácter predictor de la autoestima profesional en relación con el resultado de la evaluación del desempeño docente, lo cual tiene implicancias en la gestión de los procesos de formación permanente de los profesores y profesoras del país. En este sentido, la Evaluación del desempeño pedagógico adquiere importancia en la opinión social, tomando parte en los debates sobre la calidad educativa, siendo la resistencia de los sujetos docentes y la pertinencia de los instrumentos evaluativos temas centrales de la agenda pública durante los últimos años (Cpeip, 2009, citado en Wilhelm, Martin, y Miranda, 2012).

A partir de lo anterior se desprende que la evaluación docente es un tema sensible para maestros, y relevante en las políticas de fortalecimiento de la carrera docente, al estar asociada a incentivos económicos (para aquellos y aquellas evaluados como Destacados y Competentes) o de sanción para quienes resultan mal evaluados (Básicos e Incompetentes) a través de un Plan de *Superación Profesional* y, eventualmente, su salida del sistema escolar. Esta situación abre espacios de análisis sobre el rol de la evaluación en el desarrollo personal de docentes, donde uno de los factores clave es la autoestima.

Otra investigación realizada en nuestro país de forma más reciente, es la de Fardella (2012), quien mediante la metodología de análisis de discurso, trabaja sobre textos oficiales del Ministerio de Educación, discursos políticos y manuales de diferentes programas, buscando comprender el modelo de profesionalidad docente propuesto por los documentos, los efectos de inteligibilidad de estas categorías y las consecuencias subjetivas de la política como dispositivo de poder. En cuanto a los resultados, en relación al modelo de profesionalidad docente que puede ser extraído tras el análisis, destaca una concepción del profesor como un estratega racional del espacio educativo, el cual debe realizar un manejo adecuado de la información en la toma de decisiones. Además, la práctica docente se ve tecnificada, puesto que ésta sólo aspira a un objetivo. La eficiencia se ve exaltada en estos documentos, en donde el docente debe realizar un óptimo uso del tiempo. Por su parte, en relación a los procedimientos de legitimación del nuevo perfil docente propuesto, se evidencia primeramente, el argumento de la calidad del desempeño como un factor del aprendizaje exitoso de los alumnos, lo cual en los textos gubernamentales estaría avalado por diversas investigaciones. Por lo tanto, se utilizan los argumentos científicos, en donde pareciera ser que es la ciencia y no es Estado, quien promueve esta nueva forma de “ser docente”, en donde la figura del Estado es desplazada por la del científico, abogando por una imagen de neutralidad donde las decisiones arbitrarias son reemplazadas por un raciocinio objetivo. Por último, se señala que al realizar una descripción del quehacer docente desde un lenguaje técnico que proviene de las políticas gubernamentales, esto se transforma en una condición para el reconocimiento y el aprecio social de la profesión. Así, mediante estos recursos lingüísticos se le demanda al docente un compromiso con la adscripción a las categorías impulsadas por el MINEDUC, con lo cual podrá conseguir el aprecio social de su labor.

Finalmente, de acuerdo a la investigación realizada por Alvarado, Cabezas, Falck y Ortega (2012), se observa la existencia de una correlación no condicional entre los instrumentos de la Evaluación Docente y los resultados en las pruebas del SIMCE de

Matemática y Lectura. A nivel agregado ésta correlación es positiva y significativa, y al desagregar por instrumento (portafolio, informe de referencia a terceros, evaluación par y autoevaluación) se observa que la mayor correlación se da con el portafolio y el informe de referencia a terceros, mientras que la más baja con la autoevaluación.

Respecto al análisis realizado a los instrumentos, se observa que tanto el instrumento portafolio como el informe de referencia de terceros se asocian siempre de manera positiva y significativa con el resultado de los estudiantes, tanto en las especificaciones a nivel individual como aquellas a nivel de establecimiento. La evaluación de los pares tiende en menor grado a asociarse positiva y significativamente con el desempeño de los estudiantes.

Estos análisis sobre los instrumentos de la Evaluación Docente son consistentes entre sí, posicionando al portafolio como el instrumento que más discrimina entre docentes y explica en mayor magnitud el desempeño de los estudiantes, seguido por el informe de referencia de terceros y finalmente por la entrevista de un evaluador par. El instrumento de autoevaluación parece ser el instrumento que menos aporta a la hora de identificar la calidad de un docente. Por lo tanto, de acuerdo a esta investigación, los dos primeros instrumentos deberían tener el mayor peso en el puntaje final de la Evaluación Docente (Alvarado, Cabezas, Falck y Ortega, 2012).

Respecto a la magnitud de la relación entre el desempeño de los docentes y el desempeño de los estudiantes, se observa en las estimaciones a nivel individual que tener profesores entre 1° y 4° básico con un punto adicional promedio en la Evaluación Docente se relaciona con un aumento promedio de 15,8 puntos en el resultado de la prueba de Matemática y de 9,5 puntos en la de Lectura del SIMCE. Por otro lado, se observa que no hay diferencias estadísticamente significativo en el resultado de la prueba SIMCE de los estudiantes si éstos estuvieron vinculados a profesores con un desempeño en la categoría Básico, respecto de haber estado vinculados a profesores clasificados en nivel Insatisfactorio. Sin embargo, se observa un efecto positivo y creciente, tanto en Matemática como en Lectura, si es que los alumnos estuvieron

vinculados con educadores en promedio calificados en nivel Competente o Destacado respecto de profesores en promedio en el nivel Insatisfactorio. A nivel de instrumentos, se observa que, en orden de magnitud el portafolio muestra la mayor contribución en el aumento del puntaje en el SIMCE, donde un punto adicional promedio se vincula con un aumento de 8 puntos en los resultados de la prueba SIMCE de Matemática y 6 en los de Lectura. En segundo lugar, el informe referencia de terceros con 4,2 y 2,2 puntos respectivamente y en tercer lugar, la entrevista por un evaluador par con 2,6 puntos en Matemática y 1 punto en Lectura. En cuanto al instrumento de autoevaluación éste muestra ser no significativo en ambas pruebas.

Análisis similares pero a nivel de establecimientos son consistentes con los resultados anteriores, pero con mayores magnitudes. Un profesorado con un punto adicional promedio en la Evaluación Docente se asocia con un aumento del puntaje promedio de 27 puntos en la prueba de Matemática y de aproximadamente 19 puntos en la de Lectura. A nivel de instrumentos, el portafolio y el informe referencia de terceros, muestran efectos significativos y positivos tanto en Matemática como en Lectura. Sin embargo, la autoevaluación y la entrevista por un evaluador par muestran ser más débiles e incluso no significativos, según sea la prueba (Alvarado, Cabezas, Falck y Ortega, 2012).

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Conocer las percepciones y valoraciones del proceso de Evaluación del Desempeño Docente de profesores de Educación General Básica de establecimientos municipales de la Región de Valparaíso.

3.2 Objetivos específicos

1. Describir las percepciones de los profesores en relación al proceso de Evaluación de Desempeño Docente identificando las principales temáticas que surjan de sus discursos en torno a ésta.
2. Conocer y analizar las valoraciones que los docentes manifiestan acerca del proceso de Evaluación de Desempeño Docente.
3. Comparar las percepciones y valoraciones de los docentes en torno a la Evaluación de Desempeño Docente según su pertenencia a un centro educativo con alto puntaje SIMCE versus uno con bajo puntaje SIMCE.
4. Proponer lineamientos emanados desde los propios profesores para mejorar el Sistema de Evaluación de Desempeño Docente.

4. PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuáles son las percepciones y valoraciones que predominan en el discurso de los profesores en relación al proceso de Evaluación de Desempeño Docente?
2. ¿Qué relación existe entre la literatura sobre la Evaluación de Desempeño Docente y las percepciones y valoraciones de los profesores respecto de ésta?
3. ¿Existen diferencias en las percepciones y valoraciones de los docentes de establecimientos con un bajo puntaje SIMCE y alto puntaje SIMCE?
4. ¿Consideran los profesores la E.D.D. como una instancia de reflexión respecto de sus propias prácticas?
5. ¿Cuál es la relevancia que le otorgan los profesores a la autoevaluación dentro del proceso de E.D.D.?
6. ¿Qué alternativas plantean los profesores para modificar o sustituir el actual instrumento de Evaluación de Desempeño Docente?

5. METODOLOGÍA

5.1 Fundamentos Ontoepistémicos

El término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas. En las ciencias sociales se aplica a la manera de realizar la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología. Reducidos a sus rasgos esenciales, los debates sobre metodología tratan sobre supuestos y propósitos, sobre teoría y perspectiva (Taylor y Bogdan, 1987).

El estudio a desarrollar se encuadra en el paradigma “Interpretativo”, cuyo fundamento radica en la necesidad de comprender el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes (Vasilachis de Gialdino 1992a, citado en Vasilachis de Gialdino, 2006). Este mundo constituye el contexto en el que se dan los procesos de entendimiento, que proporciona los recursos necesarios para la acción y que se presenta como horizonte, ofreciendo a los actores patrones y modelos de interpretación (Vasilachis de Gialdino, 2006).

Es importante destacar que la comprensión de la realidad simbólicamente preestructurada de cada contexto requiere de la función participativa del intérprete, que no da significado a lo observado sino que hace explícita la significación dada por los participantes. El conocimiento es entonces, una creación compartida a partir de la interacción entre el investigador y el investigado, en la cual, los valores median o influyen la generación del conocimiento; lo que hace necesario “introducirse en la realidad”, para poder comprenderla tanto en su lógica interna como en su especificidad (Sandoval, 2002).

En este entendido, el investigador privilegia lo profundo sobre lo superficial, lo intenso sobre lo extenso, lo particular sobre las generalidades, la captación del significado y del sentido interno, subjetivo, antes que la observación exterior de presuntas regularidades objetivas. (Vasilachis de Gialdino, 2006). Cabe mencionar, que la subjetividad y la intersubjetividad se conciben, desde este paradigma, como los

medios e instrumentos por excelencia para conocer las realidades humanas y no como un obstáculo para el desarrollo del conocimiento. (Sandoval, 2002).

Finalmente, este estudio emerge como una posibilidad de abrirse al conocimiento y a la comprensión de cómo la vida social se percibe, permitiendo incorporar la aparición del sujeto, sustituyendo los ideales, teorías de explicación, predicción y control por las de comprensión, significado y acción. De esta manera, se considera pertinente abordar las percepciones y valoraciones que tienen los profesores respecto a la Evaluación de Desempeño Docente a través de una metodología cualitativa, ya que ésta es comprendida como concerniente a la significación, esto es “cómo la gente da sentido al mundo y cómo experimentan los eventos” (Willig, 2001, citado en Sisto, 2008). Los investigadores cualitativos entonces, más que investigar relaciones causa-efecto, se orientan a “la calidad y textura de la experiencia” (Willig, 2001, citado en Sisto, 2008), colocando su foco en las significaciones en las cuales se concretan las relaciones sociales y en base a las cuales construimos nuestra experiencia subjetiva y nuestras identidades (Sisto, 2008).

5.2 Estrategia General de investigación

5.2.1 Estudio de casos

El estudio de caso se caracteriza fundamentalmente por ajustarse a la realidad particular de cada caso o situación estudiada. Sin embargo, de acuerdo al carácter holístico y holográfico asociados a la metodología cualitativa, la potencia y justificación investigadora de un estudio de caso se basa, por una parte, en las diversas interrelaciones entre un individuo o grupo, y su escenario cultural; y por otra parte, en cómo lo global se refleja en lo local (Hamel y otros, 1993; citado en Álvarez y San Fabián, 2012). De este modo, a partir del estudio de un caso se puede descubrir cómo los docentes de un establecimiento educacional, por ejemplo, se relacionan con un marco referencial aún más general.

Por otra parte, hay autores como Yin (1989, citado en Álvarez y San Fabián, 2012) quienes resaltan la importancia del contexto en que aparece el objeto de investigación, entendiendo que éste debe estudiarse siempre dentro de su propio contexto debido a la imposibilidad de separarlo de las variables que con él se relacionan (Álvarez y San Fabián, 2012).

Si se atiende al fin del estudio de caso y a las técnicas de recogida de información, se puede suponer que no existe un solo modo de realizar estudios de caso. Entre los autores que proponen tipos de estudios de caso, Stake (1999) sostiene que hay tres, de los cuales, para los fines de esta investigación, se ha seleccionado el de tipo *instrumental*, donde el estudio de casos es un instrumento para conseguir algo diferente a la comprensión del caso en sí mismo (Stake, 1999). Por ejemplo: si se pretende implementar un nuevo sistema de evaluación en alumnos, para averiguar qué tan bien funcionaría éste; un investigador podría estudiar el caso de un profesor que esté aplicando el nuevo sistema. Este tipo de estudio de casos consiste en casos que pretenden generalizar a partir de un conjunto de situaciones específicas.

En síntesis, para la presente investigación, se considera que el estudio de caso instrumental es la estrategia más adecuada para acceder a las percepciones de los profesores respecto a la Evaluación de Desempeño Docente, ya que además de conocer y comprender las subjetividades de los docentes respecto al proceso de evaluación, la investigación pretende rescatar las sugerencias para una eventual modificación y/o cambio del instrumento evaluativo, las cuales emanen desde sus protagonistas, los profesores.

5.3 Participantes

Los participantes de la presente investigación corresponden a profesores de enseñanza general básica de establecimientos municipales de la V región, pertenecientes a dos instituciones educativas, las cuales se diferencian en su puntaje SIMCE.

5.4 Instrumentos de Recolección de Información

5.4.1 Grupo de discusión

Ibáñez, se refiere al proceso de investigación como la estrategia de un sujeto en proceso. El orden social en el que se encuadra el lenguaje de cada sujeto no es consciente, por eso es preciso el discurso en grupo para reproducirlo y reordenarlo (Ibáñez 1989, citado en Cano, 2008).

El grupo de discusión funciona sobre el discurso, a través de la construcción de una situación que, por medio de una pregunta, busca provocar una conducta simbólica, llámese diálogo, discusión, habla, etc. (Callejo, 2001). De esta forma, se configura como un instrumento que puede producir datos que serían inaccesibles sin la interacción que se encuentra en el grupo, aportando aquella información que está mediada por lo social, la construcción de una identidad colectiva, la interacción grupo-moderador y todo lo relativo al nosotros que emerge en el proceso de reunión (Morgan, 1998, citado en Callejo, 2001).

Una de las características del grupo de discusión radica en que está formado a partir de la intención del investigador. Por lo cual no es un grupo que necesariamente puede encontrarse de forma natural, ya que existe por y para la tarea que les es encomendada. Tiene una duración finita, limitada, que no va más allá de la duración discursiva (Cano, 2008).

Se puede ver que el grupo de discusión y el grupo focal están siempre asociados por ser cerrados, en tanto reúnen a los participantes en un espacio definido, pero a partir de estas afirmaciones se aclara su distinción, siendo el grupo de discusión una instancia informacional abierta y centrada en los participantes (Ibáñez, 1991); mientras que el grupo focal, según Morgan (1998, citado en Callejo, 2001), corresponde a una entrevista en grupo, con énfasis en la interacción de los participantes con el moderador.

El investigador, en su rol de monitor, propone el tema a discutir y cataliza la discusión mediante reformulaciones y/o interpretaciones, está ligado al grupo por

relaciones de transferencia y contra transferencia. A lo largo de la discusión debe enfocar la interacción entre los participantes del grupo (Ibañez, 1991).

Como técnica de recolección implica numerosas ventajas para esta investigación: promueve la interacción grupal, ofrece información directa, es participativa, posee un carácter flexible y abierto, y presenta una alta validez subjetiva. Asimismo, facilita y agiliza la obtención de información, y su coste es relativamente reducido (Suárez 2005, citado en Huertas y Vigier, 2010). Callejo (2010) sugiere como ventaja adicional la posibilidad de observar comportamientos no verbales y la obtención de una gran cantidad de datos, los cuales pueden guiar nuevas líneas de investigación (Huertas y Vigier, 2010).

5.4.2 Entrevista en profundidad (ver Anexo 9.9)

La entrevista en profundidad consiste en “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 1987). Siguiendo al autor, este método se caracteriza por seguir el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. En este sentido, la relación entre entrevistador e informante va más allá de la formalidad, de modo que se genere un vínculo que permita adentrarnos al mundo de significados del entrevistado. Éste proceso, según Taylor y Bogdan (1987), se da de manera sistemática desde una entrevista inicial basado en preguntas generales, a una entrevista con una indagación más directiva.

Para poder lograr adentrarse en la experiencia del otro y significarla en los códigos del entrevistado, Taylor y Bogdan (1987) señalan algunas características que debe poseer el investigador en el proceso de entrevista: no abrir, ser sensible, permitir que la gente hable, y prestar atención.

Finalmente en este tipo de entrevistas, es esencial discriminar cuándo y cómo indagar, para asegurarse de los supuestos subyacentes al discurso del entrevistado (a riesgo de parecer ingenuos), estimular el recuerdo, y hacer controles cruzados sobre las

historias, manteniéndose alerta ante las posibles distorsiones por parte de sus informantes, aunque, de hecho, el entrevistador no está interesado en la verdad, sino en las perspectivas de cada uno acerca de los acontecimientos (Monje, 2011).

En la mayoría de los casos no se sabe cuántas entrevistas en profundidad habrá que realizar hasta que se comienza a hablar realmente con los informantes (Taylor y Bogdan, 1987). En este sentido, se debe considerar que, como se mencionó anteriormente, éste es un proceso que se da de manera sistemática, de modo que se considera una fase de tipo abierta, y progresivamente se va llegando a etapas más directivas. Por lo tanto, la cantidad de entrevistas dependerá del nexo establecido con el entrevistado en cada situación correspondiente.

5.5 Procedimiento

El proceso investigativo fue realizado en dos fases:

Fase Uno:

Esta fase correspondió a la realización de un grupo de discusión, cuya finalidad fue delimitar el problema de investigación y conocer las principales temáticas que surgieran a partir de los discursos de los profesores en relación al proceso de Evaluación de Desempeño Docente.

Para ello se contó con la participación de un grupo de 6 profesores pertenecientes a un establecimiento educacional de enseñanza básica pública de la región de Valparaíso. El procedimiento de selección fue realizado en una secuencia de dos pasos; en primer lugar, se escogió un establecimiento y, en segundo lugar, a un grupo de docentes. Los criterios de selección se especifican a continuación.

Las características a considerar respecto al establecimiento educacional, dicen relación con pertenecer a un sector urbano, sus resultados en la prueba SIMCE, su tamaño (matrícula, personal, etc.), el contexto en que están insertos y su vinculación con la comunidad. Respecto a este punto, cabe considerar que el bajo puntaje en la prueba SIMCE fue un requisito para la selección del establecimiento en esta fase –en este caso

fue un establecimiento con un puntaje de 38 puntos menos en relación al promedio nacional en la prueba de comprensión de lectura-.

Los docentes a su vez, fueron escogidos a partir de los siguientes criterios; que hayan sido evaluados con anterioridad o que estén en proceso de evaluación y pertenecientes a distintas disciplinas y edades, esto último es con el fin de lograr mayor heterogeneidad entre los participantes, también se consideraron sus años de servicio, tipo de contrato, tipo de jornada, formación, movilidad (en cuántos establecimientos ha trabajado antes) y en cuántos establecimientos trabaja actualmente.

Cabe mencionar que las identidades de los participantes como de los establecimientos en las fases uno y dos han sido reservadas durante todo el proceso investigativo.

A partir de los resultados del grupo de discusión –analizados y sistematizados a través del análisis de contenido y software atlas ti- se seleccionaron las temáticas más relevantes (4 emergentes del grupo de discusión, y una sugerida por el grupo de investigadores) para diseñar el guion de la entrevista en profundidad a realizar en la fase dos.

Fase dos:

La segunda fase de la investigación consistió en recoger las percepciones y valoraciones de profesores pertenecientes a dos establecimientos educacionales abordando las principales temáticas recogidas del grupo de discusión a partir de una entrevista en profundidad. Tanto para la selección de establecimientos como de docentes se utilizaron los mismos criterios de la fase uno.

Se realizaron entrevistas a siete docentes -cuatro en un establecimiento educacional, y tres en otro respectivamente-, ambos de la Región de Valparaíso. Respecto a las escuelas escogidas, una de ellas corresponde al establecimiento donde se realizó el grupo de discusión -cuyos participantes difieren de los que integraron el grupo de discusión-, mientras que el segundo colegio fue seleccionado en base a sus altos resultados en la prueba SIMCE– puntaje superior en 27 puntos respecto al promedio nacional en la

prueba de comprensión de lectura, y 67 puntos más en la misma prueba que el establecimiento donde se realizó el grupo de discusión-, criterio utilizado considerando algunas investigaciones, donde se destaca la relación positiva y significativa observada entre el desempeño de los docentes y el desempeño de los estudiantes en el portafolio, la referencia de terceros y la evaluación de pares (Alvarado, Cabezas, Falck y Ortega, 2012)

Luego de la recolección de información mediante entrevistas, se realizó una sistematización y análisis de éstas, mediante el procedimiento de análisis de contenido en primer lugar, y posteriormente a través del software Atlas ti.

5.6 Procedimiento general de análisis de datos utilizado

El análisis de los datos obtenidos en el proceso investigativo están presentados según sus fases de realización.

Fase uno: Para analizar los discursos de los docentes emanados durante el grupo de discusión, en primer lugar se utilizó la técnica de análisis de contenido, que corresponde a un procedimiento para la categorización de datos verbales y de conducta con fines de clasificación, resumen y tabulación (Fox, 1981, citado en Pérez, 2002). De este modo, la información fue organizada en microcategorías –correspondientes a unidades de análisis que contenían fragmentos del grupo de discusión- de tipo inductivas, las cuales fueron revisadas y recategorizadas en algunos casos. Posteriormente, según su relación entre sí, las microcategorías fueron agrupadas en categorías intermedias, macrocategorías y núcleos temáticos que las contenían. Finalmente se utilizó el software Atlas ti de modo de visualizar las frecuencias entre las microcategorías.

Para la selección de las temáticas relevantes a indagar en la entrevista en profundidad, fueron consideradas tópicos interesantes de indagar para el grupo de investigadores, como también en base a su frecuencia de aparición en el grupo de discusión

Fase dos: La información extraída en las entrevistas en profundidad fue analizada a través del análisis de contenido, generando unidades de análisis –extractos de la

entrevista- organizadas en categorías inductivas. Éstas fueron agrupadas según su relación entre sí en torno a una categoría eje y dos ámbitos respectivamente, de este modo se genera un esquema explicativo en base a los significados brindados por los profesores. Posteriormente se utilizó el software Atlas ti para ver frecuencias y relaciones entre las categorías.

6. RESULTADOS

A continuación se presentan los principales hallazgos del proceso investigativo, los cuales han sido organizados en las dos fases del estudio. En una primera sección se encuentran los resultados de la fase uno, que tuvo por objetivo delimitar el problema de investigación, a través de la realización de un grupo de discusión. De esta manera, los datos obtenidos de esta fase fueron fragmentados y sistematizados en microcategorías inductivas; posteriormente se buscaron y establecieron relaciones entre las microcategorías, las cuales fueron agrupadas en categorías intermedias, y éstas fueron organizadas en macrocategorías respectivamente.

En la sección dos se presentan los resultados de la segunda fase investigativa, correspondiente a la realización de entrevistas en profundidad. La información obtenida en esta fase, fue sistematizada a través de categorías de tipo inductivas, las cuales fueron esquematizadas en base a la significación entregada por los docentes y organizadas en torno a una categoría eje.

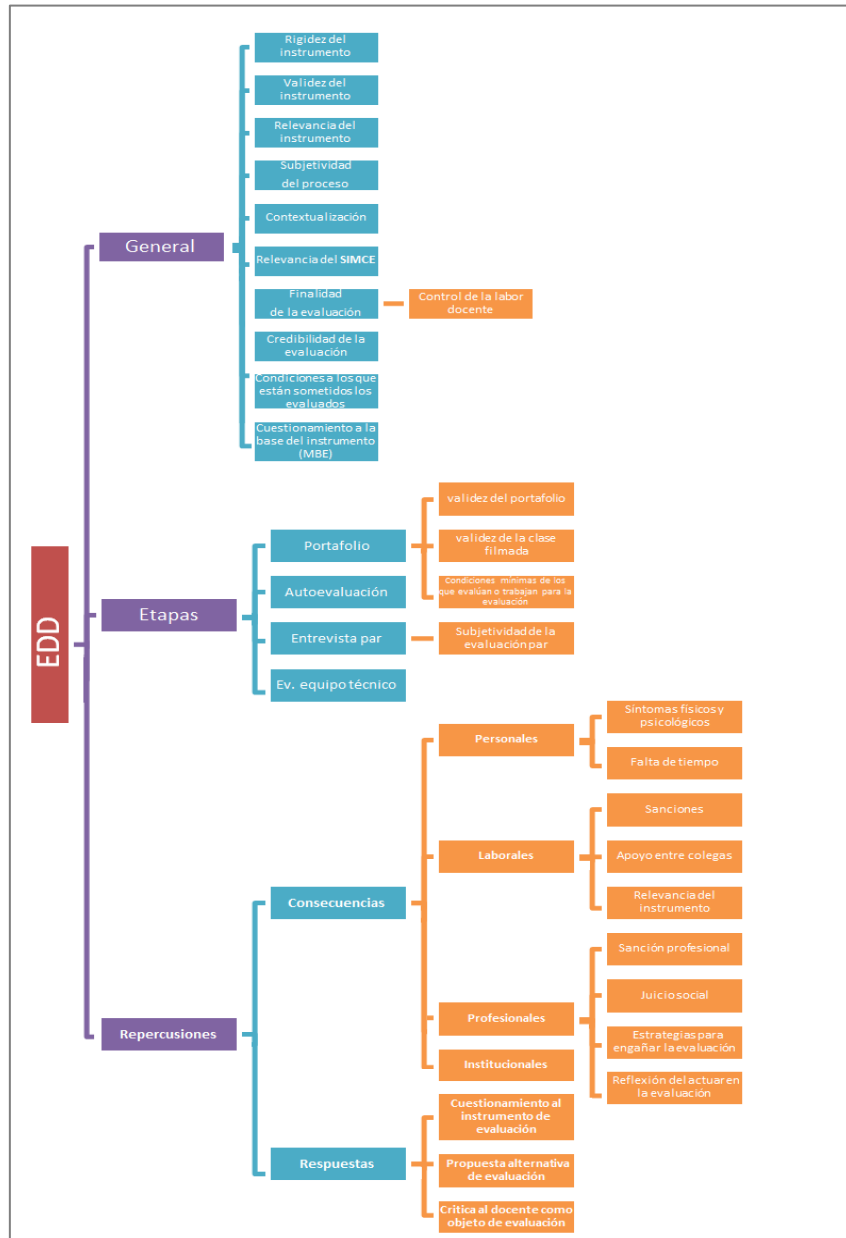
Ambas secciones presentan en forma de esquema sus resultados, la definición de cada categoría en tablas, y sus respectivas frecuencias. Luego éstas son descritas y ejemplificadas en detalle. Además, tanto la sección uno y dos dan cuenta de una interpretación de tipo descriptiva, desde un enfoque en los docentes y las significaciones que le atribuyen a cada una de las categorías.

6.1 Primera Fase Del Estudio: Grupo De Discusión

En este primer apartado, se presentan los principales hallazgos de la primera etapa de la investigación correspondiente al grupo de discusión. Para ello, en un primer momento se generaron las diversas categorías en un proceso de tipo inductivo, las cuales posteriormente fueron agrupadas en las macrocategorías *General*, *Etapas*, *Repercusiones*, *Formación/Ejercicio* y *Ejercicio/Estructuras*. Cabe recalcar que en esta fase se generó un esquema donde se consideró aspectos generales de la E.D.D., sus fases, repercusiones en distintos ámbitos de la vida del docente como a nivel institucional, aspectos referentes a la docencia, valoraciones de los distintas fases, entre otros. Finalmente se agruparon en los núcleos temáticos *E.D.D* y *Docencia*, generando mayor coherencia y relación entre las distintas categorías y niveles.

Es importante destacar que en función de los objetivos planteados en esta investigación además de la baja frecuencia con que aparecieron las categorías planteadas en el grupo de discusión, se consideró pertinente describir solamente el primer esquema presentado con sus categorías asociadas, excluyendo el núcleo temático *Docencia*.

6.1.1 Esquema Primer Núcleo temático de Análisis de Resultados

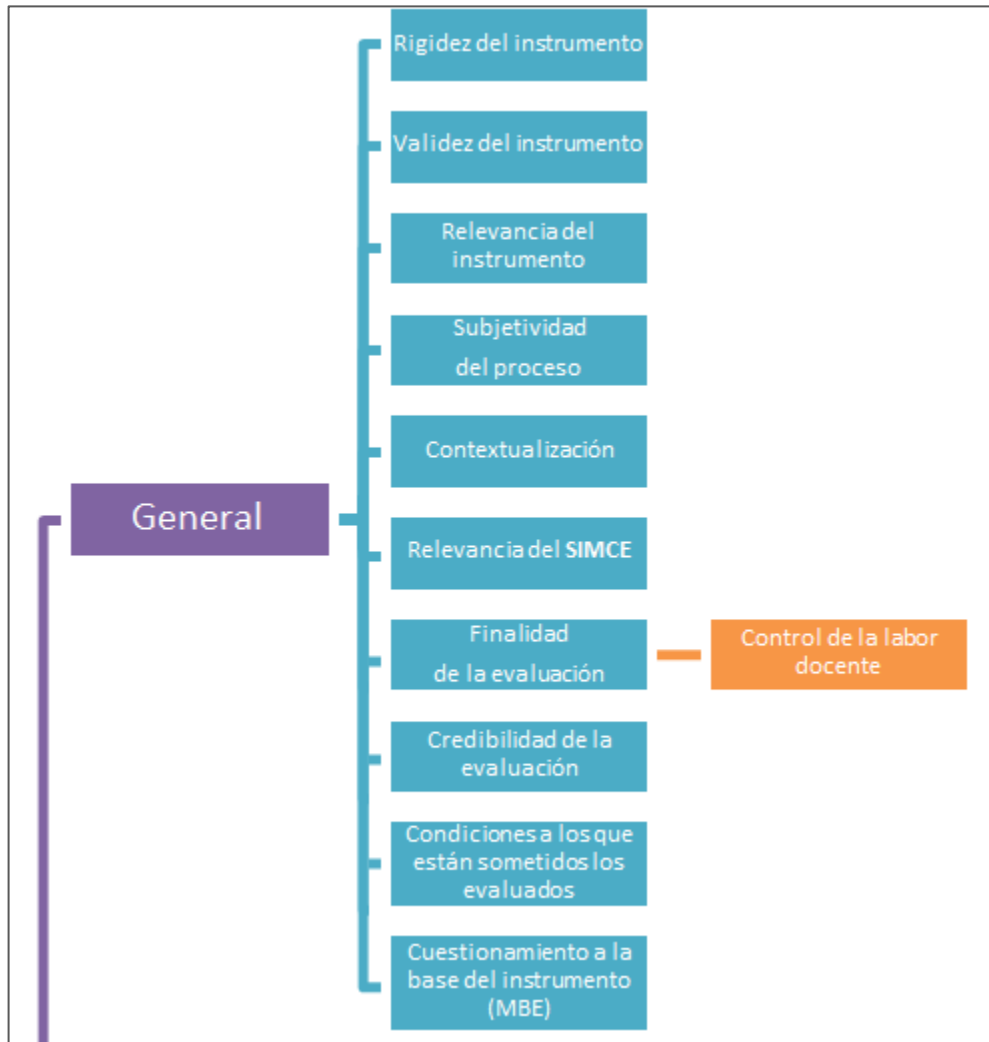


El esquema anterior corresponde al primer núcleo temático de análisis de los resultados del grupo de discusión, denominado *E.D.D.* (en rojo), el cual incluye las macrocategorías *General*, *Etapas* y *Repercusiones* (en morado), con sus correspondientes categorías intermedias (en celeste) y las microcategorías asociadas a éstas (en naranja).

6.1.2 Tabla definición Primer Núcleo Temático de Análisis de los Resultados

| Núcleo temático | Definición |
|---|--|
| E.D.D. (Evaluación de Desempeño Docente) | Da cuenta de las percepciones de docentes producto de la experiencia en el proceso de evaluación de desempeño docente. |

6.1.2.1 Esquema Macrocategoría General, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas



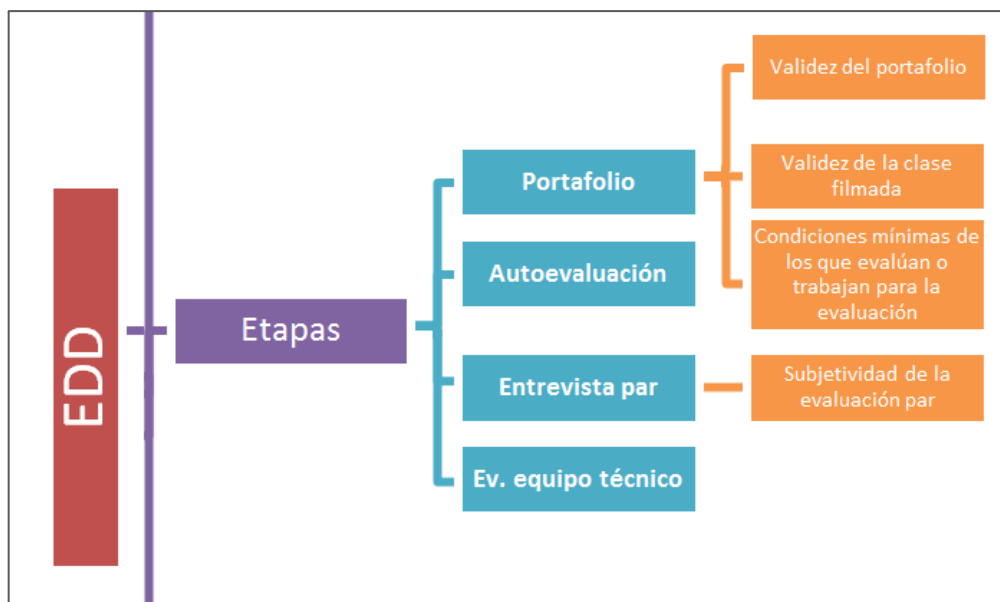
6.1.2.2 Definiciones Macro categoría General, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas

| Macro categoría | Definición |
|------------------------|--|
| GENERAL | Se refiere a los aspectos transversales de la E.D.D. que no aluden a etapas en particular. |

| Categorías Intermedias | Definición | Microcategorías | Definición |
|------------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| Rigidez del instrumento. | El instrumento es muy estricto y literal respecto de sus criterios. | | |
| Validez del instrumento. | La evaluación gira en torno a su incentivo. | | |
| Relevancia del instrumento. | Señalan la relevancia de otros indicadores por sobre la E.D.D. | | |
| Subjetividad del proceso. | Los criterios de evaluación generales son subjetivos. | | |
| Contextualización | El instrumento no se adecua a la realidad de las escuelas. | | |
| Relevancia del SIMCE. | La evaluación SIMCE es un mejor indicador de lo que realizan los docentes. | | |
| Finalidad de la evaluación. | La finalidad de la evaluación no está bien delimitada. | Control de la labor docente. | Se refiere a la percepción de la E.D.D. como un |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | dispositivo de control que restringe y supervisa las prácticas docentes. |
| Credibilidad de la evaluación. | La evaluación está sujeta a factores que no necesariamente tienen relación con el docente. | | |
| Condiciones a las que están sometidos los evaluados. | Se hace referencia a las circunstancias a la que se enfrentan los docentes durante el proceso de E.D.D. | | |
| Cuestionamiento a la base del instrumento. | Cuestionamiento al marco para la buena enseñanza. | | |

6.1.2.3 Esquema Macro categoría Etapas, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas



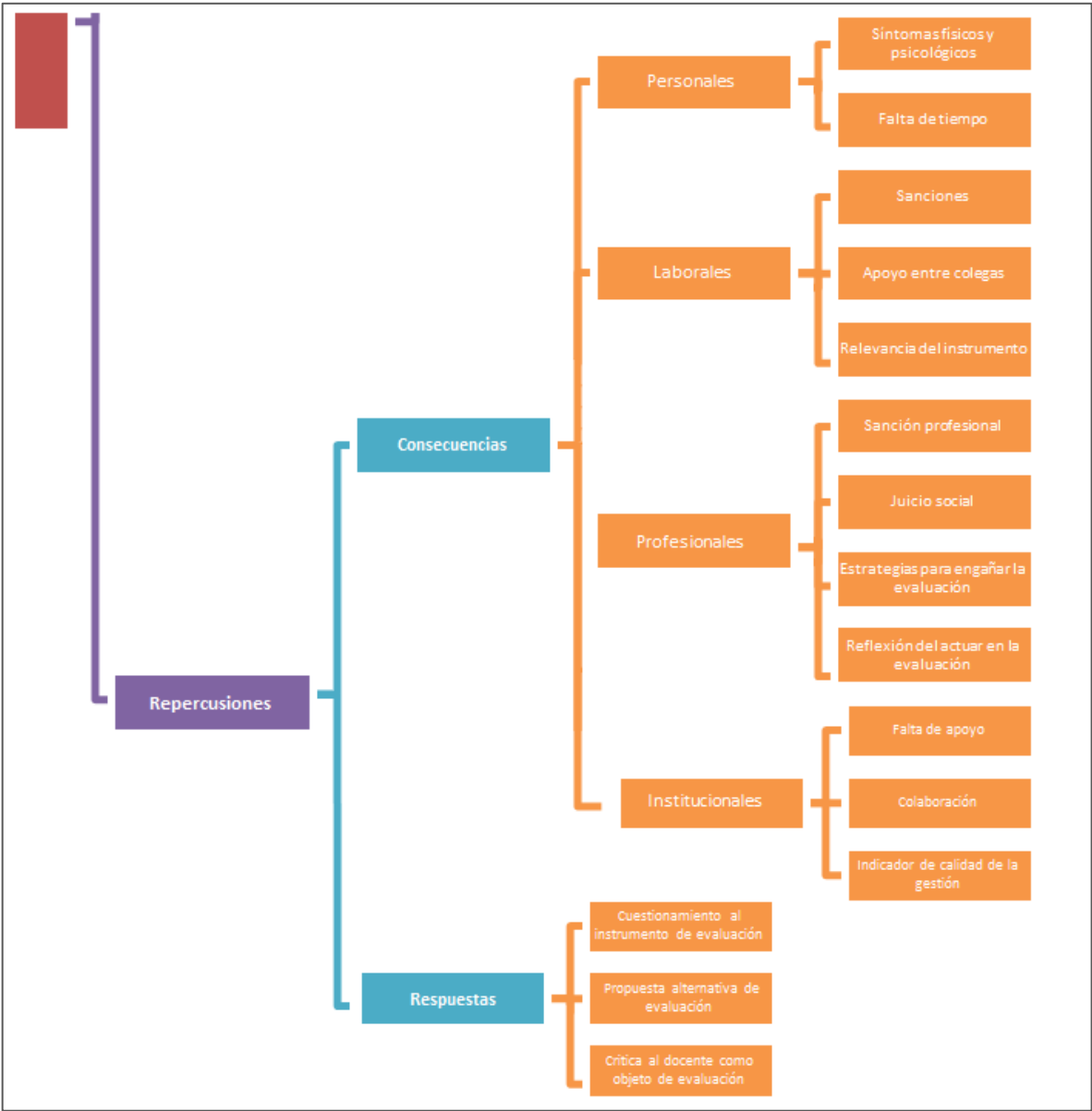
6.1.2.4 Definiciones Macro categoría Etapas, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas

| Macro categoría | Definición |
|-----------------|---|
| ETAPAS | Corresponde a los aspectos específicos de cada fase de la evaluación docente. |

| Categorías Intermedias | Definición | Microcategorías | Definición |
|------------------------|---|--|---|
| Portafolio | Apreciaciones de los docentes, propias de la fase del Portafolio. | Validez del portafolio | El portafolio puede adulterarse fácilmente. |
| | | Validez de la clase filmada | La clase filmada no representa la realidad de las clases. |
| | | Condiciones mínimas de los que evalúan o trabajan para la evaluación. | Los camarógrafos alteran las condiciones de evaluación. |

| | | | |
|----------------------------------|---|--|---|
| Autoevaluación | Apreciaciones de los docentes, propias de la fase de la Autoevaluación. | | |
| Entrevista Par | Apreciaciones de los docentes, propias de la fase de entrevista par. | Subjetividad de la evaluación par | La evaluación es subjetiva y sus criterios varían según el evaluador. |
| Evaluación Equipo Técnico | Apreciaciones de los docentes, propias de la fase de evaluación del equipo técnico. | | |

6.1.2.5 Esquema Macrocategoría Repercusiones, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas



6.1.2.6 Definiciones Macro categoría Repercusiones, Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas

| Macro categoría | Definición |
|----------------------|---|
| REPERCUSIONES | Da cuenta de los efectos directos y acciones producto de la evaluación docente. |

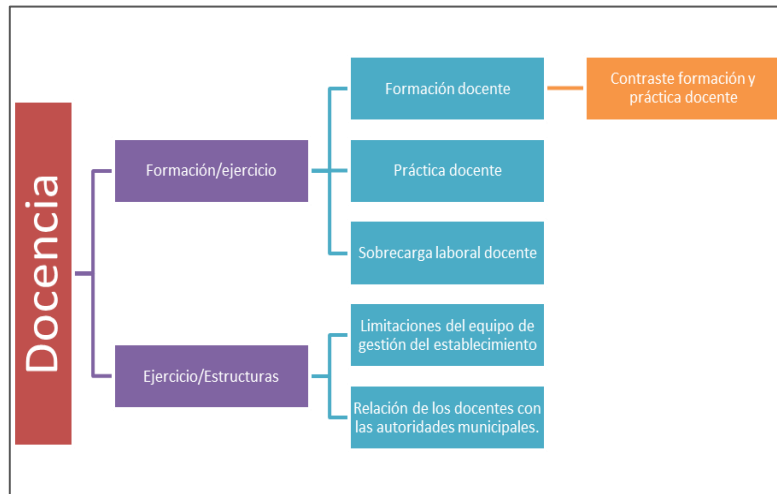
| Categorías Intermedias | Definición | Microcategorías | Definición | Microcategorías | Definición |
|------------------------|---|-------------------|---|---|---|
| Consecuencias | Efectos directos de la evaluación docente en distintos aspectos de la vida de los docentes. | Personales | Refiere a aspectos personales y familiares. | Síntomas físicos y psicológicos. | La evaluación genera estrés, cansancio y otros malestares. |
| | | | | Falta de tiempo | Poca disponibilidad temporal que los docentes refieren para la realización de su labor docente. |
| | | Laborales | Relativo a las condiciones económicas, jurídicas y sociales del docente como trabajador | Sanciones | La evaluación trae consigo sanciones tales como despidos. |
| | | | | Apoyo entre colegas. | Los docentes cooperan entre si y se preocupan por el proceso del otro. |
| | | | | Relevancia del instrumento. | El instrumento influye sobre la posibilidad de |

| | | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|---|
| | | | | | contratación y otros factores. |
| | | Profesionales | Relativo a aspectos pedagógicos o propios del ejercicio docente. | Sanción profesional. | Da cuenta de las consecuencias negativas que puede implicar un mal desempeño docente. |
| | | | | Juicio social | Refiere a las percepciones que tienen los docentes de cómo la sociedad los percibe. |
| | | | | Estrategias para engañar la evaluación. | Acciones que el docente realiza para disminuir y/o eliminar el riesgo de un resultado desfavorable en las distintas etapas de la E.D.D., que implican una modificación premeditada de la realidad a la que el profesor se ve enfrentado a diario. |
| | | | | Reflexión del actuar en la evaluación. | Refiere a juicios éticos sobre conductas |

| | | | | | |
|-------------------|---|--|--|---|--|
| | | | | | propias que se realizan durante el proceso de E.D.D. |
| | | Institucionales | Que hace referencia a la interacción del docente con la institución educativa. | Falta de apoyo | Refiere a la necesidad de tener apoyo por parte de la institución durante el proceso de E.D.D. |
| | | | | Colaboración | Refiere al apoyo manifiesto por parte de la institución durante el proceso de E.D.D. |
| | | | | Indicador de calidad de la gestión | Refiere a la percepción que se tiene de la calidad educativa de la Institución en relación a los resultados E.D.D. |
| Respuestas | Acciones generadas a partir de la evaluación docente. | Cuestionamiento al instrumento de evaluación. | Da cuenta de la no validación de la E.D.D. como medidor del desempeño docente. | | |
| | | Propuesta alternativa de evaluación. | Refiere a las ideas de mejoras y cambios respecto a la E.D.D. por | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | parte de los docentes | | |
| | | Critica al docente como objeto de evaluación. | Refiere al cuestionamiento del docente como único profesional evaluado en su trayectoria laboral. | | |

6.1.3 Esquema Segundo Núcleo Temático de Análisis de los Resultados



6.1.4 Definición Segundo Núcleo Temático de Análisis de los Resultados

| Núcleo temático | Definición |
|-----------------|---|
| DOCENCIA | Corresponde a aspectos relacionados con el ejercicio docente. |

**6.1.4.1 Definiciones Macrocategorías Formación/Ejercicio y Ejercicio/Estructuras,
Categorías Intermedias y Microcategorías asociadas**

| Macrocategorías | Definición | Categorías Intermedias | Definición | Microcategorías | Definición |
|-----------------------------------|--|--|---|---|---|
| Formación/ Ejercicio | Hace referencia a la relación o diferencias que profesores manifiestan entre la formación y la práctica profesional del docente. | Formación docente | Corresponde a reflexiones que los docentes realizan a partir de su profesión. | Contraste formación y práctica docente | Refiere a aquellos conocimientos o experiencias del docente que no pudieron prever en su etapa formativa. |
| | | Práctica docente | Da cuenta de experiencias y situaciones respecto al ejercicio docente. | | |
| | | Sobrecarga laboral docente | Refiere a las presiones y condiciones mínimas del trabajo docente. | | |
| Ejercicio/ Estructuras | Hace alusión a factores estructurales del contexto educativo que intervienen en el ejercicio docente. | Limitaciones del equipo de gestión del establecimiento | Da cuenta de la Incapacidad del establecimiento para disminuir la sobrecarga laboral de docentes. | | |
| | | Relación de los docentes con las autoridades municipales. | Da cuenta de la comunicación entre docentes y autoridades comunales | | |

6.1.5 Tabla de Frecuencias ATLAS ti Grupo de Discusión

| CATEGORÍA | FRECUENCIA |
|--|------------|
| Apoyo entre colegas | 7 |
| Carrera docente | 1 |
| Condiciones a los que están sometidos los evaluados | 4 |
| Condiciones mínimas de los que evalúan o trabajan para la evaluación | 2 |
| Contextualización instrumento | 2 |
| Contraste información | 2 |
| Control de la labor | 2 |
| Credibilidad de la E.D.D. | 2 |
| Crítica al docente como objeto de evaluación | 3 |
| Cuestionamiento al instrumento de evaluación | 2 |
| Cuestionamiento a la base del instrumento | 1 |
| Estrategias para engañar la E.D.D. | 3 |
| Falta de apoyo | 4 |
| Falta de tiempo | 24 |
| Finalidad de la E.D.D. | 15 |
| Formación docente | 3 |
| Indicador de calidad | 2 |
| Juicio social | 4 |
| Limitaciones del equipo evaluador | 2 |
| Práctica docente | 1 |
| Propuesta alternativa de evaluación | 3 |
| Reflexión del actuar en la evaluación | 2 |
| Relación de los docentes con las autoridades municipales | 3 |
| Relevancia del instrumento | 2 |
| Relevancia del SIMCE | 2 |
| Rigidez del instrumento | 2 |
| Sanciones(laborales) | 5 |
| Sanción profesional | 3 |
| Síntomas físicos y psicológicos | 7 |
| Sobrecarga laboral docente | 3 |
| Subjetividad de la evaluación par | 4 |
| Subjetividad del proceso | 1 |
| Validez de la clase filmada | 8 |
| Validez del instrumento | 5 |

| | |
|------------------------|------------|
| Validez del portafolio | 1 |
| TOTAL | 137 |

6.1.6 Descripción de los resultados

6.1.6.1 Primer Nivel: General

Alude a los distintos aspectos de carácter transversal en la Evaluación de Desempeño Docente, que no corresponden a ninguna etapa específica del proceso en cuestión.

De las percepciones y valoraciones de los docentes durante el grupo de discusión, se destaca primeramente, la invalidación de los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente, esto dado por diversas prácticas que envuelven el proceso evaluativo, por ejemplo, la posibilidad de que algunos profesores puedan escoger el curso donde son evaluados. Constituye otra forma relevante de invalidación del instrumento por parte de los profesores, la comparación con la prueba SIMCE, dado que para ellos sería ésta la que reflejaría de mejor forma sus competencias docentes.

“Lo otro es que respecto al curso, uno también elige al curso o sea no viene establecido el curso que a ti te va a tocar, eso también uno lo arregla” D3, P221.

“Y la verdadera evaluación docente para nosotros es el resultado del SIMCE. Ese es el que tiene mayor peso. Porque un colegio con un desempeño inadecuado del SIMCE corre el riesgo de ser catalogado por un creo que ya le cambiaron el nombre, ¿cierto? Ya no están los semáforos” D5, P35.

En relación a su visión de la finalidad del sistema evaluativo, esta puede explicarse de dos maneras; en primer lugar, atribuyéndole una connotación negativa al

visualizarlo como un instrumento punitivo y que pretende controlar la labor docente; y por otro lado, desde una mirada positiva de la evaluación, ya que esta sería concebida en algunos aspectos como una guía, que les permitiría actualizarse respecto de estrategias y/o temáticas más recientes en el ámbito pedagógico.

“...pero que hay cosas que hay que mejorar, hay cosas que mejorar, por ejemplo, esta evaluación docente dice "no va a ser punitivo" y claro que es punitivo...”

D6, P110.

“Si reconozco, claro, la primera vez que me evalué, habían pasado cuatro años desde que yo estaba ejerciendo como profesor, entonces había muchos contenidos que fueron como una suerte de recordatorio de lo que uno había visto en la carrera inicial, en los ramos de la Universidad” **D5, P3.**

6.1.6.2 Segundo Nivel: Etapas

Este segundo nivel de análisis de los resultados se denomina *Etapas*, y hace referencia a los aspectos específicos de cada fase de la Evaluación de Desempeño Docente.

En relación a este apartado, se menciona desde los profesores, primeramente, que en cuanto a la clase filmada -la cual constituye parte de la etapa del Portafolio- que esta podría ser preparada de antemano con mucho detalle por los docentes, con la finalidad de salir bien evaluados en este ítem, pero que en la realidad educativa cotidiana, aquello no podría ser replicable, por lo cual la validez y credibilidad de los resultados, al menos en esta etapa, se verían cuestionados por los profesores. En este mismo sentido, los docentes señalan, además, que la institución educativa a la que pertenecen también los apoya durante el proceso evaluativo, esto con la finalidad de que su desempeño sea satisfactorio. Para esto, se realizan ciertas prácticas al interior del establecimiento, tales

como sacar los niños que generan más dificultades de las aulas donde se realizarán filmaciones de clases, modificar los horarios de recreos, entre otras.

“De hecho nosotros hasta cerramos los lugares ya y ponemos un inspector y estoy yo ahí afuera de la sala, así de simple. Ahí no pasa nada, nadie juega nadie grita nadie canta. Y si hay una eventualidad, la otra vez que nos pasó, no teníamos luz, todo el mundo corrió, apareció el alargador, apareció todo lo que tenía que aparecer. Todo funciona así, tenemos...En el patio nadie va a salir así de simple” D4, P198.

Por último, otro de los resultados destacados de este nivel de análisis lo constituye la percepción de los docentes de que la Evaluación Par sería para ellos subjetiva, dado que quienes van a evaluarlos podrían tener una percepción distinta de cómo el profesor debiese realizar sus clases, además de esperar respuestas prototípicas que corresponden a lo que el ministerio espera que el docente responda, y que en muchos casos quien es evaluado no sabría cómo responder de acuerdo a lo esperado.

“...entiendo yo, pero además del título ahora tiene que venir este proceso de evaluación docente que en algunos aspectos desde mi opinión, está muy cargado de la subjetividad que tiene el par, porque a veces lo que a él le puede parecer un mal inicio, un mal cierre, a la vista de otro profesor puede ser un cierre bastante adecuado” D5, P3.

6.1.6.3 Tercer Nivel: Repercusiones

Hace referencia a los distintos efectos y acciones directas que surgen producto de la Evaluación de Desempeño Docente.

Destaca la falta de tiempo evidenciada por todos los docentes participantes, como un tópico altamente relevante para ellos, recalando a lo largo de todo el grupo de

discusión que este factor era algo que siempre se encontraba presente, dado que como profesores se les otorgaba poco tiempo fuera del aula para planificar y realizar otras labores de carácter más administrativo, con lo cual la Evaluación de Desempeño Docente venía a mermar aún más su tiempo libre, al deber dedicarle horas adicionales a tareas tales como la planificación de la clase filmada, la elaboración del portafolio, entre otros.

“Si una de las variables como más importantes y relevantes es el tema del tiempo. El tiempo, es lo que decía Profesor Y. El tiempo es en tu casa porque llegas a tu casa y tienes que revisar pruebas, tienes que planificar el día de mañana, tienes que hacer material, y aparte tienes que hacer el portafolio, entonces yo creo que si nos dieran horas exclusivas a la gente que nos estamos evaluando, a lo mejor también cambiaría en cierto modo. Pero... aparte de trabajar los fines de semana, uno llega a la casa y tiene que trabajar en las tres cosas, o sea, perdón, en las dos cosas: planificación para el día de la clase y el portafolio” D3, P20.

Para finalizar, el último tópico de análisis relevante enunciado por los docentes, lo constituyen las propuestas para una evaluación docente distinta en el futuro, entre las que se destacan el realizar solamente una prueba de conocimientos, capacitarlos durante las vacaciones, entre otras.

“Yo creo que más que evaluarnos, a lo mejor sería bueno hacer, no sé, en diciembre a lo mejor, o en enero por último, los primeros 15 días, hacernos clases, de, enseñarnos estrategias para aplicar con los niños...” D2, P136.

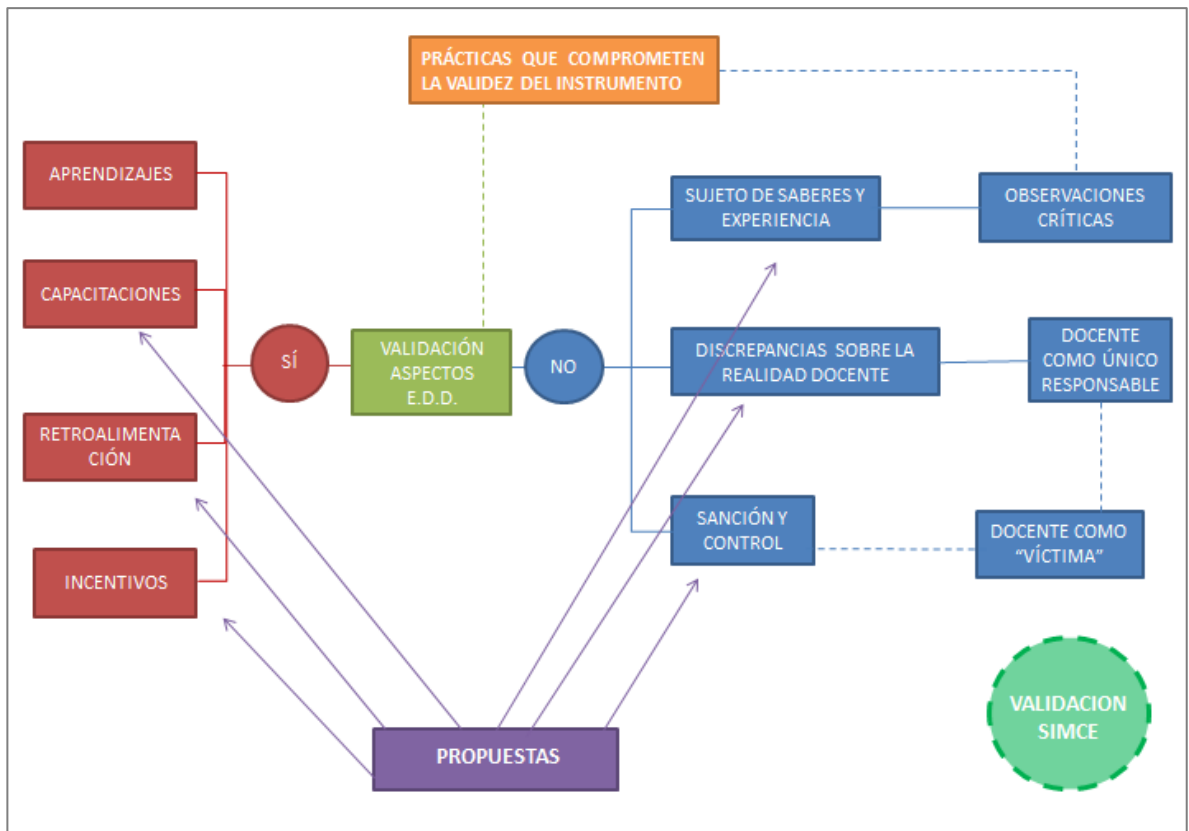
6.2 Segunda Fase Del Estudio: Entrevistas

A continuación se presentan los hallazgos de la segunda fase del estudio consistente en la realización de entrevistas en profundidad. Las categorías obtenidas en

el proceso de análisis se articulan en torno a la categoría eje “Validación aspectos E.D.D.”, como también desde los ámbitos “Validación SIMCE” y “Propuestas” -ambos correspondientes a categorías- ; ilustrando las distintas relaciones que se establecen entre éstas, generando una visión más amplia e integrativa de las percepciones y valoraciones acerca de la Evaluación de Desempeño Docente. La presentación de un esquema permite una mejor comprensión de dicha relación entre las categorías emergentes, destacando las visiones y significados atribuidos por los docentes, mostrando sus similitudes, diferencias y contradicciones.

De este modo, se presentan las categorías en un esquema, y posteriormente su desarrollo a través de los tres ámbitos. En cada uno de los tres apartados, se encuentran las definiciones y frecuencias respectivas de cada categoría.

6.2.1 Esquema Categorías Resultados Entrevista



6.2.2 Definiciones Categorías Resultados Entrevistas

| CATEGORÍA | DEFINICIÓN |
|---|--|
| APRENDIZAJES | Da cuenta de las percepciones de los docentes en relación a la adquisición de conocimientos y/o habilidades durante el proceso de E.D.D. |
| CAPACITACIONES | Refiere a la percepción de los profesores sobre las instancias formativas relacionadas tanto con los Planes de Superación Profesional como asesorías de carácter externo al proceso de la E.D.D. |
| DISCREPANCIAS SOBRE LA REALIDAD DOCENTE | Diferencias respecto del discurso oficial en relación a aspectos de la realidad educativa. |
| DOCENTE COMO ÚNICO RESPONSABLE | Hace referencia a la percepción que tiene el docente de la responsabilidad exclusiva que le atribuyen actores en relación al proceso educativo. |
| DOCENTE COMO “VÍCTIMA” | Visualización del docente determinado por sus condiciones laborales y educativas. |
| INCENTIVO | Alude a las valoraciones positivas que realizan los profesores respecto a la adquisición de beneficios económicos que surgen como consecuencia de un buen desempeño en la E.D.D. |
| OBSERVACIONES CRÍTICAS | Refiere a procesos donde los docentes piensan y cuestionan sus propias prácticas en torno al proceso de E.D.D. |
| PRÁCTICAS QUE COMPROMETEN LA VALIDEZ DEL PROCESO DE E.D.D. | Da cuenta de la valoración que realiza el profesor respecto de aquellas prácticas que comprometen la finalidad de la Evaluación Docente. |
| PROPUESTAS | Refiere a sugerencias, cambios o mejoras alternativas señalados por los profesores respecto a la evaluación de desempeño docente. |
| RETROALIMENTACIÓN | Alude a la inquietud manifestada por los docentes de generar instancias de devolución de información respecto a su desempeño durante la E.D.D. |

| | |
|---|--|
| SANCIÓN Y CONTROL | Da cuenta de características que los profesores atribuyen a la E.D.D. y que son conceptualizadas como elementos negativos cuya finalidad apunta a la rendición de cuentas. |
| SUJETO DE EXPERIENCIAS Y SABERES | Consiste en la apreciación que realiza el docente respecto a su experticia en relación a sus saberes prácticos y teóricos adquiridos durante su experiencia. |
| VALIDACIÓN ASPECTOS E.D.D. | Refiere a la desaprobación total o parcial que realizan los profesores respecto de la E.D.D. |
| VALIDACIÓN SIMCE | Refiere a la desaprobación total o parcial que realizan los profesores respecto del SIMCE. |

6.2.3 Tabla de Frecuencias ATLAS ti Entrevistas

| CATEGORÍA / ENTREVISTADO | Prof.1 | Prof. 2 | Prof. 3 | Prof. 4 | Prof. 5 | Prof. 6 | Prof. 7 | TOTAL |
|---|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Aprendizajes | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| Capacitaciones | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 7 |
| Discrepancias sobre la realidad docente | 18 | 9 | 12 | 13 | 8 | 13 | 5 | 78 |
| Docente como único responsable | 4 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 2 | 15 |
| Docente como “víctima” | 10 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| Incentivo | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Observaciones críticas | 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 7 | 1 | 25 |
| Prácticas que comprometen la validez del proceso de E.D.D. | 6 | 6 | 4 | 6 | 4 | 6 | 7 | 39 |
| Propuestas | 4 | 0 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 27 |
| Retroalimentación | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| Sanción y control | 6 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| Sujeto de experiencias y saberes | 2 | 8 | 3 | 7 | 2 | 2 | 1 | 25 |
| Validación aspectos E.D.D. | 12 | 1 | 8 | 13 | 9 | 10 | 7 | 59 |
| Validación SIMCE | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| Total | 76 | 32 | 40 | 60 | 37 | 55 | 34 | 334 |

6.2.4 Descripción de los resultados

6.2.4.1 Validación Aspectos E.D.D.

Este primer ámbito corresponde a la categoría eje del esquema presentado. Tal como se mencionó anteriormente, a partir del discurso de los docentes, desglosan la Evaluación de Desempeño Docente en una serie de aspectos que dan cuenta de la desaprobación parcial que realizan en torno dicho instrumento.

Dado que no corresponde a una valoración total, es decir, no se realiza una desaprobación o aprobación completa del instrumento en sí, este ámbito se divide en dos niveles.

Por un lado se desarrollan aquellos aspectos que son validados desde el discurso de los profesores respecto a la E.D.D. correspondientes a las categorías “*Aprendizajes*”, “*Capacitaciones*”, “*Retroalimentación*”, e “*Incentivos*” ubicados al sector izquierdo del esquema, organizados en torno a círculo “*Sí*”; y por otro lado aquellos aspectos que no son validados por los profesores al reflexionar en torno a la E.D.D.- categorías “*Sujeto de Saberes y Experiencias*”, “*Observaciones Críticas*”, “*Discrepancias sobre la realidad docente*”, “*Docente como único responsable*”, “*Sanción y Control*”, y “*Docente como víctima*”, ubicados en el sector derecho del esquema, organizados en torno al círculo “*No*”.

De este modo, no se debe considerar la división “*Sí*” y “*No*” en términos dicotómicos, sino desde una postura parcial, donde un mismo docente puede tanto validar como invalidar elementos de la Evaluación Docente.

a. Aspectos E.D.D. validados positivamente

La categoría eje “*Validación aspectos E.D.D.*”, asociada al círculo “*Sí*”, contempla aquellos aspectos que los profesores destacan en forma positiva al referirse a la E.D.D. Desde aquí se desprenden cuatro elementos validados por los docentes, donde tres de ellos apuntan al carácter formativo de la E.D.D., representados en las categorías

“Capacitaciones”, “Aprendizajes”, y “Retroalimentación”. La primera categoría da cuenta de la relevancia que le otorga el docente a las instancias formativas relacionadas tanto con los Planes de Superación Profesional como asesorías de carácter externo al proceso de la E.D.D.:

“Yo creo que antes que evaluar, deberían capacitar a los profesores constantemente y no que uno tenga que pagar, sino que ellos, el gobierno, o quien se haga cargo, te pague a ti por capacitarte, no que tu pagues por capacitarte” D7, P53.

“Yo creo que la jefa UTP tiene un rol importante. Si la jefa UTP encuentra que una profesora está con problema de, ya ponte tú, dominio de curso, dominio de lenguaje, o que tiene dominio o conocimiento; lo sabe, inmediatamente curso; si no se perfecciona, hasta luego” D1, P46.

Además de visibilizar el tema de que la capacitación deba ser realizada en una instancia previa a la evaluación, ambas citan abordan la necesidad de recibir el apoyo pertinente para perfeccionarse y mejorar sus prácticas docentes.

La segunda categoría entendida desde el carácter formativo de la E.D.D., *“Aprendizajes”*, se relaciona con la idea del desarrollo de habilidades y la obtención de conocimientos durante el proceso de E.D.D. En la cita a continuación la profesora destaca dicha característica, relevando lo beneficioso que puede ser para el perfeccionamiento de su ejercicio docente:

Pero ese es el lado bueno en realidad, el mejorar nuestras prácticas mediante esta evaluación” D6, P40.

Otra profesora refiere la siguiente cita, aludiendo al aprendizaje de los lineamientos que indican un buen quehacer docente como parte del proceso evaluativo:

“Mira lo único que me ha servido es aprender el Marco para la Buena Enseñanza” D5, P38.

Un último aspecto contenido en la idea de lo “formativo” dice relación con la inquietud que manifiestan los profesores de generar instancias de devolución de información respecto al desempeño de los docentes durante el proceso de E.D.D., la categoría “*Retroalimentación*”.

“...y más encima todo es cuando te llega el resultado no es un resultado personalizado, es un modelo para todos los que cumplieron con la rúbrica les pusieron lo mismo, yo al principio ingenuamente pensaba "buena", pero no, a todos lo mismo, entonces no es personalizado, ¿de qué me va a servir? si yo no pienso y no trabajo igual que tú, tal vez tu tuviste muy mala la evaluación y yo tuve muy buena la evaluación y a los dos nos pusieron lo mismo al final, tampoco hay una retroalimentación personalizada, no hay.”

D4, P67.

Ambas citas, refieren la necesidad expresa del docente de que le entreguen una devolución de su desempeño en términos del contexto en el que está inserto y a sus características personales, de manera que las observaciones y sugerencias puedan ser útiles en sus condiciones de trabajo.

Finalmente, desde el relato de los profesores, se reconoce de manera positiva el estímulo económico, categoría “*Incentivo*”, la cual dice relación con la obtención de beneficios económicos que surgen como consecuencia del buen desempeño del profesor en la E.D.D.:

“AVDI es una prueba de desempeño (...) Y si sales bien en esa prueba de conocimientos te dan algo de dinero regalo. Bueno eso yo lo encuentro positivo porque lo encuentro que es una forma de aumentar, no sé, nuestro sueldo, que no son los mejores sueldos”. D3, P145

De acuerdo con la cita, la docente significa este elemento exclusivamente en términos del beneficio económico que implica la buena calificación en dicha prueba. Este aspecto es reconocido en algunos casos como un propósito clave de la evaluación, ejemplificado a continuación:

“...si ese es el único fin para mí, de la evaluación: de darte más plata.” D1, P46.

Respecto a las frecuencias, es importante destacar que los aspectos integrados en el nivel “Aspectos E.D.D. validados positivamente”, son considerablemente menores que aquellos involucrados en el siguiente nivel, que apunta a los aspectos de la E.D.D. que son validados negativamente y se exponen en el sector derecho del esquema.

b. Aspectos E.D.D. validados negativamente

La categoría eje “Validación aspectos E.D.D.”, asociada al círculo “No”, contempla aquellos desacuerdos que surgen desde el relato de los profesores respecto a algunas características de la instrumento en cuestión, es decir se ponen en conflicto el pensar y hacer docente con diferentes aspectos que componen la E.D.D. Las categorías organizadas en esta parte del esquema corresponden a las siguientes: “*Discrepancias sobre realidad docente*”, “*Docente como único responsable*”, “*Docente como víctima*”, “*Sanción y control*”, “*Sujeto de experiencias y saberes*”; las cuales a su vez están asociadas entre sí, relaciones que serán descritas a continuación.

Desde el discurso de los docentes se evidencia un conflicto de realidades, entre la que el docente conoce por medio de su práctica como tal y la que las autoridades ministeriales proponen al momento de evaluar al docente, este conflicto hace alusión a la categoría de “*Discrepancia Sobre La Realidad Docente*”, tal como se ejemplifica en los siguientes extractos:

“...porque la evaluación docente no refleja a veces lo que el profesor hace realmente en el aula”. **D2, P50.**

“...cómo van a evaluar esto si no ven mi trabajo del día a día, que es donde realmente el profesor demuestra que es lo que está haciendo, porque hacemos muchas cosas” **D5, P36.**

Cabe destacar, que el profesor rescata el valor de lo local y lo cotidiano, afirmando que el instrumento no refleja el contexto tal cual ellos lo viven.

Otro de los elementos que el docente destaca, dice relación con la idea de que las autoridades ubican al profesor como el principal responsable de asuntos educativos en el aula, sin embargo, desde la perspectiva de los docentes, dicha responsabilidad no es sólo de el mismo, sino que es más bien compartida y se debiese abordar desde una mirada colaborativa. La categoría correspondiente a este conflicto queda representada por *“Docente Como Único Responsable”*:

“entonces no depende, no depende de uno, depende de factores que tienen... vuelvo ahí a retomar el eje, somos un todo, uno forma parte del todo pero no es el todo.” **D4, P37.**

“Si, por supuesto que sí, tiene que ver con los docentes, pero también tiene que ver con los... a ver, con la colaboración si se puede decir de parte del hogar, con la colaboración de parte del ministerio también, debería ser diferente...” **D2, P48.**

En este sentido, son los profesores quienes, junto con sentirse culpados, se visualizan como víctimas dentro del sistema educativo, atribuyéndose el carácter de afectado y perjudicado por las imposiciones que el sistema aplica sobre su persona. Dando cuenta entonces de la categoría *“Docente como víctima”*. Dicha situación se puede observar en las siguientes citas recogidas del relato de los docentes:

“A lo mejor como te digo ya han trapeado tanto el piso con el profesor que el profesor ya está cansado, está cansado de no recibir nada, la profesión docente... ¿dónde está la escala de país subiendo? en ninguna parte, nosotros nos estancamos y ahí todos los años la misma” D1, P186.

“Yo, sacrifico todas mis vacaciones de invierno, cada vez que tengo que evaluarme, en esas dos semanas lo hago porque no tengo tiempo, no tengo otro tiempo” D5, P40.

Otro elemento que los profesores mencionan, dice relación con el aspecto punitivo o de control que la E.D.D. ejerce sobre el profesor como instrumento, es un elemento relevante dentro del discurso de los profesores, ya que es una situación que los afecta constantemente. Este aspecto es representado por la categoría de *“Sanción y Control”*.

“Yo creo que debe haber una supervisión y una fiscalización pero con buena pauta de evaluación y con buenos criterios, pero de personales externos o internos inclusive. ¿Por qué no designen más fiscalizadores que se dediquen a observar tu clase? , ¿Por qué no hacen eso?” D6, 51. (“Control”).

“Y una evaluación es punitiva, y los resultados son punitivos, si eres bueno, te doy un bono, pero ese bono también tienes que ganártelo dando una prueba, o sea, la idea es dejar lo menos posible para la gente en bonos, y a las finales no tiene gracia”. D7, P53. (“Sanción”).

En el esquema se plantea otro elemento donde el docente se posiciona desde su experticia en el ámbito pedagógico, de este modo su conocimiento y dominio es mayor a lo que pueda referir cualquier entidad ministerial respecto al ejercicio docente. Es a partir de esta categoría que el docente se posiciona desde una perspectiva crítica hacia la E.D.D., ya que tal como se dijo, ésta no es capaz de manejar los mismos conocimientos que el docente. Categoría *“Sujeto de experiencias y saberes”*.

“(...) yo pienso que los profesores, al revés de lo que se comenta por ahí, somos enormemente preparadas. Yo te podría decir que en una situación diversa, difícil, elígete a un profesor, él va a saber lo que tiene que hacer, porque estamos sometidos constantemente a tanta cosa distinta de solucionar, tanto tipo de problema que estamos informados por todos lados...” **D3, P59.**

A partir de la categoría anterior, el docente se posiciona y como tal, piensa y cuestiona sus propias prácticas en torno al proceso de E.D.D. Atribuyendo el nombre a la categoría como: *“Observaciones Críticas”*. Una forma de ejemplificar esta actitud y el contenido generado a partir de su reflexión queda manifestada en la siguiente cita:

“Imagínate que yo me acuerdo de haber hecho montones de borradores montones, olvídame, no me gusta ahí sí, es horrible, y te dan 3 meses, por algo será, y te dan 3 meses para hacer una unidad de 8” **D1, P196.**

La categoría referente a las *“Prácticas que comprometen la validez del instrumento”* corresponde a las reflexiones que el docente realiza respecto de sus prácticas como la de sus pares, las cuales modifican la “veracidad” a la que están sujetas las distintas etapas de la E.D.D.:

“va a decir excelente, destacada, y yo no cambio y si digo la verdad salgo mal, no voy a ser tonta, sería tonta si dijera “no yo no preparo mis clases”” **D1, P182.**

Por un lado, los docentes validan estas prácticas, en base a la poca relación que tienen con la realidad docente, como también admiten que genera molestia que un profesor que no es “buen profesional” sea reconocido por sus buenos resultados obtenidos en la E.D.D.:

“Porque, no, es que ellos buscan algo que no existe. Ellos buscan competencias y no

miden habilidades, y al medir competencias, uno se ve en la obligación de mentir. Entonces que realidad, que te va a reflejar la Autoevaluación, lo que ellos quieren escuchar. Porque si tú le pones lo que tú piensas y lo que tú quieres escribir está malo, entonces todo está maquineado para que ellos tengan la respuesta que ellos quieren”.
D7, P91.

6.2.4.2 Validación SIMCE

El presente apartado da cuenta de los discursos de los docentes en torno a tres ejes relacionados con el SIMCE, los cuales refieren a aspectos del instrumento per se, su relación con la Evaluación de Desempeño Docente, y finalmente, la diferencia en las percepciones y valoraciones de docentes en instituciones con distintos resultados SIMCE acerca del proceso de E.D.D.

En primer lugar, los docentes no perciben relación alguna respecto a los resultados del SIMCE con la E.D.D. Cabe destacar que dicha opinión es similar en la totalidad de docentes entrevistados, es decir, tanto para los profesores que trabajan en el establecimiento con bajo puntaje SIMCE, como para los pertenecientes al establecimiento con alto puntaje en dicho instrumento:

“...claro no hay relación, que chistoso, si la evaluación docente es tu desempeño... tú te la jugaste tu escribiste tu presentaste la clase a ti te filmaron y el SIMCE no lo das tú, lo dan los niños...” **D4, P37.**

Respecto al SIMCE como instrumento de medición de la calidad de la educación y aprendizajes de los estudiantes de cada establecimiento, se evidenciaron visiones contrapuestas. Por una parte, algunos docentes significan la obtención de un alto puntaje como reconocimiento de que el establecimiento es de mayor categoría:

“El que sea el mejor resultado SIMCE de toda la comuna en cuanto a los municipales y por sobre todos los subvencionados nos pone en un estatus mucho más alto” **D6, P75.**

Por otra parte, hubo docentes que se resistían a creer en la capacidad del instrumento para evaluar conocimientos y aprendizajes:

*“...es algo que no estoy en absoluto de acuerdo con el SIMCE, para nada, es algo que no debería de realizarse. Deberían realizarse otro tipo de evaluaciones, o de mediciones, pero no este tipo de mediciones”.***D2, P58.**

Finalmente, puede ser significada también respecto a su aplicabilidad a los distintos contextos sociales y educativos:

“Por la sociedad misma en la que estamos viviendo, si aquí hay, estamos los pobres y los ricos y eso es todo, entonces uno no los puede comparar, un niño...” **D2, P58.**

En la cita anterior, el docente refiere a la incapacidad de una prueba, formulada para ser aplicada de manera homogénea en la población, de proporcionar puntajes que se correspondan con la diversidad de establecimientos, sus características y realidades propias. En específico, el docente lo ilustra respecto a los establecimientos municipales, particular-subvencionados, y particulares respectivamente.

6.2.4.3 Propuestas

El último ámbito de los resultados refiere a la categoría “*Propuestas*“, que recoge una serie de sugerencias, cambios o mejoras alternativas señalados por los profesores respecto a la evaluación de desempeño docente. Cada una de las propuestas entregadas por los docentes, se desprenden de aspectos manifestados en otras categorías, estas son: “*Sanción y control*”, “*Discrepancias con la realidad*”, “*Sujeto de experiencias y saberes*”, “*Incentivo*”, “*Capacitaciones*”, y “*Retroalimentación*”. Cabe destacar que dichas categorías responden a aspectos tanto validados como invalidados de la E.D.D., donde las propuestas corresponden a aspectos que hay que mejorar o que deberían suprimirse.

Entre las propuestas que más destacan se encuentran aquellas que aluden a lo rígido que son las evaluaciones y a su falta de flexibilidad, las cuales imposibilitan la existencia de docentes capaces de ajustarse a las distintas realidades educativas. Esta propuesta se desprende de la categoría de *“Discrepancias Sobre la Realidad Docente”*. A continuación se presenta un ejemplo de lo anterior, haciendo alusión particularmente a las planificaciones de las clases:

“Eso para mí sería una propuesta. Personas que estén preparadas con muchas formas en como un profesor podría dar una buena planificación. No hay un modelo de planificación, en este momento hay muchos modelos de planificación. Entonces que estén al tanto, más o menos, que pueden encontrarse con esos tipos de planificaciones, y sean capaces de entenderlas, para comprender lo que el profesor colocó. Que tengan conocimiento” **D3, P 571.**

Otra de las principales propuestas, los docentes apoyan la necesidad de recibir observaciones y sugerencias sobre sus prácticas; propuesta que se desprende de la categoría *“Retroalimentación”*.

“Ahora si me van a evaluar en una seguidilla, ya, de una unidad, y ahora van a observar cinco clases donde voy a entrar a cualquiera de tus clases y me sienta y hago, y, relleno la pauta de evaluación, y luego lo conversamos y lo reflexionamos, bien” **D6, P189.**

En la cita anterior la profesora entrevistada destaca dos elementos: primero, a una evaluación de las prácticas in situ, caracterizado por varias visitas al aula -elemento diferenciador respecto a la clase grabada, que corresponde a una sola visita, la cual además, es programada; segundo, dar cuenta de una pauta consensuada entre evaluador, y evaluado, de modo que el docente se encuentra involucrado en su proceso evaluativo,

determinando qué elementos son o no relevantes de evaluar dependiendo de su contexto (escuela con su realidad y características propias).

Por otro lado, algunos profesores sugieren que la fiscalización reiterada durante el proceso evaluativo sería una medida favorable (categoría “Control”):

“Por qué no ponen en cada escuela, un digamos, un supervisor, que vayan viendo no solamente cómo se hacen las clases, que vayan viendo cómo estás, si el DAEM viene a poner las ampolletas que en todas las salas faltan, que si vienen a entregar todos los materiales.” D1, P46.

De acuerdo a lo comentado por la profesora, cabe mencionar que su propuesta surge a raíz del contexto educativo en el que se encuentra inserta, destacando el rol que debiera tener el supervisor en el manejo de los procesos educativos que se gestan en la escuela. De este modo, el supervisor realiza acciones que apoyarían, además, el quehacer docente, librándolo de la responsabilidad exclusiva de la que muchos docentes aseguran que se les atribuye.

7. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Durante las últimas décadas las políticas públicas de educación en Chile se han centrado en sistemas de gestión empresarial, donde el Estado es visto como un administrador poco eficiente, por lo que esta labor es delegada a entidades externas de carácter privado, para así aumentar la calidad del servicio brindado. Dichas políticas ubican las mejoras del sistema educativo en la adopción de modelos de gestión y evaluaciones sistemáticas. A partir de esta lógica, surge la necesidad de generar instrumentos que pretendan garantizar la calidad de la educación, incorporando una serie de indicadores y estándares que apuntan a regular el accionar de los diversos contextos educativos, pero fundamentalmente en el sistema educativo municipal. Como ejemplos claros de esta perspectiva se encuentran entre otros, el SIMCE, la Agencia de Calidad de la Educación, la Superintendencia de Educación y La Evaluación de Desempeño Docente. Este último instrumento, se basa en la concepción del desempeño docente como eje central del mejoramiento de la calidad educacional en Chile, relegando de esta manera a los profesores la responsabilidad total frente al proceso educativo: “el fracaso o éxito del Sistema Educativo depende fundamentalmente, o al menos en gran medida, de la calidad del desempeño de sus docentes” (MINEDUC, 2000, citado en Arratia, 2010. p. 15-16) lo cual ha generado una serie de reacciones entre los docentes, ya sea en su validación como en su finalidad.

A partir de sus relatos, los docentes entrevistados nos brindan una mirada de este sistema, evidenciando su descontento e invalidación hacia aspectos del instrumento, donde se destaca entre otros su carácter punitivo, las lógicas de control y el énfasis en los resultados. Dichas características manifestadas en el relato de los profesores se vinculan a uno de los objetivos de la E.D.D., que corresponde a la lógica de rendición de cuentas, la cual es definida de acuerdo a Corvalán y McMeekin (2006), como “una rendición a los interesados o involucrados por los resultados del proceso educativo, lo que a su vez se espera tenga como consecuencia un aumento de los niveles de responsabilización de cada actor sobre tal proceso”. En este sistema, la rendición de

cuentas se da mediante el control riguroso de los procesos educativos a través de la evaluación de los docentes, donde estos deben ajustar su desempeño de acuerdo a estándares propuestos en el Marco para la Buena Enseñanza.

Desde el discurso de los profesores, surgen aspectos de la E.D.D. que valoran positivamente, entre los cuales destacan principalmente, la necesidad de ser evaluados y el incentivo económico que supone obtener un desempeño competente o destacado. Se visualiza entonces, un énfasis otorgado desde los docentes a tales características de la evaluación, atribuyéndole un carácter central a la finalidad de rendición de cuentas; y que apunta no sólo al cuestionamiento de la evaluación, sino incluso a una validación parcial de ésta.

Considerando el objetivo de la evaluación anteriormente mencionado, se puede evidenciar, además, cómo éste responde a una determinada concepción del quehacer docente, la cual emana desde el MINEDUC y es puesta en práctica en los establecimientos educativos a través de las políticas públicas en educación actualmente en uso. Así, desde este enfoque, se apuntaría a “formar profesores y profesoras eficaces, <científicos sociales>, capaces de aplicar técnicas previamente aprendidas, más o menos elaboradas, para resolver situaciones bien definidas, recurrentes y generalizables” (Imbernón, 1998).

Esta forma de visualizar el ejercicio docente, es también reconocida por los propios profesores a través de sus relatos, quienes considerarían que la manera en que actualmente son evaluados daría cuenta, más bien, de una forma delimitada de ejercer la docencia, donde el educador sería poseedor de ciertas competencias que podrían ser medidas; contrastadas, a su vez, con determinados criterios y lineamientos impuestos de antemano por el Estado respecto de lo que debiese ser un docente de calidad, y finalmente, catalogados de acuerdo a su desempeño logrado, lo cual generaría una serie de consecuencias para ellos, que van desde la entrega de incentivos económicos a su salida del sistema educativo municipal.

Por parte del ministerio existe un énfasis en su discurso al proclamar que la intención del instrumento es formativa, y que busca finalmente “fortalecer la profesión

docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas...” (MINEDUC, 2013). En este sentido, se destaca la preocupación por el logro de los resultados como el objeto fundamental de la evaluación en un acercamiento puntual al final de los procesos formativos (Hernández, 2011).

Al respecto, los docentes destacan la importancia de las evaluaciones internas, siendo estas últimas altamente reconocidas por los profesores, ya que sostienen que son las autoridades locales quienes conocen verdaderamente el trabajo que ellos realizan; por otra parte, también resaltan la necesidad del mejoramiento de sus prácticas, con el monitoreo constante a través de evaluaciones externas, abriendo paso a capacitaciones y procesos reflexivos facilitados a partir de la retroalimentación de resultados. En relación a esta última idea, cabe mencionar que la Municipalidad de Valparaíso creó el Programa Inserción de Docentes Noveles que consiste en una serie de Talleres de Educación Democrática; estas instancias invitan al docente recién iniciado profesionalmente a participar en grupos de aprendizaje para desarrollar investigaciones sobre sus prácticas pedagógicas. De este modo, el programa busca contribuir, en la formación del docente, a través de la búsqueda de alternativas para asumir el rol docente, el trabajo en equipo y favoreciendo aprendizajes más autónomos (Hevia y Ramírez, 2011).

A pesar de esto, en el relato de los docentes existe un vacío desde el cuestionamiento del carácter formativo de la E.D.D. Se podría considerar que este tipo de visiones tienden a justificar la aplicación de dispositivos de evaluación sobre los profesores, obviando la verticalidad reconocida en su aplicación, invisibilizando los contextos y realidades que cada docente tiene; por otro lado se despoja a la evaluación de toda función pedagógica, para responder a otros fines. En este sentido, el informe emanado por la OCDE sobre el sistema de evaluación docente del país, evidencia que “el objetivo formativo del sistema debe ser desarrollado o fortalecido ya que ha quedado relegado respecto de aquel asociado a la rendición de cuentas, junto con reconocer la falta de mecanismos para retroalimentar a los docentes sobre sus prácticas, y la necesidad de aumentar el diálogo entre los distintos actores” (Santiago, *et al*, 2013).

Si bien los profesores hacen referencia a la importancia de ser capacitados a fin de poder perfeccionarse y mejorar su desempeño pedagógico y en última instancia, permitir el desarrollo de su carrera profesional, esta visión de lo formativo sigue respondiendo a una ideología que da cuenta de la “pobre relevancia que presenta la formación en términos de desarrollo social, centrada en la idea de capital humano” (Larrosa, 2010).

Bajo esta óptica los sujetos son reducidos a meros agentes que necesitan preparación y capacitación para enfrentar los nuevos desafíos, no siendo vistos ellos mismos agentes forjadores de transformación social (Larrosa, 2010). De esta última idea emerge una visión que entiende que los docentes debiesen ejercer activamente la responsabilidad de plantear cuestiones serias acerca de lo que ellos mismos enseñan, sobre la forma en que deben enseñarlo y sobre los objetivos generales que persiguen (Giroux, 1983).

Al revisar el relato de los docentes, éstos se posicionan como profesionales con conocimiento y experticia respecto del quehacer pedagógico, dando cuenta de diversas objeciones al actual instrumento de evaluación, el cual entre otras cosas, no daría cuenta de la realidad educativa cotidiana en la que estarían insertos ni el tipo labor pedagógica que desempeñan. Además de lo anterior, para algunos docentes el foco de la enseñanza no estaría puesto en los contenidos -como lo manifiesta el Ministerio-, sino más bien en otros elementos tales como la enseñanza de valores y principios, los cuales serían, desde su perspectiva, más relevantes para el desarrollo de los estudiantes. En el sentido más amplio, dichas afirmaciones se respaldarían en la idea que plantea Giroux respecto al docente como intelectual transformador, donde afirma que los profesores como intelectuales han de contemplarse en función de los intereses ideológicos y políticos que estructuran la naturaleza del discurso, las relaciones sociales de aula y los valores que ellos mismos legitiman en su enseñanza” (Giroux, 1997).

Al respecto, Romero (2008), invita la resignificación del proceso evaluativo, planteando que esta nueva búsqueda de sentidos debe realizarse desde elementos que pueden favorecer la mejora de las prácticas, fortaleciendo la idea, al igual que los

docentes, de contextualizar la evaluación, de lo local, la participación activa de la comunidad educativa y procesos formativos permanentes.

Ambas visiones del docente, por un lado, la de intelectual transformador y, por otro, la de técnico racional, nunca reciben una adherencia completa de los docentes, ya que éstos tienden a oscilar entre una y la otra. Los profesores claramente resisten a reconocerse como meros técnicos racionales, al enfatizar que sus funciones no se limitan a aspectos pedagógicos, sino que también tienen la labor de formar valórica e intelectualmente a los estudiantes.

Pero, por otra parte, los docentes participantes manifestaron a la vez la importancia de mejorar sus competencias por medio de las capacitaciones, así como que se los evalúe por éstas y que sean reconocidos por su mérito, lo cual se refleja principalmente en la aprobación que le brindan a los incentivos económicos propuestos por el Ministerio. Se podría decir que estos elementos son característicos del *new management* educativo en el país, ya que, se corresponden con aspectos de la empresa privada introducidas en la educación pública. Lo anteriormente mencionado puede interpretarse, además, desde las relaciones laborales que se establecen dentro del contexto educativo, las que evidenciarían cómo los docentes responden a una ideología que produce y mediatiza las relaciones entre capitalismo y escuela. De este modo el docente se convierte en facilitador de las lógicas de dominación, en donde cada proceso social de educación en la que éste participa se caracteriza a su vez por reproducir valoraciones capitalistas (Giroux, 1983).

En la información emanada desde los profesores entrevistados se puede dar cuenta de esto en lo enfático que fueron algunos respecto a la aprobación de los incentivos económicos para mejorar el desempeño docente, lo cual hasta cierto punto contribuye a fomentar la competitividad entre ellos, ya que bajo esta lógica, competirían para obtener los mejores resultados, y adquirir así la recompensa; por otro lado, a través de esta creencia también se transmitirán valores relacionados con el fortalecimiento de la individualidad y de la reivindicación del esfuerzo personal como principal motor de la promoción social (Baudelot y Establet, 1997, citado en Cabaluz y Ojeda, 2011). De

esta manera, se podría decir que los valores y creencias insertos en el discurso de los docentes reproducen una ideología de carácter económico que promueve ciertos aspectos propios del sistema neoliberal. Respecto a lo anterior cabe aclarar, que con *reproducción ideológica*, no se está aludiendo al uso tradicional del término en donde la escuela cumpliría la función de internalizar en el estudiante las metas del sistema económico imperante (Cabaluz y Ojeda, 2011), sino que se utiliza en relación al discurso de los docentes, es decir, en relación a ellos mismos, sus creencias y valoraciones en torno a la E.D.D.

Como se ha dicho anteriormente, no sólo hay aspectos que se aprueban de la E.D.D., sino que también hay rechazados, generando entre los docentes una serie de respuestas y conductas de resistencia. Un buen ejemplo de este tipo de conductas se evidenció en el apoyo brindado por los docentes entrevistados a prácticas que comprometían la validez del proceso evaluativo de la E.D.D., en donde por medio de conductas no legitimadas durante el proceso evaluativo, docentes podían garantizarse a sí mismos buenos resultados. Los docentes justifican este tipo prácticas al sostener que la finalidad de la E.D.D. es punitiva, razón por lo cual, buscan evadir por todos los medios a su disposición cualquier consecuencia que pudiera perjudicar los resultados de la evaluación. En este sentido la resistencia sería hacia el carácter punitivo de la E.D.D., el cual es otro aspecto más dentro del objetivo de la Rendición de Cuentas; pero, como se dijo anteriormente, no todos los aspectos dentro de este objetivo son rechazados.

Esta contraposición entre reproducción y resistencia ideológica, implica que los mecanismos de reproducción nunca son completos, y son sostenidos dentro del discurso de los docentes por el enfrentamiento de elementos en oposición parcialmente comprendidos (Giroux, 1983). De este modo, convendría hablar de un modelo dialéctico de la dominación, donde en lugar de comprenderla simplemente como entidad reproductora de fuerzas externas, por ejemplo, el capital o el Estado, se la interpretara considerando a su vez los aspectos de oposicionismo o resistencia que los docentes desarrollan al respecto. En este sentido, la ideología del docente se transformaría en un espacio de contradicciones, conteniendo a su vez, las ideologías

dominantes y las subordinadas. A pesar de evidenciar un carácter de resistencia, la ideología subordinada difícilmente puede librarse de las contradicciones que puede generar la influencia del discurso dominante sobre el discurso e ideología del docente (Baudelot y Establet, 1971., citado en Giroux, 1983); hasta cierto punto, la ideología dominante es internalizada y sentida como propia entre los mismos docentes (Giroux, 1983). Es muy probable que sin darse cuenta estos docentes cumplirían un rol más inclinado hacia la reproducción ideológica que hacia la resistencia de las políticas educacionales públicas que ellos critican.

El mejoramiento de la calidad educativa es uno de los objetivos principales a los que apunta la implementación de instrumentos tales como la Evaluación de Desempeño Docente en Chile. Sin embargo, durante los diez años que esta lleva siendo aplicada, ha logrado generar más bien controversia entre los profesores que forman parte de este proceso, quienes, a lo largo de esta investigación, han puesto en duda su finalidad y objetivos, visualizando una marcada prevalencia de la rendición de cuentas por sobre el objetivo formativo, originalmente propuesto por el MINEDUC.

Estas percepciones emanadas a través del discurso docente, plantean una serie de cuestionamientos respecto de la verdadera relevancia que tendría este instrumento en la mejora de la educación municipal, dado que si bien se presenta con una finalidad formativa y de perfeccionamiento de los procesos de enseñanza- aprendizaje, su utilización ha estado marcada por una lógica de control y sanción del ejercicio docente, respondiendo así a una ideología neoliberal de base, que pretende que las escuelas pongan su foco en una perspectiva de generación de resultados de excelencia por sobre una retroalimentación constructiva de su quehacer. Además de lo anterior, entendiendo el fin último de la E.D.D. que pretende mejorar la calidad de la educación en nuestro país, los profesores manifiestan la inquietud respecto a quién efectivamente va dirigida la E.D.D., es decir, sólo es aplicada en establecimientos educacionales de carácter municipal. De esta manera, la aplicación parcial del dispositivo evaluativo a sólo una parte de los establecimientos educacionales, es decir, dejando libre al sector privado,

genera extrañeza y desconfianza. En este sentido, surge la siguiente interrogante, ¿apuntan más bien estas políticas públicas a generar procesos de privatización de la educación cada vez con mayor fuerza?

En lo que respecta a la reproducción y resistencia ideológicas emanadas desde el discurso de los docentes participantes, cabe mencionar que pese a todas las críticas y desaprobaciones de aspectos de la E.D.D. señalados, se halló una tendencia hacia la reproducción de valores y creencias neoliberales, manifestado principalmente por medio del apoyo brindado a la implementación de políticas de evaluación e incentivos al desempeño; las que portarían la impronta del nuevo management público. Esta política, a través de sus dispositivos, insta a los docentes a desempeñarse mediante mecanismos estandarizados, sueldos y recompensas económicas dependientes de resultados y la instalación de prototipos de emprendimiento profesional. De esta manera, el trabajo docente se considera comprendido desde el desempeño individual, donde además, por otro lado, se lo visualiza como un trabajador orientado a alcanzar altos estándares de desempeño. A estos estándares se ligan no solo incentivos económicos, sino también el desafiante mundo del emprendimiento profesional individual (Sisto, 2012).

Limitaciones y proyecciones del estudio

Respecto a las limitaciones que se presentaron durante el proceso, se encuentra una tendencia del grupo de investigadores hacia la literatura con enfoque crítico a aspectos de la E.D.D. Dicha predominancia generó dificultades para poder visualizar y rescatar elementos positivos de la E.D.D. emergentes del discurso de los docentes, así como también valorar investigaciones y autores más afines con la perspectiva tradicional.

Finalmente, el procedimiento del estudio consistió en dos fases, de modo que para su óptima y rigurosa realización implicó una mayor cantidad de tiempo, enlenteciendo el proceso investigativo, sobretodo en el análisis de los datos. A su vez esto generó la determinación de eliminar la tercera fase del estudio, consistente en la devolución de los

resultados en una instancia donde se pudiese sistematizar dicho encuentro, lo cual debió ser contemplado en un contexto fuera de la investigación.

Existe un amplio debate internacional respecto de la evaluación en los sistemas educativos, este debate tiene relación con cómo se ha instalado una cultura evaluativa en el sistema educativo, además se cuestionan los sentidos de la evaluación y los supuestos a la base de estos sistemas. Por lo tanto, una proyección de este estudio es generar el análisis con este contexto internacional de debate y comparar con otras investigaciones. Este estudio se centra en una realidad particular de los docentes de dos establecimientos y emanada desde su propio discurso, la naturaleza inductiva de esta investigación permite establecer relaciones en estos casos particulares, sin embargo los hallazgos guardan mucha relación con los debates internacionales en tanto se plantean dudas respecto del objetivo central de la evaluación, sus bases políticas y la comparación de las distintas realidades educativas.

Este interés creciente por la evaluación parece tener diversos motivos, las explicaciones más simples sugieren que esta es una moda académica o política, un fetichismo por la evaluación, mientras que otros apuntan a la rendición de cuentas, la presión social y necesidad de cambio de los sistemas educativos, también se ponen en juego los intereses políticos al servicio de políticas neoliberales. (Tiana, 1996) En relación a las constantes demandas de cambio en los sistemas educativos, la evaluación es una de los principales guías que tiene el ministerio y la sociedad (Tiana, op.cit.), si se analizan los indicadores de esta evaluación podrían pasar por alto muchos de los elementos contextuales de la compleja realidad del docente, perjudicando muchos establecimientos, sobre todo cuando la E.D.D. solo se realiza en el sector público, analizar el impacto de la evaluación en el sistema público es una tarea pendiente de esta investigación. Estas inquietudes dejan ver los debates ideológicos que subyacen la práctica evaluativa, cómo afecta la forma de ver al docente y la forma de ver la educación en el diseño del instrumento, sus bases y los objetivos que este tiene. Los debates recientes sobre el tema, a propósito de los resultados de la prueba PISA del 2012, cuestionan si es posible realizar comparaciones sobre una cantidad tan diversa de

estudiantes y realidades educativas, lo que trae a discusión la utilidad de la comparación internacional (OECD, S/A). En esta investigación los docentes mencionaron repetidas veces la importancia de los procesos locales, por lo que este tipo de estudios puede proyectarse al fortalecimiento de estos. Finalmente, respecto a la relación que se buscó en esta investigación entre la E.D.D. y el SIMCE, podría decirse que este objetivo fue el más débilmente logrado, debido a que los docentes entrevistados generalmente opinaron muy poco al respecto y no se pudo obtener información concluyente. Sin embargo, cabe mencionar algunos docentes afirmaron que entre las dos evaluaciones no había relación alguna, debido a que medían distintos aspectos del ámbito educativo. El SIMCE, de acuerdo a ellos, tiene su foco en los estudiantes, y sólo mediría aprendizajes de contenidos; mientras que la E.D.D., tiene su foco en el docente, midiendo habilidades y competencias docentes. Aparentemente no creían que existía una zona de cruzamiento entre éstas dos formas de evaluación, idea contraria con lo que aseguran algunas investigaciones. En este sentido, tal vez hizo falta mejorar la presentación de esta problemática para que se pudiera entender con mayor claridad, ya que la percepción de la relación entre E.D.D. y SIMCE es el tema que más se distanciaba del foco de esta investigación. De este modo, quedaría pendiente para futuras investigaciones la profundización de esta relación.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdón, I. (2003). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Obtenido de http://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=8mH8ozUEIL4C&oi=fnd&pg=PA31&dq=desempe%C3%B1o+docente&ots=3amN3Xi91m&sig=_af5y5bWRAflnsY3BYaRqA_XzdU
- Alvarado, M., Cabezas, G., Falck, D., Ortega, M. (2012). La Evaluación Docente y sus instrumentos: discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados de los estudiantes. Obtenido de <http://www.pnud.cl/areas/ReduccionPobreza/2012/EvaluacionDocente.pdf>
- Álvarez, C, & San Fabián, J. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de Antropología*, 28 (1). Obtenido de: http://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.html
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización. Universidad de Chile. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Assaél, J. & Pavez, J. (2008). “La construcción e implementación del sistema de desempeño docente chileno: principales tensiones y desafíos”. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, V.1, N°2
- Bertoni A., Poggi M., Teobaldo M. (1996). Evaluación: nuevos significados para una práctica compleja. Kapelusz editora, Buenos Aires. Obtenido de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/profesorado/sitios_catedras/902_didactica_general/material/biblioteca_digital/bertoni_unidad_1.pdf
- Cabaluz, J. y Ojeda, P. (2011). Aproximaciones al vínculo aparato escolar/trabajo asalariado. *Contribuciones de las teorías de la reproducción a las pedagogías críticas. Estudios Pedagógicos XXXVII*, N° 2: 363-377. Obtenido de:

- http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052011000200022&script=sci_arttext
- Callejo, J. (2001). El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación. Editorial Ariel S.A. Barcelona.
 - Cano, A. (2008). Técnicas cualitativas para la recogida de datos en investigación cualitativa: El grupo de discusión (I) Obtenido de http://www.fuden.es/ficheros_administrador/f_metodologica/formet_35.pdf
 - Catalán, J. y González, M. (2009). Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo. PSYKHE, 18 (2), 97-112. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S07182282009000200007&script=sci_arttext
 - Cornejo, R. (2012). Nuevos sentidos del trabajo docente: Un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal. Tesis para optar al grado de Doctor en Psicología. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111523/cs-cornejo_r%20.pdf?sequence=1
 - Corvalán, J. y McMeekin, R. (editores) (2006). Accountability educacional: posibilidades y desafíos para América Latina a partir de la experiencia internacional. Santiago de Chile: PREAL. Extraído de <http://www.rinace.net/biblio/Accountability%20Corvalan.pdf>
 - Docente más (2013). El sistema de evaluación docente. Obtenido de http://www.docentemas.cl/dm_sistema_esp.php
 - Donoso, S. (2005). Reforma Y Política Educacional En Chile 1990-2004: El Neoliberalismo En Crisis. Estudios pedagógicos (Valdivia), 31(1), 113-135. Recuperado en 16 de noviembre de 2013, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052005000100007&lng=es&tlng=es

- Donoso, S. (2008). El perfeccionamiento docente en Chile (1990-2007): ¿Estado versus mercado? .Revista Brasileira de Educação, 13, (39), 437-454. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n39/03.pdf>
- Escudero, T. (2003). Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. RELIEVE, 9 (1), 11-43. Obtenido de http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm
- Fardella, C. (2012). Verdades sobre la docencia, efectos y consecuencias subjetivas de la evaluación docente en Chile. Revista de Psicología, 21(1), 209-227. Obtenido de <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/19996/21158>
- García – Huidobro, J. (2011). La Reforma Educacional Chilena. Segunda Edición. Editorial Popular, Madrid, España.
- Garrido, O. y Fuentes, P. (2008). La evaluación docente. Un aporte a la reconstrucción de prácticas pedagógicas más efectivas. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1 (2), 125-136. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art8.pdf>
- Giroux, H. (1983) Teorías de la reproducción y la resistencia en la nueva sociología de la educación: un análisis crítico. Publicado originalmente en Harvard Education Review No. 3. Traducción de Graciela Morzade. Buenos Aires. Obtenido de http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/17_07pole.pdf
- Giroux, H. (1997). Los profesores como intelectuales: Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Editorial Paidós, Barcelona. Obtenido de <http://lanormal-isfd95.com.ar/biblioteca/didactica/GIROUX%20Henry,%20Los%20profesores%20como%20intelectuales%20transformativos.pdf>
- Hevia, R. y Ramírez, J. (2011). Acompañando la inserción de profesores nóveles en establecimientos municipales de Valparaíso: La experiencia de los Talleres de

Educación Democrática (TED). Revista de Psicología, (20) 2. Obtenido de <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17938/18750>

- Hernández, R. (S/A). La evaluación del desempeño docente desde las políticas educativas neoliberales: Una visión hermenéutica crítica. Obtenido de http://www.cchep.edu.mx/docspdf/re13_3.pdf
- Huertas E. y Vigier F. (2010). El grupo de discusión como técnica de investigación en la formación de traductores: Dos casos de su aplicabilidad. Revista Entreculturas N 2, Universidad de Granada. Obtenido de <http://www.entreculturas.uma.es/n2pdf/articulo11.pdf>.
- Ibañez, J. (1991). El regreso del sujeto. La investigación social del segundo orden. Editorial Amerinda. Santiago de Chile.
- Imbernón, F. (1998). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional. Graó, Barcelona.
- Larrosa, P. (2010). Aproximaciones a las concepciones sobre desarrollo, conocimiento y educación abordadas en el discurso gubernamental. Estudios Pedagógicos XXXVI, N° 1: 131-146. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052010000100007&script=sci_arttext
- MIDE UC (2011). La Evaluación Docente en Chile. Obtenido de http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf
- MINEDUC (2001). Estándares de Desempeño: para la formación inicial docente. Obtenido de http://bibliotecadigital.ucentral.cl/documentos/ministerio/pdf/estandares_formacion_docentes.pdf
- MINEDUC (2008). Marco Para La Buena Enseñanza. Obtenido de <http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5CMarco%20para%20Buena%20Ense%C3%B1anza.pdf>

- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Obtenido de <http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Mora, A. (2004). La Evaluación Educativa: Concepto, Periodos y Modelos. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 4 (2), 1-28. Obtenido de http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/periodos.pdf
- OECD (S/A), World reaction to PISA, Disponible en <http://www.oecd.org/education/focus-world-reaction-to-pisa.htm>
- Pérez, G. (2002). Investigación Cualitativa: Retos e interrogantes. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/38930087/2-retos-e-interrogantes-investigacion-cualitativa>
- Román, M. y Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1 (2), 1-6. Obtenido de <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Romero, L. (2008). Concepciones de evaluación y de evaluación docente. Obtenido de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3324262.pdf
- Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa. Obtenido de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/1567/1223>
- Santiago, P., et al. (2013), Teacher Evaluation in Chile 2013, OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education, OECD Publishing. Obtenido de: <http://www.oecd.org/chile/OECD%20Review%20Teacher%20Evaluation%20Chile.pdf>
- Stake, R. (1999). Investigación con estudio de casos. Obtenido de: <http://es.scribd.com/doc/51397687/INVESTIGACION-CON-ESTUDIO-DE-CASOS-STAKE>
- Sisto, V. (2005) Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la Universidad sin órganos: Un análisis desde la subjetividad

laboral del docente en condiciones de precariedad. Obtenido de http://www.academia.edu/187467/Flexibilizacion_Laboral_de_la_Docencia_Universitaria_y_la_Gestion_de_la_Universidad_sin_Organos_Un analisis_desde_la_Subjetividad_Laboral_del_Docente_en_Condiciones_de_Precariedad

- Sisto, V. (2008). La investigación como una aventura de producción dialógica: La relación con el otro y los criterios de validación en la metodología cualitativa contemporánea. *Psicoperspectivas*, 7, 114-136. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/54/54>
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de “profesionalización” para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*. 59 (31), 178-192. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/2442/716>
- Sisto, V. y Fardella, C. (2011) Nuevas políticas públicas, epocalismo e identidad: el caso de las políticas orientadas a los docentes en Chile. *Revista de Estudios Universitarios*, 37 (1), 123-141. Obtenido de <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php?journal=reu&page=article&op=view&path%5B%5D=595&path%5B%5D=681>
- Sisto, V., (2012). Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Revista PSYKHE*, Vol. 21, N° 2, 35-46. Obtenido en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200004
- Taylor, J. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/78156817/Taylor-S-J-Bogdan-R-Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-OCR>

- Tiana, A. (1996). La evaluación de los sistemas educativos. Revista Iberoamericana de educación. N°10, págs. 37- 61. Obtenido en <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie10a02.pdf>
- UNESCO (1990). Declaración Mundial sobre Educación para Todos. La Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje, Jomtien. Obtenido de <http://www.catedradh.unesco.unam.mx/AMDHSitio/docbas/1dis.pdf>
- UNESCO (2007). Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>
- UNESCO (2007). Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: Un estudio comparado entre 50 países entre América y Europa. Obtenido de http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa Editorial. Barcelona, España. Obtenido de <http://tecnoeduka.orgfree.com/documentos/investiga/articulos/investigacion%20cualitativa%20-%20vasilachis.pdf>
- Wilhelm, K., Martin, G. y Miranda, Ch. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), 339-350. Obtenido de <http://revistaumanizales.cinde.org.co/index.php/Revista-Latinoamericana/article/viewFile/610/332>

9. ANEXOS

9.1 Transcripción Grupo de Discusión

Moderador 1: nos gustaría saber qué piensan ustedes sobre la evaluación del desempeño docente, cómo ha sido su experiencia en el proceso de evaluación.

Profesor 6: Por ejemplo si tú quieres estar dentro de un rango que sea destacado dentro de tu comuna o con tu aprobación de que estás comprometido con tu trabajo, olvídate del día sábado. El día sábado para ti no existe, y la mitad del domingo tampoco, si tú quieres estar más o menos a un nivel, para que no te estén cuestionando tu trabajo, pero tú el día sábado olvídate y la mitad del domingo.

Profesor 5: Lo que pasa que también se genera la sensación, hay como un mensaje implícito dentro de todo este proceso a nivel social y ministerial porque ¿Por qué hacemos mal la evaluación docente? Porque al final hay una verdad o una opinión del resto de la comunidad que señala que los profesores no estamos capacitados para los nuevos desafíos que el sistema demanda, razón por lo cual hemos determinado hacer un instrumento de evaluación que en el fondo, claro es formativo en un gran aspecto, pero también, señala de que en el fondo nosotros carecemos de competencias entre comillas profesionales que pueden en alguna medida garantizar el buen desempeño de lo que ellos consideran como una buena calidad en la educación. Se suma esa sensación, bueno una sensación... a lo mejor ustedes me van a corregir, pero las percepciones siempre son subjetivas. Pero en función de lo que yo señalo, creo que va por ahí el tema, y desafortunadamente, desarrollar una buena evaluación docente no significa que va a ser como una suerte de certificado de salvoconducto que te va a liberar de un sinnúmero de otros procedimientos que resultan ser engorrosos, porque la evaluación docente es un instrumento, un proceso que se desarrolla... pero terminado ese proceso siguen otras instancias de constante evaluación, por ejemplo a mí me evaluaron, esta es la segunda vez que me evalúan, pero, claro, uno todos los años tiene que ser evaluado nuevamente por el director, la jefa técnica, el personal administrativo de la escuela, y por más que se diga que tiene un carácter formativo o que viene con buena onda, uno tiene que firmar

un papel donde reconoce todos los aspectos que el superior considera que a uno le falta. Y para los que estamos bajo el yugo de la situación de profesores a contrata, eso siempre termina siendo como una suerte de espada de Dámocles que en cualquier momento te puede caer encima, o sea, yo reconozco que puedo tener falencias, entonces firmo el documento y señala que falta: tener un buen inicio o un buen cierre de lo que fue la clase, pero debiera por un lado, si es un instrumento tan duro, tan consistente, tan confiable la evaluación docente, debiera valer eso como el argumento para que a uno le digan: “ bueno, para que me voy a meter a tu clase si ya hay un informe ministerial que señala que ya tienes un desempeño competente”. Podría bajo mi criterio tener mayor validez, pero no tiene tanta validez como en la práctica lo debiera tener. Si reconozco, claro, la primera vez que me evalué, habían pasado cuatro años desde que yo estaba ejerciendo como profesor, entonces había muchos contenidos que fueron como una suerte de recordatorio de lo que uno había visto en la carrera inicial, en los ramos de la Universidad. Es formativa, pero también es cierto que la evaluación docente si uno la quiere mirar... yo siempre me afano en ser como el abogado del diablo, busco siempre lo negativo, pero a veces creo que eso es bueno. Si tú te fijas y ves adentro un portafolio, basta con que uno siga todo lo que sale ahí y tiene serias posibilidades de salir destacado. Pero uno nunca termina haciendo prácticas pedagógicas como las que salen en la filmación, por una cuestión como lo señala la profesora, o sea, un tema de logística preparar el material como para lo que sale en la filmación, implica de frentón no pescar a tu familia el fin de semana. Entonces yo creo que la evaluación docente, me duele que exista desde la perspectiva de que se señala de que da a entender que ya no basta el título, cierto... Porque se supone que si yo tengo un buen desempeño profesional, yo debiera, me debiera bastar el cartón que tengo en la casa que dice que soy profesor de la universidad, bastaría con eso, entiendo yo, pero además del título ahora tiene que venir este proceso de evaluación docente que en algunos aspectos desde mi opinión, está muy cargado de la subjetividad que tiene el par, porque a veces lo que a él le puede parecer un mal inicio, un mal cierre, a la vista de otro profesor puede ser un cierre bastante adecuado. Que sirve en alguna medida, al haber experimentado ya de un proceso de

evaluación, sirve en el sentido como que uno va... recordando cosas que vio en la Universidad. Sirve porque uno se va comparando y yo, en algún momento lo puedo interpretar como “GPS”, porque me da ciertos lineamientos de donde estoy parado, ya estoy en un desempeño, o sea, leo el Marco Para La Buena Enseñanza, y yo digo: es como cuando yo iba a catequesis y me hablaban de los mandamientos, pienso, uno cuando es adolescente piensa cosas malas, piensas en quitarle la colación, lo miras haciendo como una analogía. Tú ves en Marco de la Buena Enseñanza, y de repente, lo que está esperando el ministerio de parte mía es una tarea descomunadamente difícil de sobrellevar, porque si, ¿ustedes han leído el Marco de la Buena Enseñanza?

Moderador 2: Sí.

Moderador 1: Sí.

Profesor 5: claro, hay cosas que en el diario vivir de la mecánica uno particularmente no lo hace. Yo particularmente como profesor de repente puedo estar sobrepasado de trabajo y llega un chiquillo y me dice: “profe me puede explicar esto” y yo le digo: “espérate que tengo que ver este otro problema”. Basta con que yo diga espérate y ya significa un sinnúmero de cosas que atentan contra los postulados del Marco para la Buena Enseñanza. Entonces claro, como “GPS” muchas veces tú dices: bueno en realidad, puede que haya salido un papel que diga que tengo un desempeño competente, pero en la práctica, en mi propia autorreflexión, yo puedo decir que en muchas ocasiones mi desempeño puede ser básico y en otros insatisfactorios, o lo otro también sobresaliente. Yo creo que en el proceso de realizar la Evaluación Docente, es un proceso tremendamente positivo en el sentido en que uno va retroalimentando y recordando lo que uno vio , pero cuando aquí te entregan ese papel que dice que tienes un desempeño competente, no te significa mayor validez que tener la seguridad de que vas a tener un período de cuatro años donde no te van a poder perseguir , claro, porque incluso lo que yo entiendo, si una persona tiene un desempeño incompetente... un contrato indefinido, y sale básico por dos veces consecutivas, creo que le puede costar el puesto en algún momento, entonces hay una presión.

Moderador 2: ¿tú eres profesor de qué perdón?

Profesor 5: Soy de general básica.

Profesora 1: dos veces insuficiente.

Profesor 6: sí.

Profesora 1: tres veces básico.

Profesor 6: sí.

Moderador 2: ¿Alguien comparte la opinión de Profesor Y?

Profesora 2: Yo comparto la opinión de Profesor Y, pero quiero referirme a la letra chica de la evaluación docente.

Moderador 2: Ya.

Profesora 1: Como dice Profesor Y es todo un trabajo que uno tiene que hacer en su hogar. No puedes salir, no puedes festejar, olvídate de eso, porque lo tienes que hacer, rehacer, qué te faltó, que no te faltó, porque son muchos detalles donde se usa un lenguaje muy técnico. Pero la letra chica es: diste la prueba, saliste competente, destacado o lo que sea, tienes que dar una... bueno con eso no pasa absolutamente nada, hasta ahí, saliste destacado pero no pasa nada. Tienes que esperar unos meses y dar una prueba, ¿ya?, y según esa prueba a ti te van a pagar, porque ese es el incentivo de la letra chica, el incentivo es entonces: si tú sacas el 5% o el 15%, ahí te van a pagar algo, ¿me entiendes? Pero si tú saliste destacado, ¡como que no te creen!, entonces eso lo encuentro medio extraño yo. Como que no te creen, saliste destacado y todo, pero igual para que te paguen, tienes que dar esa prueba... Vamos estudiando de nuevo, porque ahí te preguntan puras cosas teóricas: por ejemplo, si yo soy educadora de párvulo, me van a preguntar de básica, si eres de básica te preguntan de media, entonces siempre quedamos corto con los contenidos, esa podría ser la letra chica. No sé si alguien...

Profesora 3: Yo también estoy de acuerdo... aunque llegué atrasadita (recién se integra al grupo). También es un trabajo que yo digo, y después te exponen a nivel nacional. Te exponen, simplemente tus datos son publicados, ya, y según eso te juzgan, y que no debería ser, ¿ya?, y encuentro que uno hace como una irrealidad porque ojalá, o sea que, si yo sumara todas las horas que uno le dedicó a hacer una clase, ¿ya?, y que esas horas estuvieran en la práctica docente... ya tú trabajas, no sé, 20 horas, y las otras horas planificas, ahí yo creo que podríamos estar hablando de que el sistema funciona, pero no, no es así.

Profesor 6: aquí son las 38 horas, 38 horas de clases.

Profesora 1: te dan el mínimo para que tú puedas preparar la clase. Entonces tú no alcanzas, y lo otro, si tú eres de la Ciudad 1, entonces tienes que ir a Ciudad 2, y día sábado a dar la prueba porque no es que lo vayas a dar tú en esta escuela.

Profesora 3: si una de las variables como más importantes y relevantes es el tema del tiempo. El tiempo, es lo que decía Profesor Y. El tiempo es en tu casa porque llegas a tu casa y tienes que revisar pruebas, tienes que planificar el día de mañana, tienes que hacer material, y aparte tienes que hacer el portafolio, entonces yo creo que si nos dieran horas exclusivas a la gente que nos estamos evaluando, a lo mejor también cambiaría en cierto modo. Pero... aparte de trabajar los fines de semana, uno llega a la casa y tiene que trabajar en las tres cosas, o sea, perdón, en las dos cosas: planificación para el día de la clase y el portafolio.

Profesora 2: Sin contar todo lo que tienes que revisar.

Profesora 3: Y revisar doscientas, doscientas y cincuenta pruebas, y es así, entonces...

Profesora 2: O sea no te compensa el tiempo realmente.

Profesora 3: No

Profesora 2: Si recuerdo, ¿cuándo fue que tuvimos?... una charla, una capacitación, del método Singapur, que nos capacitaron de matemática. Pero ahí supongamos que los

profesores tenían treinta horas... bueno, 5 en aula y las otras, preparando las clases, creándola, ¿me entiendes?

Profesor 6: En España, ahí igual. 20 horas, 20.

Profesora 3: Los países que están mejor evaluados tienen ese sistema.

Profesora 2: Aquí es al revés el sistema.

Profesor 6: aquí te saturan.

Profesor 5: lo otro que yo considero injusto es que la evaluación docente está solamente para colegios municipalizados, entonces uno vuelve a cuestionar el tema de liceo a nivel país, porque claro, ya es injusto que un colegio particular subvencionado reciba una subvención, cierto, dinero, y más encima, tienen la potestad de poder seleccionar a sus alumnos, cosa que en un colegio municipal no ocurre, y más encima, se supone, o sea, por un lado, que bueno que los colegas de un colegio particular subvencionado no les estén pegando con la evaluación docente, porque en el fondo si lo vemos desde la perspectiva que estamos señalando, claro, es malo, pero siempre somos los municipalizados los profesores de este sector los que nos tenemos que ver sometidos a las evaluaciones de estas características, porque un colegio particular subvencionado, y eso es lo que a uno de repente lo exaspera cuando ve a los políticos que señalan que vamos a mejorar la educación, si el tema recién sigue, o sea, por qué razón un colegio particular subvencionado tiene un mejor desempeño en el SIMCE, porque un colegio subvencionado selecciona, porque aquí llegan todos los chiquillos que el colegio H no quiso.

Profesor 6: claro los que bota la ola.

Profesora 4: no y el nivel cultural es mucho más alto, la familia de partida.

Profesora 1: tiene las posibilidades de adaptar el horario.

Profesora 3: a dedicarse solamente al SIMCE lenguaje y matemáticas.

Profesor 5: y la verdadera evaluación docente para nosotros es el resultado del SIMCE. Ese es el que tiene mayor peso. Porque un colegio con un desempeño inadecuado del SIMCE corre el riesgo de ser catalogado por un crece que ya le cambiaron el nombre, ¿cierto? Ya no están los semáforos.

Profesora 4: No. Son insatisfactorios.

Profesor 5: Es un tema que nos preocupa de sobremanera porque tener un mal desempeño en el SIMCE también es un asunto donde se cuestione. Bueno y el profesor que les tocó cuarto ¿cómo fue su desempeño? Y si se llega a cruzar que tuvo un desempeño básico y un bajo resultado en el SIMCE, ese colega cae de frontón en depresión.

Profesora 4: En la lista negra.

Profesor 5: En la lista negra. Tenemos muchos colegas, yo me reía, o sea, cuando yo estudiaba pedagogía yo me reía de los profesores, decía: oye pero cómo van a ir al psiquiatra ¿cómo puede ser tanto? Pero cuando uno está en esta situación contextual y tú ves que tienen 30 años de servicio y les toca la evaluación docente y salen mal evaluados porque los otros... el otro colega que los evaluó en el escritorio le desconoció elementos que a lo mejor sí eran valiosos, es un tema no menor, si imagínate a una persona que está pensando en jubilarse, con 60 años, que tiene un mal desempeño entrecomillas de la evaluación docente, que se le suma un mal desempeño entrecomillas por el SIMCE y en la evaluación docente, caen en depresión, se bajan, o sea, desmotivación.

Moderador 2: y eso después le afecta de alguna manera el currículum por ejemplo, ¿en caso de que quieran trabajar en otros colegios?

Profesor 6: sí.

Profesora 4: te preguntan.

Profesor 6: lo primero. Si tú partes para otro colegio te piden dentro de todos los requisitos la última evaluación docente.

Profesora 4: cómo has sido evaluado.

Profesor 6: impotente para fuera (risas todos).

Profesor 5: de hecho que el sostenedor tiene la potestad de poder ver antes que nosotros los resultados.

Profesora 4: sí, es así.

Profesora 1: lo ven antes que nosotros.

Profesora 2: yo, para mí la evaluación docente es una cuestión de dinero. Yo salgo competente o destacada, puedo postular y que mi sueldo venga un poco mejor, porque en sí, no, para mí, no evalúa a nada, porque yo puedo decir lo que quiera, total el papel aguanta todo, puedo decir que hago clases espectaculares y ¿quién me va a venir a ver? Y cuando hago esa clase que es filmada que es la que me ven, Me saco la mugre trabajando para ese día, esos 40 minutos. Y listo, puedo hacer la clase de mi vida pero no queda claro todo el tiempo.

Moderador 1: claro.

Profesora 2: entonces en sí para mí, nada, pero sí me sirve para ganar más.

Profesor 5: el hecho no es que uno no quiera hacer la clase bonita para la filmación. El hecho, claro tú quieres que te filmen la clase, uno tiene que tratar de mostrar lo mejor posible, pero cualquier cosa que uno haga, cualquier insumo, cualquier papelito que uno quiera recortar es tiempo, tiempo que se le va sumando a lo que uno habitualmente tiene. Entonces desafortunadamente esa clase que uno hace para la filmación no se puede repetir durante las 38 horas semanales que uno se desempeña en la sala de clases, y ahí también tú te vas con la sensación de que, bueno, mi evaluación hasta qué punto es algo verdadero, uno llega a sentir a veces que es como algo mentiroso, porque en la realidad eso uno no lo puede llegar a ser.

Profesora 2: no, no todo el tiempo. Mira, para que te evalúen cuando viene la filmación, de por sí, alguien se pone ahí para que nadie le invade la sala, que no entre

nadie, no te molestan. También no hay bulla en el patio porque ese día nadie sale a hacer gimnasia para que no te molesten y tu filmación salga buena.

Profesor 6: y de buena onda lo hacen.

Profesora 3: claro, o sea, el soporte del colegio.

Profesora 3: no es real.

Profesora 4: hasta podemos sacar niños. Este niño, sabe qué, me va a arruinar la filmación.

Profesora 2: lo sacamos y para fuera. Entonces no es tan terrible. O sea, la evaluación en el fondo no es real.

Profesora 1: lo que pasa es que si dejamos a niños disruptivos, te arruina la filmación, y te va mal, así que, ya lo siento, y eso es una “taza de leche”, pero los disruptivos los tenemos a diario, y que “siéntate”, “no corran”, “no se peguen”, eso no puede salir en la filmación.

Profesora 4: tiene que ser la clase perfecta.

Profesora 1: tiene que ser perfecta, entonces los sacan. Pero no se puede hacer eso, eso queda entre nosotros.

Moderador 2: ya.

Profesora 1: ahora si una apoderada se entera de que sacaste a su hijo, te vas a sumario.

Profesor 6: ¡corten! Jajajaja (risas todos). Eso no se edita por favor (más risas).

Profesora 1: a una colega de Ciudad 3 le pasó. Sacó a un niño muy disruptivo y la mamá se enteró y ahora está en sumario.

Profesora 4: que lamentable.

Moderador 2: que mal.

Profesor 6: es complicado.

Profesora 1: claro, por eso tiene que ser muy calladito, muy interno y que nadie sepa.

Profesora 4: pero mirándolo de otro lado, es uno el que se expone a todo esto. Yo no estoy en desacuerdo con las evaluaciones, yo encuentro que la evaluación igual nos van guiando, pero quizás, este portafolio que es tan extenso, que tiene tantas horas de reflexión, y esos tiempos, eso es lo que no tenemos en la realidad. Si fuera un trabajo más conciso, más preciso, o que te hicieran un estudio, a ver tus niños. ¿Cómo van? ¿Empecemos aquí?, pasemos éstos contenidos, apliquemos una evaluación. Si fuera quizás de otra forma, uno podría demostrar realmente, porque tú en una clase, como dice el papel: aguanta mucho. Yo podría planear una clase súper buena, y en el papel hacer todo eso, pero, ¿están aprendiendo los niños?, ¿se trata eso?, ¿está funcionando?, ¿cómo lo veo?, ¿lo veo a través de la filmación?, no sé.

Profesor 5: muchas veces ocurre, o me ocurre a mí, y a lo mejor se van a enojar conmigo, pero siempre cuando ocurren este tipo de situaciones apremiantes cuando un profesor pierde el control, típico que entrevistan a un psicólogo que comenta lo que no debió haber hecho el profesor.

Profesor 6: claro, y da la receta inmediatamente.

Profesor 5: entonces eso es como una situación en donde en la casa uno respira profundo y dice: “uy que puede (el psicólogo)”, pero eso uno ya lo sabe. El problema es cuando tú lees, insisto, el Marco para la Buena Enseñanza, hay aspectos que son tremendamente difíciles de hacerlos carne porque...

Profesora 2: sea a diario, porque tú lo haces, pero no a diario.

Profesor 5: hay chiquillos que cuando se portan mal uno no les puede decir, eh, "Mijito, rayos y centellas mijito, usted podría dejar de seguir golpeando a su compañero, se podría sentar"...

Profesor 6: "No le pegues tan fuerte por favor"...

Profesor 5: "Por favor, disculpa que te llame la atención". No, o sea, tienes que gritarle. Y si en la filmación sale que yo le grité al chiquillo.

Profesora 2: Bullying psicológico.

Profesor 6: Boulling, Boulling.

Profesora 2: No, no puedes.

Profesor 6: No, no puedes.

Profesor 5: yo, yo lo reconozco, Por ejemplo yo el año pasado salí con desempeño competente. Pero me cambian de colegio y tengo una realidad y si yo me tuviese que colocar en la evaluación competente, yo creo que la tendría que cambiar a básica porque hay muchos aspectos donde uno se da cuenta que va cometiendo errores. Porque claro, el año pasado en el establecimiento en que estaba de repente un grito y el chiquillo lo entendía como algo correctivo ya, "este viejo tal por cual tiene razón, ya me voy a sentar". Pero aquí, en este establecimiento por ejemplo, tú retas mucho a un niño, y al otro día llega el apoderado indignado porque uno.

Profesor 6: Le llamó la atención.

Profesor 5: Mancilló el honor del niño. Entonces yo, con lo que más tengo conflicto, que tiene relación con la evaluación docente, es con el marco para la buena enseñanza, porque considero que, para tener, o sea, tendría que tener procesos "sánticos" para poder experimentar cada uno de esos aspectos. Que son importantes, claro que son importantes; que uno tiene que mejorar, no me cabe la menor duda, o sea, también debo reconocer que sería un error pensar que con el puro título de profesor básico basta; no, evidentemente uno tiene que verse expuesto a ciertos procesos formativos que en alguna medida me vayan preparando con nuevas herramientas para desenvolverme más como profesor, pero considerando que este circuito de procedimientos no es el más idóneo. Así también como yo tengo que cuestionar que abiertamente muchos de los contenidos que uno ve en la universidad no tienen sustento alguno en la realidad, que hay cosas que uno ve que claro, como todos hemos dicho, en teoría todo funciona, pero en la práctica hay muchos ramos que realmente no tenían o no tienen como mucho, como mucha importancia para poder desenvolverse bien acá.

Moderador 1: aquí aparecen varios elementos que ustedes han comentado, que tienen que ver entonces primero con las partes, con el procedimiento mismo, cada una de las partes de la evaluación docente: la evaluación del par, esta parte donde te graban, el portafolio. Después viene otro elemento que ustedes han sacado que es el por qué la evaluación, de cuál es el sentido, considerando el título, ese es uno de los elementos. El otro elemento los incentivos. Después viene otro elemento que han sacado ustedes, el, la parte de lo real v/s la evaluación, que es un poco lo que se dice algo con lo...

Profesora 2: Lo ideal.

Moderador 1: Lo ideal, el marco para la buena enseñanza...

Profesor 5: Claro, ya.

Moderador 1: Y la forma también, que es lo que hablaban recién respecto del mismo circuito, del cambio de realidades, de la realidad de la escuela municipal versus otras escuelas, o de esta escuela municipal v/s otras escuelas municipales, como la contextualización.

Profesor 6: Por ejemplo, cuando se firmó este convenio tripartito entre la municipalidad, el colegio de profesores, el ministerio de educación, yo fui una de las personas que vote que sí, que si estaba de acuerdo que hubiera una evaluación, que una votación. Lo que pasa es que uno se remonta para cuando uno era alumno, yo recuerdo haber tenido un curso en el cual no, "¿en qué página quedamos?", o sea esas cosas a uno lo marcan, uno no puede hacer eso, uno tiene que estar tan contextualizado con lo que hace porque es el trabajo. Que hay cosas que no están bien, hay cosas que no están bien, por ejemplo, hay cosas que no se ven, dentro de la evaluación; yo sé que es una presión, pero en el fondo debiera ser, contar ahí lo que tú estás haciendo todos los días, yo lo veo desde ese punto de vista, a como tú lo haces. Tú tienes que ver quiénes son las personas que te van a evaluar, por ejemplo en mi asignatura. Uno es muy quisquilloso con la asignatura que hace cada uno, hay profesores que le critiquen más o menos o que vean hasta qué punto va, va avanzado o se está quedando atrás en algún contenido o unidad, por lo tanto uno dice: este portafolio lo van a revisar, porque son cuatro etapas, a lo

mejor la evaluadora par, es mal intencionada, a lo mejor me va a perjudicar, me va a ... un diez por ciento, tienen la parte que es tu trabajo, lo que ve tu jefa, que en este caso es la Unidad Técnica, lo que ve la directora, y bueno, la parte que para mí yo creo que es importante eso y que para mí es “este es mi trabajo” tienes tu portafolio, que son las unidades, lo que tú haces a diario, como tú tratas de que los niños aprendan, lo vas contando, pero falta una parte que es la clase filmada, donde es algo tan objetivo, y a la final te dicen es objetivo y también es subjetivo, porque en el fondo hay tantas cosas que están dentro de ese contexto que pueden ser esos 40 minutos que a ti te marcan. Porque por ejemplo a mí el año pasado, yo le conversaba a ella, el año pasado yo fui a hacer la clase, tenía todo preparado, de repente la profesora jefa llegó al curso y reto a un par de niños que andaban haciendo escena, está bien, correspondía pero tenía que haberlo hecho después de la clase, no al comenzar la clase. La niña, comenzamos la clase, me hubiera gustado que le hubieran visto la cara, era una niña, una enferma mental. Así, una cara, una cara de ganas de insultarme y empezó “¿¿porqué tienes que hablarme a mí?!” y yo que es lo que hice, me coloqué así, detrás del sujeto que estaba filmando, y más encima un sujeto, oye mira, el ministerio, la cabecita...

Profesora 4: Perdón, cuando tú me contaste eso, yo pensaba que no había pasado durante la filmación, que te había interrumpido.

Profesor 6: No, si fue en clase.

Profesora 4: Yo me muero.

Profesor 6: Entonces que lo que pasa, más encima yo todo el año "Chiquillos, el corte de pelo como varón, porque yo tengo hombres aquí en el curso, hombres y damas", llega el sujeto, un rasta a filmarme la clase, y todos los cabros "¡buena compadre!", así, un sujeto que el pelo hasta la cintura, ¡del ministerio un sujeto! Mandan un sujeto con el pelo hasta la cintura, por último que se recoja el cabello, que se tape el pelo, ya, fue la primera, dije "Chuta, el chiquillo que me mandaron". Mira, entonces todas, todas las cosas que yo dije todo el año, en ese momento, “pum”. La niña empezó a golpear, la profesora, claro, tenía razón de llamarle la atención...

Profesora 4: Pero no ahí.

Profesor 6: Criterio, criterio, cuando termina la clase. Me coloqué acá y le dije "Sabes que, mira, si quieres trabaja, pero no me interrumpas". Perdí más de 5 minutos ahí, más de 5 minutos, más encima a mí se me ...una diabetes fulminante el año pasado. El computador había, lo único que había era el computador, se me subió el nivel de azúcar, no veía ni la pizarra, ¡ni la pizarra!. Como quedas tú, ¿cómo quedas tú?; Y ¿quién te ve eso?

Profesora 4: Pensaron que tenían un profesor...

Profesor 6: ¿Quién te ve eso?

Profesora 4: ciego.

Profesor 6: Mira, salí competente porque tenía todas las otras cosas que están dentro de que es mi trabajo.

Profesora 4: O sea que dentro de todo te fue bien.

Profesor 6: Pero me entiendes o no, para llegar a ese extremo...

Profesora 1: Eso no te lo paga nadie.

Profesor 6: Es llegar a ese extremo en que... "Mi colega", me entiendes, "La colega!", me entiendes o no, como va a ser tan poco criteriosa. Yo llego y le digo "sabe que, esta niña, ah, habló con ella, la saco de su clase", "No, si está con problemas psiquiátricos esa cabra". ¡¿Por qué no me dijo a mí?! Yo no tenía idea, yo no tenía idea que esa niña estaba así...

Profesora 4: Eso no te va a pasar en esta escuela.

Profesora 1: Es que son detalles que se van y que son importantes

Profesora 3: es que ellos no manejan el contexto de tu clase.

Profesor 6: y entonces hay hartas cosas que de repente dice "y eso, y bueno, ¿y eso?". Ahora, dice, clases contextualizadas, puede ser que estemos trabajando volúmenes, di

tareas de investigación... calcular el volumen, la pecera, la copa de champan... y no les gustó tampoco.

Profesora 4: Ah, ese es un punto importante.

Profesor 6: entonces, imagínate, está contextualizado, está de acuerdo a... entonces hay cosas que de repente... Ahora una cosa, un profesor de matemáticas con otro de matemáticas siempre te van a encontrar cosas, siempre se van a encontrar cosas, siempre, porque no trabajamos de la misma manera. Manejamos los contenidos, yo te puedo saber muchos contenidos y trato cada día de esforzarme un poco más, y yo soy así, yo soy jugado, yo dije: "El día que yo no quiera venir a hacer clases, le voy a decir a mi hijo: Sabe que hijo, un paso al costado y yo no voy más a la escuela". Yo soy así, yo te digo, hasta el día sábado, para mí el día sábado y el día domingo... hasta para los niños, para el aprendizaje, y así. Porque es el trabajo, me entiendes, me la juego de esa manera, pero que hay cosas que hay que mejorar, hay cosas que mejorar, por ejemplo, esta evaluación docente dice "no va a ser punitivo" y claro que es punitivo, por ejemplo si a ti te va mal dos o tres veces esos colegas tienen que irse, cuantos colegios tuvieron que irse los niños, los profesores, tuvieron que irse del sistema.

Profesora 2: Este año 45 profesores salen del mismo...

Profesor 6: claro, entiendes, entonces hay hartas cosas que de repente no se ven...

Profesora 2: ...del sistema por mala evaluación.

Profesor 5: Claro, por segunda vez o tercera vez.

Profesor 6: Por tercera vez. Cómo te sientes tú un profesor que tenga más de 20 años y que te saquen de algo que... que soy malo en lo que hago.

Profesora 1: Mira, yo tuve que aplicar la campaña del terror prácticamente. Yo tengo un Kinder, entonces, durante mucho tiempo, empecé: "Nos van a venir a filmar la clase, se tienen que portar bien, nadie se puede parar, no pueden ir al baño, porque este señor es amigo del viejo pascuero". Aquí hay algunos que son evangélicos, cristianos, de todas las religiones. "Es amigo del viejito pascuero entonces el, nos filma, ve cómo se porta

cada uno de ustedes y después le pasa al pascuero y el pascuero la ve: ya, el niño C, horrible, nada; el X, reguleque". Hice eso, para que se portaran bien, me entiendes, porque no me podía fallar. Bueno, cuando llego el joven, era una taza de leche ese Kinder, todos sentaditos, interesados en el regalo... y se para uno, no falta el desinhibido, el hombre había instalado ya, y le dice: " Así que usted es el amigo del viejo pascuero". Oye, no podía dejar de reírme, que me dio risa.

Profesor 5: ¿Y qué dijo el camarógrafo?

Profesora 1: Se reía, yo dije "este cacho al tiro que esta sembró la campaña del terror todo el rato". Pero, se portaron súper bien, interesados, interesados en el regalito.

Profesor 6: por ejemplo, la gran cantidad de los niños sabe que es algo importante, por ejemplo yo aquí he visto que hay niños bien respetuosos, y en el otro colegio igual, yo trabajé 17 años en la otra escuela, y siempre, nunca tuve ni un problema, y el Profesor Y sabe cómo trabajaba con... o sea siempre al lado del profesor, si uno dice algo es porque es para ellos, e igual he tratado de lograr acá, o sea, en el fondo no va por ese lado, si el problema va, cuando los niños no te creen, el discurso de uno tiene que ser creíble. Por ejemplo, cuál va a ser mi discurso, yo estoy preparando niños para que, para ser mejores personas, para que sean mejores profesionales, también hay una parte que es la valórica, para mí eso es lo importante. Imagínate, dos niñitos del curso de ella, yo de este año nomás que llegué acá, y la otra vez me dijeron "Profesor, cuando usted esté viejito, nosotros igual lo vamos a ver y a cuidar, ¿ya?" Mira, dos niñitos, el J con el otro niño. Entonces, hay cosas que sí marcan, la niña que me hizo un dibujo, para el día de la mamá, yo le dije " No, que yo no tengo mamá" y después llegaron con la tarjeta.

Profesora 1: claro, es gracioso, mentirle a los niños, entiende, pero es tan dramático para uno que ya que tienes que entrar a mentir, y eso es feo, de todo punto de vista es feo.

Profesor 6: si aquí lo que falta es tiempo, si tuviera más tiempo las cosas serían mucho mejor.

Profesora 4: Si, claro. La persona que la van a evaluar deberían sacarle horas.

Profesor 6: Esta profesión requiere del doble de tiempo, tú tienes que gastar más tiempo del que tú tienes.

Profesora 1: Aunque tienes que trabajar igual, en el portafolio...

Profesor 6: Tú dime, a qué hora crees que nos acostamos nosotros todos los días.

Profesora 4: Pregunta, mira, pregunta. Yo anoche estuve haciendo... hasta las 12 de la noche.

Profesor 6: Yo todos los días hasta la una de la mañana.

Profesora 4: Y ahí recién me fui a acostar.

Moderador 2: Y se levantan.

Profesor 6: A las 5 y media.

Profesora 3: Veinte para las 7 me levanto.

Profesor 6: Imagínate.

Profesor 5: Y uno tiene hijos, y quieren jugar contigo, "no, deja terminar de revisar las pruebas", y terminaste de revisar las pruebas y están durmiendo.

Profesor 6: Llego a la casa a preparar las cosas para el otro día, tengo que lavar los días viernes, lavo los días viernes para después tender los días sábados, haces las cosas...

Profesor 5: el problema es que este discurso, esta suerte como de catarsis en la cual nosotros como que te comentamos, yo creo que los únicos que realmente la creen de corazón somos nosotros mismos, porque la sociedad en general, tú te puedes encontrar con discursos como "Oye, pero si tienes dos meses de vacaciones". Entonces ahí uno responde y que voy a entrar en un plano que puede ser más mundano y dice "Si, pero, y que saco con dos meses de vacaciones si con las 400 lucas para lo único que me alcanza es para darme una vuelta en la Ciudad 4". Como un elemento que también es importante. La gente considera que nosotros tenemos dos meses de vacaciones, que es necesario e

importante que estos profesores se evalúen porque están haciendo mal su trabajo. Nos están endosando a nosotros responsabilidades que no necesariamente tienen que ver con lo que ocurre dentro de la sala de clases, sino que tiene que ver a nivel nacional, o sea, hay temas que se cruzan y el sistema considera que se va a mejorar la educación en la medida que se genere mayor presión sobre las prácticas pedagógicas, mayor control, mayor organización sobre lo que el profesor hace en la sala de clases, cuando resulta tremendamente importante y significativo lo que señalan mis colegas que nosotros no tenemos tiempo para planificar, o sea, a nosotros nos pagan y no es un tema que en este caso, viene del DAEM, pero del DAEM, están los de la secretaría ministerial que los aprietan a ellos, y los de la secretaría ministerial los aprietan del ministerio. Entonces, yo pienso cada vez que sale un nuevo ministro de educación, da la sensación de que viene así como con, motivado y considera que este tema se va a mejorar en la medida en que se presione más y además yo creo que justo cuando va a terminar un ciclo de cada presidente, curiosamente ahí mejoran los resultados de la evaluación docente, cuando empiezan las evaluaciones, los resultados son bajos, pero curiosamente cuando ya van a terminar los periodos, resulta que siempre hay un incremento, entonces yo considero que esta cuestión también está politizada.

Profesora 2: yo creo que más que evaluarnos, a lo mejor sería bueno hacer, no sé, en diciembre a lo mejor, o en enero por último, los primeros 15 días, hacernos clases, de, enseñarnos estrategias para aplicar con los niños, traer gente de algún lado que tenga buenos resultados y eso, mostrarnos estrategias, pero que sea obligatorio. Yo sé que, yo he ido a muchos cursos que son en enero, y no va toda la gente, y están de 4, 5 años he estado yendo todos los años en enero. No va todo, yo sé que no va toda la gente de la escuela...

Profesor 6: Por ejemplo el año pasado, los dos cursos que hicieron, muy buenos, los otros cursos, pésimos.

Profesora 2: Pero a lo mejor que fuese obligatorio, pero que nos enseñen estrategias para aplicar después con los chiquillos, pero que eso a lo mejor sea obligatorio, porque como te digo para mí la evaluación no tiene por lo mismo, tú escribes algo, te preparas...

Profesora 4: Es algo preparado.

Profesora 2: Te preparas mucho y haces todo esto y después haces lo mismo en la clase o sea que no es real.

Profesora 4: Tal vez el beneficio es que te tienes que preparar, que tienes que estudiar, tienes que actualizarte, ese es el beneficio.

Profesora 3: ¿pero porque no todas las otras carreras también tienen que actualizarse?; ¿Porque el profesor? ¿Por qué no evalúan si un doctor sigue operando como operaba como el primer año que salió de la universidad?

Profesor 6: O que se yo, cuando van a operar una pierna, un médico, ¿quién le dice algo?

Profesora 1: Fíjate que en otros países, tengo una hermana que es enfermera en Estados Unidos, pero ella da una prueba, una prueba escrita, 800 preguntas por ejemplo, así, como la nueva pregunta inquisidora del nuevo carnet de conducir. Es, así no más, pero no es que te vayan a ver cómo estás poniendo el catéter, no, una prueba no más, listo, ya, pasaste, contestaste todo, entonces tú lo que haces, estudias nomás, y ahí ya estás certificada, otro año más. Y así todos los años, pero es una prueba escrita. Aquí se pusieron más...

Profesora 3: y también, y también entra el tema de, a lo mejor va a sonar no sé, feo, pero también el tema del sueldo, o sea, uno igual dice, no se "Gano poco, trabajo mucho, y más encima me evalúan".

Profesora 1: La triada perfecta.

Profesora 3: La triada perfecta. Claro, si incluye, porque si a lo mejor ganáramos un sueldo que fuera acorde a lo que trabajamos, porque trabajamos en la casa, trabajamos el

fin de semana, a lo mejor diríamos "Si, se nos cuestiona más porque ganamos harto". Pero son tres cosas que son injustas.

Profesora 1: que las carreras docentes al menos cuando yo estudié, nunca vi el manual de la buena enseñanza, porque se dedicaban a ver las cosas de la especialidad. ¿Tú lo viste cuando estudiaste?

Profesora 4: Es como el libro de clases. ¿A alguien le enseña a llenar un libro de clases en la universidad? No, uno lo aprende en la práctica.

Profesora 2: y el portafolio no te hace ni una mención a eso y es parte de nuestro trabajo, es parte de nuestro trabajo.

Profesora 4: Y claro, te pasan multas si lo haces mal.

Profesora 1: no puedes tener ni un error, nada nada nada.

Profesora 2: Y lo mismo poner una anotación, es parte de nuestro trabajo, si el niño se portó mal, no se portó bien, dejar una observación, pero eso en ningún lado se menciona, nada nada, por eso no es real, no es real todo lo que hacemos.

Profesora 1: yo creo que hay que cuestionarse a las universidades también.

Profesora 4: Bueno, a mí me ha tocado ser evaluada, he sido evaluadora par y me toca hacer la referencia de terceros, ya, y ahí yo digo, es tan amplio que tienes que poner para ser destacado, ya, y si tú no aciertas a eso, si el ministerio no está de acuerdo con lo que tu pusiste, simplemente no lo eres. Si tú en la entrevista si tú no dices las tres palabras, porque eso es, si tú no dices las tres palabras, si yo la entrevisto y le digo, que pasa, y si la persona no me dice las tres palabras, las tres palabras, no importa en qué contexto las diga, está muerta, no va a tener puntaje. Entonces, es como todo muy amplio. Y si no acierto, perdió.

Profesor 6: por ejemplo, la palabra sagrada, planificación. Va en todo, es transversal.

Profesora 4: Pero yo digo, a veces la gente que está siendo entrevistada está dando palos así como un ciego para saber qué, que si acierta o no a esas palabras. Lo mismo

pasa cuando yo hago la referencia a terceros y si no pongo la palabra- porque alguien me va a leer esto-y si no le pongo la palabra necesaria...

Profesor 5: yo creo que ustedes eligieron una muy buena carrera sí.

Profesora 2: además que ahora está teniendo más campo, lo mismo que están aprendiendo todos.

Profesor 1: pero no podría escuchar todo lo que tiene que escuchar un psicólogo y después decir tranquila vente para la casa. Ahí termina punto.

Profesora 2: Claro eso es lo aburrido tener que escuchar tantos problemas.

Profesor 6: Más encima llega a la casa y después pelea con la esposa.

Profesora 1: No siguen con eso.

Moderador 1: Ahora mejor para mejor ir a algo más específico hay algunos elementos que resaltaron después de haber punteado lo anterior y algo que menciono el asunto de la unidad o sea la evaluación de la unidad técnica junto con el director, un elemento que estaba valorado de una forma distinta otra parte era la contextualización y los elementos que forman parte del trabajo pero que no se ven dentro de la evaluación, todo esto que no se ve. Otra parte que es el asunto de la credibilidad del profesor, el tiempo y las responsabilidades cruzadas, el tiempo que como mejorar la educación y su porque, el sentido del porqué de la educación, porque solo evalúan al profesor, el otro asunto es la finalidad, si es formar, por qué se escoge evaluar. Me gustaría que escogieran alguno de esos elementos y profundizaran al respecto.

Profesora 4: yo no sé a mí me gusta... si somos evaluados constantemente, ¿ha habido alguna mejora? Somos evaluados constantemente y dicen los profesores han salido tal cantidad, ¿pero eso nos lleva a mejorar? Hemos visto que los niños mejoren, nuestra calidad de clases mejoren.

Profesor 2: hace diez años que se inició la Evaluación de Desempeño Docen, desde el 2003 y desde el 2003 a la fecha ha habido en vez de mejores resultados, peores resultados en la educación pública, cada vez más fuga de alumnos de las escuelas

municipalizadas desde esta fecha hasta ahora ha bajado considerablemente la cantidad de niños en las escuelas municipalizadas

Profesor 5: Y es que esta cuestión uno empieza a pensar mal en todo sentido, porque sabemos que hay dinero, que se están destinando muchos pesos para la escuela, pero por ejemplo aquí para esta escuela que están destinando un montón de dinero hay cosas que nunca llegan y que en algún momento en el circuito entre el ministerio para acá se perdieron, no llega ese dinero, dinero, se supone que el gobierno señala que esta escuela está recibiendo una gran cantidad de dinero no sé cuánto dinero es.

Profesor 4: 450 millones tenemos nosotros acumulados en la SEP que no han podido gastar, 450 y no están en ninguna parte

Moderador 2: Y, ¿por qué no lo han podido gastar?

Profesor 4: porque esto se arrastra del 2008, en el 2008 se juntaron no se unos 20 millones y se gastaron unos 800 mil pesos. Eso se gastó y así va siempre en arrastre nosotros vamos pidiendo, el dinero llega a la municipalidad y la municipalidad lo gastan en otras cosas y cuando nosotros pedimos no están.

Profesor 6: nosotros no tenemos recursos.

Profesor 4: entonces vamos pidiendo cosas año tras año llevamos año tras año pidiendo un equipo de música, entonces yo digo bueno, si llevamos pidiendo las cosas tres años y ustedes me han engañado, y dicen que siempre hemos gastado, gastado, gastado, o sea un equipo lo hubiese pedido en vez de dos millones de 6 millones, entonces yo no entiendo cómo funciona, entonces soy yo la que tengo que estar ahí pidiendo cosas pidiendo cosas, entonces a uno le dice la escuela X no ha gastado dinero, ustedes han hecho una muy mala gestión, porque ustedes no se han gastado el dinero, entonces tienes las dos caras, primero te dicen gaste , después y ya está en el papel está ahí muy bonito, y después no te llega nada, y después te dicen usted no gastó el dinero, usted lo hizo mal, y el dinero no llega o sea pueden imaginar, yo siempre me quejo con la Z que estamos en agosto y no ha llegado ningún plumón, no nos ha llegado resma, hojas tinta, nada nos

ha tenido que prestar otra escuela, nosotros aquí somos la única escuela que subvenciona.

Moderador 2: Y, ¿eso lo financian con el bolsillo de ustedes?

Profesor 4: si, es...

Profesor 5: Esa idea porque la teoría es que los resultados también de la E.D.D. yo creo están muy supeditados en función del dinero, porque un profesor básico resulta muy caro y un destacado, por eso todos nosotros en función del marco de la buena enseñanza regular no más quedamos encasillados de competentes y después te inventan la prueba AVDI que resulta como acaba de señalar la colega hace un rato atrás es tremendamente difícil sacar un incremento, si tu sales destacado puedes optar sales bien en la prueba puedes optar a un incremento de un 25% de tu sueldo que para nosotros con sueldo de profesor es harto dinero y que lo valoramos y lo esperamos, pero si tu sales destacado y no te va bien en la prueba alcanzaste el 15% solamente el competente que la mayoría, la mayoría de los colegas están en ese ámbito por eso uno comienza a pensar con suspicacia, ya está bien, imaginemos caso teórico que los resultados a nivel nacional son malos porque nosotros tenemos malas prácticas pedagógicas, pero resulta que curiosamente siempre hay un ámbito muy amplio de destacados, de competentes perdón, porque el básico genera significa dinero, porque hay que mandarlo a curso de capacitación, entonces que le resulta más económico al gobierno, que se mantenga esta cuestión en un promedio así término medio, porque si sales, si el compañero si el colega sale destacado, más dinero, entonces si sale destacado para que hace la prueba AVDI, entonces son subterfugios que uno va empezando a sentir que bueno esta cuestión es, demos la sensación políticamente que circulan mucho dinero pero en el fondo no circula tanto, sino que está todo contenido.

Profesora 3: Y esto no sale en la televisión tampoco.

Profesor 5: Claro.

Profesora 3: no sale

Profesora 1: Lo otro es que en los colegios subvencionados particulares ellos pueden también dar una evaluación parecida que es la como se llama AIEP o AEP (AEP) que es la clase filmada y el portafolio.

Profesor 6: Nosotros también podemos hacerla.

Profesor 1: Nosotros también la podemos hacer, ve las estadísticas. ¿Cuántos profesores municipalizados se la ganan?, nada, ¿cuántos subvencionados?, muchos

Profesor 6: Y buscan hasta lo último para no...

Profesora 1: para que para que no nos ganemos.

Profesor 6: yo di, yo di esa prueba.

Profesora 1: ¿Y te la ganaste?

Profesor 6: Pero el problema que tuve porque yo no di el brazo a torcer...

Profesora 2: Porque también es dinero.

Profesor 6: Lo que pasa es que yo lo hice en el área de geometría, y para mí la geometría en el primer ciclo básico, por ejemplo en kínder y primero, yo digo tiene que ser formativa, que debe ser formativa y el sujeto que reviso dijo que no tiene que ser y yo dije que no.

Profesor 5: que tiene que ser sumativa dijo él.

Profesor 6: claro y yo dije que no, tiene que ser formativa, porque eso se arrastran todos los errores para arriba, por eso los niños no le encuentran encanto a la geometría, yo le dije que sí, pero él me dijo que no. Y ahí quedo no le iba a ganar a ellos.

Moderador 1: Me gustaría saber más la dinámica que se da durante la evaluación docente, como comunidad educativa.

Profesora 4: Bueno nosotros tenemos al inspector general que ha organizado esto muy bien, se ha conectado con la gente que ha venido a firmar se programó con las fechas y como escuela nosotros este año tenemos una pequeña ATE que nos va hacer un

acompañamiento a la gente que se va a evaluar es la primera clase con esta escuela y esperamos tener buenos resultados, tenemos gente nueva que se evalúa y otra no tan nueva, pero siempre está esta presión horrorosa de que te va a ir mal, que todo este tiempo invertido lo vas a perder, que te van a juzgar, así que pensamos en todos ellos y se contrató a esta ATE.

Moderador 2: ¿y en las experiencias anteriores?

Profesora 4: Mira siempre tenemos como bien variado, siempre tenemos de básico hacia arriba, dejamos atrás lo insatisfactorio hace como dos años, es más bueno que malo yo creo.

Moderador 1: algo que comentaba antes era que cómo cuidaba el espacio mientras el profesor estaba siendo evaluado.

Profesora 4: Si mira aquí hay toda una programación.

Profesor 6: Por lo menos es bueno porque yo me acuerdo que en la otra escuela, mientras te estaban evaluando te iban a tocar la reja, entonces igual es distinto.

Profesora 4: de hecho nosotros hasta cerramos los lugares ya y ponemos un inspector y estoy yo ahí afuera de la sala, así de simple. Ahí no pasa nada, nadie juega nadie grita nadie canta. Y si hay una eventualidad, la otra vez que nos pasó, no teníamos luz, todo el mundo corrió, apareció el alargador, apareció todo lo que tenía que aparecer. Todo funciona así, tenemos...En el patio nadie va a salir así de simple.

Profesor 2: hasta el camión del gas no pasa a esa hora (risas).

Profesor 6: si hay una organización.

Moderador 2: y ¿hay una organización previa?

Profesora 4: o sea ya está la primera información, ya fue dada, la gente se va a filmar, tenemos las horas y las fechas de cada uno y después de eso ya organizamos el grupo de inspectores en el patio que están a cargo de Profesor Z y yo ando vigilando por todos lados.

Moderador 2: ¿y eso cómo se lo comunican a los niños? Porque para que los niños se comporten, digo yo, no metan tanta bulla.

Profesora 1: cada profesor habla con su curso.

Profesora 2: yo no le he dicho nada a mi curso, no he hablado con ellos, nada nada nada. Pero fíjate que los niños son bien conscientes en ese sentido.

Profesor 6: si están al lado de uno, digo sabe cuándo tienen que estar al lado tuyo.

Profesora 1: Fíjate que el año pasado evaluaron a una profesora de educación física yo estaba aquí mirando al patio la niña venía enferma, el camarógrafo. Oye parecía reality, la seguía, la seguía y la mujer tratando de dar explicaciones como las profesoras se mueven mucho, oye era exasperante. Pero ahí el kínder se mataba aquí nadie se iba a recreo.

Profesora 4: lo otro es que aquí se cambian los recreos, se suspenden.

Profesor 1: imagínate alguien va al baño, se distrae, eso va a salir porque...

Profesor 6: por ejemplo tú no puedes tener profesores que son mal evaluados, hablaría mal del colegio. Yo me di cuenta cuando el director dijo, ya chiquillos vamos a hacer esto, la filmación, todo bien ordenadito. A uno le explican todos esos detalles.

Profesora 4: lo otro es que esta dentro del plan de gestión, perdón el convenio de desempeño del director ya, dice que este año tiene que haber mínimo tres profesores, el catorce, doce, tiene que haber mínimo tres profesores en nivel destacado. O sea también es un compromiso interno del director. Se puede mover el 5% este año.

Profesor 6: bueno mucho gusto, nos vemos (risas).

Profesor 2: estos camarógrafos vienen de Santiago.

Profesor 1: si

Profesor 2: si te dicen que llegan a las diez es porque van a llegar a las 11:30.

Profesor 6: yo creo que ese es uno de los puntos que tendría que ver, como hacer ver que las personas que vengan a filmar sean sujetos que sean presentables, lo mínimo para trabajar.

Profesor 5: no yo discrepo no creo que eso sea lo más importante, pero lo que si uno aquí le exige a los niños que vengan con pelo corto y ellos tienen el pelo largo, pero.

Profesor 2: bueno, es que (risas). La realidad de los alumnos que él tenía en ese colegio, porque el colegio donde él estaba antes igual habían alumnos bien complicados. Entonces claro no son niños que te ven de pelo largo y dicen, se quedan callados y te miran y se ríen, ellos no, ellos expresan instantáneamente todo lo que sienten y no de la mejor manera. Entonces claro vieron al camarógrafo y le empezaron a decir de todo.

Profesora 1: esos son detalles que se le van al ministerio.

Profesor 6: Por ejemplo yo no tengo nada contra él, a lo mejor el sujeto se ve bien para las mujeres con el pelo así, pero para ir ahí, no era, para mí no era.

Profesora 3: Lo otro es que respecto al curso, uno también elige al curso o sea no viene establecido el curso que a ti te va a tocar, eso también uno lo arregla.

Profesor 6: En los cursos del primer ciclo no se puede elegir.

Profesor 6: Pero también se da que por ejemplo te dicen ya este la que tú, los contenidos entonces que es lo que dice por ejemplo, matemática 5°, 6°, 7° y 8°, suponte dos, son cinco ejes y te colocan dos ejes ahí, entonces tú tienes que ver en cuál de los cursos te calza justo que este más o menos fresco lo que estás viendo. O sea hay un trabajo ahí, para que vayas avanzando paulatinamente y de repente los contenidos son los que menos manejan los niños o los más áridos, entonces los más duros, tú dices como, entiendes, entonces ahí y oye lo otro los jóvenes, son aburridos, el sujeto, entonces hay harta cosa.

Moderador 1: Podríamos hacer una recapitulación para agarrar algunos elementos. Porque lo que nosotros necesitamos es de todo esto agarrar algo que podamos estudiar más concreto acerca de la evaluación docente, la idea es que surja de ustedes.

Moderador 2: Yo los anoto en la pizarra.

Profesor 4: Yo creo que el tema de que es subjetiva, tú no sabes quien te va a grabar que va a grabar, o sea si la persona tuvo un mal día y te evalúa mal por ejemplo.

Profesor 6: se da de que yo pregunte al ministerio, me dijeron que por ejemplo si yo me evaluaba en el... por ejemplo matemática y no le gusta como lo hiciste y no maneja algo que a lo mejor tu si lo manejas, a lo mejor ellos lo prepararon un mes, pero es algo técnico.

Profesora 3: no, pero es decidior.

Profesora 2: y si están aburridos o si se cansó

Profesora 3: o veamos el otro lado si el profesor es mal profesor, y le pone fuerza, te hace una clase perfecta y sale bien evaluado, el afortunado (risas). Bueno ha ocurrido, se la juegan ese día.

Profesor 5: o bueno para solicitar licencias, por ejemplo genera problemas a los otros colegas y sale bien evaluado (risas).

Profesora 1: pero si fue inteligente, pidió licencia, hizo tranquilamente su portafolio en su casa, no tenía la presión de venir a trabajar, tramposo.

Moderador 2: ¿entonces esas son estrategias como digamos para engañar la evaluación?

Profesora 2: sí.

Profesor 6: ah y lo otro, los portafolios se compran, pones en google comprar portafolio y aparece.

Profesora 2: ustedes lo pueden probar eso, está en internet, hay empresas que se dedican a eso.

Profesora 1: o sea que el que cobra barato va a salir insuficiente (risas).

Profesora 4: yo opino que uno de los puntos que más se trata aquí es el tiempo, tú no tienes tiempo, para los profesores evaluados.

Profesora 4: para planificar si pero si estamos hablando de evaluación docente, que se dé el tiempo

Moderador 1: pero ahí tengo una pregunta, que hacen versus esa necesidad de tener más tiempo, como se organizan como lo hacen.

Profesora 4: le quitas tiempo a la familia, o tienes familia que comprende, que sabe que tienes que hacerlo.

Profesora 2: se aburren, el marido se te va a trabajar a otro lado, por ejemplo mi marido trabaja en la Ciudad 2 porque yo en la semana no puedo estar con él, en la noche es cuando trabajo entonces me acuesto y mi marido: “ya acuéstate cómo vas a estar así y sube que hace mucho frio”.

Profesora 4: a mí, mi pareja lo mismo, la palabra planificación, es mucho tiempo.

Profesora 1: es un costo familiar enorme, y lo que pasa es que uno se concentra en la noche, porque ahí estas tranquila y ahí te entusiasmas, hasta las 12 o 1, 2 ,3.

Profesora 1: Sabes lo que pasa, que uno se concentra de noche, porque en la noche estás tranquila, en la noche no hay bulla no hay nada. Entonces uno lo hace en la noche y ahí te entusiasmas, las doce, una, dos, tres puedes estar trabajando porque ahí si se relaja uno.

Profesora 3: Ahí está.

Profesora 2: Si uno tiene que casarse con otro profesor. Esa es la única manera.

Profesora 1: Van a ser pobres sí.

Profesor 5: Casémonos Profesora 2.

Profesora 2: Bueno ya.

Moderador 2: Está por un lado el apoyo familiar. Por otro lado, ¿cómo significan ustedes el apoyo desde la institución durante el proceso de evaluación?

Profesora 1: No te dicen mira, como tú vas a ser evaluada tú te vas y trabajas en tu casa, no. Tienes que llegar a tu casa, trabajar. Es lo mismo.

Profesor 6: Igual nomás.

Profesora 4: Lo único que hemos hecho este año es ATE.

Profesora 3: Pero cuando estén a punto de grabarnos, nos van a dan mayor flexibilidad. ¿Cierta Profesor Z?

(Risas)

Profesora 4: De hecho el año pasado habían colegas que me decían, “sabes que Profesor Z, tengo que hacer, esto, esto, esto, y voy a faltar este día y el próximo para entregar el portafolio”. Al final es un acuerdo interno, aquí dentro del establecimiento.

Profesora 1: Lo otro es que tú tienes que tener tu impresora y tu tinta. Olvídate que la escuela con los materiales que no hay, van a imprimir algo.

Profesora 2: Son 20 hojas las que uno tiene que imprimir.

Moderador 2: ¿Cuánto se demora?

Profesor 5: A mí me ocurrió que este año, o sea, a mí me tocó mi segunda evaluación el año pasado. Entonces, recibí la evaluación en marzo, y como yo soy nuevo en este establecimiento, no conocía hasta esa fecha el nombre de las personas, pero se acostumbra a que a un tiempo de ir a buscar tu evaluación...

Profesora 1: Tu sentencia.

Profesor 5: Te digan “Oye que te vaya bien, que salgas bien” “tranquilo, si te va mal, no importa”. Esas cosas pasan.

Profesora 3: Si eso sí, es verdad. Y uno igual se apoya entre colegas, con ideas y todo. Yo por lo menos que estoy, que es mi primera vez, me he tratado de apoyar en los que

tienen más experiencia porque uno de repente cree que lo está haciendo súper bien, pero a lo mejor no es adecuado a lo que piden, a lo que el portafolio te pide. Entonces yo creo que el X tiene razón, o sea nosotros igual nos apoyamos entre los colegas.

Profesora 1: A mí la primera vez que me tocó, por ejemplo venía a las nueve el tipo a filmar, como un cuarto para las nueve empezaron a venir profesores a ayudarme. La gente te apoya porque sabe que es importante.

Profesora 3: Para uno es estresante.

(Moderador 2 anota en la pizarra).

Moderador 2: ¿Alguna otra idea?

Moderador 1: No veo nada moderador 2.

(Risas)

Moderador 2: Disculpe la letra, yo escribo horrible. Bueno, tenemos idea subjetiva que fue lo primero que mencionaron, que el portafolio se puede bajar de internet.

Profesor 5: Es que el portafolio se puede comprar desde internet.

Profesora 4: Viene todo listo, hasta te dicen lo que tienes que hacer en la clase filmada.

Profesor 5: Buscas en internet, te comunicas con la persona y te dice ya es tanto dinero.

Profesora 3: Yo tengo un amigo que se lo compró y salió básico, imagínate.

Profesora 1: Yo tengo un amigo que se lo compró y salió destacado.

Profesor 5: Es que a lo mejor lo compró en cuotas.

Profesora 3: ¿Y dónde lo compró?

(Risas)

Profesora 1: El dato al tiro.

Profesora 3: Pero, ¿cuánto te cobran?

Profesor 6: Como \$200.000.

Moderador 2: Y ¿cuánto se demoran en hacer un portafolio?

Profesora 1: Podemos estar hasta 3 meses.

Profesora 3: Si, harto.

Moderador 2: Igual harto entonces.

Profesora 1: Si, porque hay que hacerlo, re-hacerlo.

Profesor 6: Claro, porque no es llegar y copiar algo.

Profesora 2: por ejemplo tú tienes que planificar una clase. Una unidad de ocho horas, pero esa unidad tiene que tener una secuencia, donde tú tienes que ir de lo más fácil. Entonces tú estás siempre pensando: “ah...

Profesora 1: qué se me quedó.

Profesora 2: Claro...”que se me habrá quedado, pucha y si le pongo esto, ya listo”.

Profesora 1: “Esto no va aquí, esto no va acá”.

Profesor 5: Una palabra te cambia todo.

Profesora 2: Y tienes que reflexionar por qué hiciste esa unidad. Y por qué pusiste lo otro en segundo lugar y así. La reflexión de la reflexión y por qué y cómo informas al apoderado y como informas al niño, y como lo retroalimentaste, hasta que llega un momento en que tu llegas y ya.

Profesora 1: Como quede no más. Como sea no más, ya al final ni te importa la nota.

Profesor 5: Quiero puro tomar (risas).

Profesora 2: Estás tan aburrido, le das tantas vueltas que ya no da para más.

Moderador 2: El otro punto, que no hay tiempo suficiente. Eso fue lo que ustedes más destacaron.

Profesora 3: Es que no hay. Ese yo creo que tienen que estudiar, la uno y la tres.

Profesor 6: Es que tienes que amanecerte.

Profesor 5: Yo creo que lo que puede generar más escozor al sistema, es el tiempo, porque el tiempo involucra dinero, y como el dinero es lo que menos hay. Porque esto no es un problema que pase por la gestión interna de un establecimiento, o sea, al equipo directivo le dan una cantidad de horario y ya le dicen, este sujeto tiene 38 horas y debe tener las 38 horas con clases en aula.

Profesora 4: Mira yo quería aportar en ese tema, te dicen ya, ahora el próximo mes tienen que ver la dotación docente, y te suman, y te dicen, usted en la escuela tiene 850 horas, tiene tanta cantidad de profesores con 38 horas, así que, le alcanza. Pero uno dice, me falta un profesor aquí, el profesor de lenguaje de primer año no puede, hace una hora de ciencias naturales a un octavo. Entonces ese tipo de cosas, no ven. Entonces si partiéramos de una evaluación previa, de decir, mira esta persona se va a evaluar este año por decirte “pepito”. Entonces dejarle más espacio, por ahí deberíamos partir. Saber quiénes se van a evaluar, y dejarles su espacio, o darles un tiempo porque es realmente agotador.

Profesora 1: Que buena idea, vamos a hablar con la jefe de UTP.

Moderador 2: El otro punto es el apoyo de la familia y de los colegas.

Profesor 6: Mira el apoyo de los colegas es fundamental, porque de repente uno no tiene que ser egoísta, porque después cuando uno no está, si puede dejar algo es importante. Por ejemplo el año pasado con el Profesor Y, trabajamos desde antes y siempre he sido bien leal, o sea, si nos podemos apoyar, nos apoyamos siempre. Pero se da que hay mucho egoísmo también.

Profesor 5: Pero, ¿en función de lo que aquí se diga es desde donde van a orientar su tesis?

Moderador 2: Claro, eso mismo.

Profesor 5: Entonces es el tiempo, yo creo que va por ahí. Ahí se van a meter con temas súper entretenidos, que pasa en los DAEM o en las corporaciones. Que pasa en la secretaria ministerial, que pasa en el ministerio...

Profesor 6: Por qué no dan tiempo.

Profesor 5: ...claro, ellos dicen si les damos tiempo a los profesores para que se preparen porque les juntan los horarios de los recreos, entonces en el fondo claro, te cazan, y algunos por ejemplo salimos a las 15:30 hrs., y algunos se tienen que quedar una hora o media hora más tarde, pero eso ocurre el día del consejo.

Profesor 6: Y se trabaja aquí igual.

Profesora 4: Y después están todas las reuniones que te ponen extra, y después están todas las articulaciones que se tienen que hacer con el PIE que es otro de los grandes temas que hay, que tú tienes que tener como tres horas, solamente para juntarte con las personas del PIE...

Profesora 2: Si.

Profesora 3: Y pueden investigar lo de los otros países desarrollados que aparecen con excelentes resultados y que tienen horas para planificar.

Profesor 5: Y dejen un legado para las próximas generaciones que van llegando y creen que porque llegan a la universidad...yo cuando salí de la universidad pensé que con los postulados teóricos que me entregaron en la universidad, contando con el Ñ, yo pensé que iba a hacer cambios radicales (risas). Yo cuando salí de la Universidad, yo sentí que venía del monte Sinaí con las tablas de la ley (risas). Y llego a la sala de clases en Ciudad 5, en la escuela X que estaba más arriba, está I, el jefe UTP. Entonces yo llegué al curso del I hace como nueve años atrás y llego con una guía, y un niño agarró la guía se la echó a la boca, la regurgitó, y una niña “que está hablando puras cosas”, y no te miento, o sea, todos de la ventana para abajo, porque la escuela X tiene segundo piso, y estos niños caen y saltan y siempre caen parados, son como los gatos, allá llegan todos los chiquillos del S. Entonces ahí me sentí realmente violado, sentí que lo que había aprendido en la universidad no tenía valor absoluto. Entonces, uno llega y siente que, y esta cuestión es como esa “tropecé de nuevo con la misma piedra”. Claro después tú dices yo llego bien evaluado, tengo una buena evaluación docente y ya ahora me vengo

para la escuela Y, voy a tener un buen desempeño, y te vuelves a caer, porque te das cuenta que las cosas que la sociedad te dice “no si esto vale”, este título tuyo vale. Y después que te pasa esto y una sumatoria de otras cosas, ya empiezas.

Profesor 6: quiero ahorcarme.

Profesor 5: Y viene la evaluación docente y, eres competente, y resulta que te empiezas a tropezar, y resulta que el sistema, está súper bueno que nos evalúen pero con otro tipo de diseño, y es tremendamente necesario como dice mi colega, el tema el tiempo para planificar.

Moderador 2: Todos ustedes están de acuerdo con eso.

(La mayoría al unísono): Si.

Profesora 2: Para no quitarle tiempo a la familia de uno.

Profesora 4: Mira, hasta el momento no hemos tenido malos resultados, siendo objetiva, pero por qué, porque tú das mucho más de tu tiempo, ya. Pero si nosotros tuviéramos este espacio que no tenemos, quizás tendríamos mejores relaciones en la casa, podríamos disfrutar un poco más los fines de semana, la gente ahora está sufriendo...

Profesora 1: Llega cansada.

Profesora 3: Y es un estrés, sabes que a mí me hablan de portafolio y el estómago (gesto de dolor).

Profesor 6: Si es así.

Profesor 5: Aunque tú estés muy preparado.

Profesora 2: Entonces el fin de semana uno se encuentra con algo súper divertido, qué hago, reviso la clase o hago el portafolio, o me atraso con las pruebas que son 200 pero después van a ser 400.

Profesora 3: Eso es lo otro, que uno sigue la vida normal haciendo clases, no tienes un apoyo extra que viene a decirte “oiga usted descanse porque lo van a evaluar”.

Profesora 1: No, no es así.

Profesor 6: Igual que por ejemplo de repente pasa, hay algo de la evaluación docente... las asignaturas. Por ejemplo yo me encuentro con el contexto de la clase de matemática, yo digo vamos a ver ecuaciones, expresión algebraica, “ay profe esa cuestión”, comparado con educación física, a quien no le gusta hacer deporte, o sea esa diferencia igual tiene que influir en los resultados, algo ahí.

Profesora 1: Pero igual es difícil, que te resulten los ejercicios y que los niños enganchen. No falta el amargado que no quiere hacer ejercicio.

Profesora 2: El inicio, la motivación.

Profesor 6: Pero son juegos.

Profesora 2: Yo creo que todo es difícil. El lugar es muy amplio, tú sabes que los niños aquí no son así como de los niños ideales que uno quisiera. Yo el otro día estaba haciendo educación física con los niños y a los mejorcitos los había dejado un poco arriba porque estaba haciendo otra actividad, cuando los miro y estaban todos paseándose por arriba con los balones. Entonces claro, tú dices, no, es simple, la clase es buena porque educación física les gusta a los niños, pero en cualquier momento pasa cualquier cosa.

Profesor 5: Yo me demoro, en hacer una prueba de quinto en el curso que estoy, comienzo el día sábado como a las 10 y termino el día domingo al mediodía, porque de repente uno empieza...

Profesora 2: Y tienes interrupciones.

Profesor 5: Claro, y después por lo menos tienes que destinar por lo menos 10 minutos a cada planificación diaria que uno hace, y es tiempo que se va sumando.

Profesora 1: Y si trabajas de quinto a octavo, imagínate.

Profesor 5: Y revisar la prueba, es otro tema, porque revisar la prueba de un curso que tiene cuarenta alumnos.

Profesora 3: Cuarenta alumnos.

Profesor 5: Las reviso en la casa, porque aquí el tiempo que el ministerio te da no alcanza.

Profesor 6: Y no basta solo con revisar las pruebas, no se trata de un ticket y una cruz, tú tienes que retroalimentar cada prueba, y la conciencia te pesa y los cursos son de 44, 45. De hecho yo ayer hice una prueba de ecuaciones, y me las llevé en la tarde y las entregué hoy día. Pero es importante retroalimentar las pruebas, es decir, “esto te faltó”, y los niños comparan, “oiga y por qué a mí no me puso nada”, entonces hay que hacer la retroalimentación.

Profesora 1: Imagínate lo que debe ser para las profesoras diferenciales que las evalúan con un niño, tiene que estar motivante los 45 minutos, esos niños que son lentos para aprender. Imagínate, niños de kínder, de 5 años, o pre kínder de 4, que tienen que estar motivados los 40 minutos, no se pueden agotar, no se pueden cansar. El resto de los días, ellos se pueden parar, conversar, ir al baño, lo que quieran pero ahí tienen que estar tiesos, 40 minutos, también es sufrido para ellos, es mucho.

Profesor 5: Ya nos desahogamos hartos ya.

(Todos juntos responden): Si.

Palabras de cierre de moderadores.

9.2 Transcripción Entrevista profesora 1

Entrevistador: Primeramente, bueno, Usted ya leyó de qué trataba la investigación, y quisiera pedirle algunos datos personales. ¿El nombre completo?

Profesora 1: Ya, XYZ.

Entrevistador: ¿Su edad?

Profesora 1: 62.

Entrevistador: ¿El número de veces que ha sido evaluada?

Profesora 1: Una, y ahora no me la dejaron. Me la suspendieron.

Entrevistador: ¿Por qué?

Profesora 1: Porque estoy en vías de jubilar. Era obvio, yo la había pedido y no me la habían dado. Y antes no la hice porque tuve un cargo directivo. Entonces cuando tenía el cargo directivo me tocaba; ahora que volví estoy que me voy, así que por eso no me van a dar la evaluación. Estaba haciéndola, si yo fui, la estaba haciendo, si me llamaron del DAEM, alcancé a hacer la Autoevaluación, fui a ver mi horario de... para que vinieran a firmar y ahí se encontraron que la antigua DAEM había firmado la solicitud de suspensión. Mira fueron súper honestos en todo caso porque yo ya la estaba haciendo.

Entrevistador: ¿La disciplina específica que ejerce Ud.?

Profesora 1: Profesora de Básica, tengo mención el Educación Física, pero ya hace varios años empecé a hacer lenguaje. Hice cursos, hice bastantes cursos, ya después me quedé con ese ramo, como mención prácticamente, de 5° A 8°, y hace como... de 1° a 4° volví hace poquito tiempo. Y ahora estoy en 4° tratando de sacar esto adelante, los tremendos de 4° B.

Entrevistador: ¿Cuántos años de servicio tiene usted?

Profesora 1: 40.

Entrevistador: ¿Cuál es su tipo de contrato?

Profesora 1: Es el contrato indefinido, no hay problema.

Entrevistador: ¿Planta?

Profesora 1: Planta total, ya con raíces ya.

(Risas).

Profesora 1: No han podido sacarme.

Entrevistador: ¿Y el tipo de jornada, cuántas horas...?

Profesora 1: 38, 32 de clases y 6 de gestión.

Entrevistador: Tema de la planificación y todo eso.

Profesora 1: Sí, todo eso.

Entrevistador: Usted me contaba que se especializó en lenguaje y que tiene una mención en Educación Física.

Profesora 1: Hice Educación Física por varios años de años, yo calculo que hice Educación Física por como 27 años.

Entrevistador: ¡Harto tiempo!

Profesora 1: Harto. Y llegó aquí, cuando yo le hacía de 5° a 8°, a todos. Y llegó una profesora de media empezaron a contratar profesores de media especialistas, y hasta ahí nomás llegué. Pero yo ya estaba en sala ya, hacía harta sala. Hacía todos los ramos y hacía mención en algunos cursos, ya después fui disminuyendo ya chao, se fue todo.

Entrevistador: ¿Y por qué razones?

Profesora 1: Por eso, porque llegó un especialista. Y aumentaron las horas, aumentaron a cuatro aquí en este establecimiento hace como 10 o 15 años atrás, aumentaron a cuatro, y a mí la directora me quería en sala, porque siempre tuve buenos cursos, tengo en mis fortalezas eso: el dominio de grupos. Entonces de 5° a 8° era excelente, participábamos en, todo lo que se nos presentaba yo estaba metida: en folklor, en deporte, fuera de aquí;

salimos un montón de veces fuera de la comuna, quedó clasificada la escuela, siempre estábamos fuera. Pero después cambió el sistema. Como dicen del neoliberalismo, cambió el sistema, y todo se fue a pique. ¿Sabes cuándo se fue todo a pique más o menos? En la época que empezó la jornada escolar completa. Porque nosotros teníamos la escuela en la mañana, y en la tarde venían todos los niños a talleres...

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Pero venían, con nosotros. Y ahora no. Tú viste que si ahora hacen hay que andarlos presionando. No antes era muy diferente, los profesores teníamos talleres: de pin-pón, de voleibol, talleres de periodismo, hicimos diarios. Y ahora se perdió, se perdió todo eso. Se perdió, ya lo único que quieren esta nueva... bueno, el Ministerio, no sé cómo llamarlo, quieren que tengamos niños de excelencia. ¿Qué excelencia? Para mí un niño excelente es un niño bueno, nada más, porque eso de la materia, ya listo, tú le hablas de los contenidos, pero ahora los contenidos lo sacas de internet y chao, te puedes dar vueltas. ¿Cierto? Pero que sea un niño cooperador, solidario, amorosos, simpáticos, respetuosos, que hagan sus tareas, eso se está perdiendo, porque a los niños los cansan ahora, puros talleres: Lenguaje, taller, de refuerzo, taller, matemática. Entonces dicen que la escuela puede, pero por el otro lado te presionan: SIMCE, 2° SIMCE, 4° SIMCE, 6° SIMCE en 8°... ¿hasta a dónde? Entonces ya los profesores están presionados, los niños están presionados, horrible. Para mí la premisa siempre fue: el niño que viene a clases, contento, juega, comparte, hace regio sus tareas en la casa. Ahora también los derechos del niño también influyeron, obviamente, pero nunca nadie les explicó que también había deberes. Entonces los apoderados empezaron a tener más protagonismo, pero del mal protagonismo. O sea del que va al choque, del que viene solamente si tú..., andan buscándote si tú te equivocas. Eso también cambió, los apoderados también cambiaron.

Entrevistador: Bueno, usted me decía que era profesora de Educación Física, ¿algún otro curso, menciones?

Profesora 1: Sí, en orientación tengo un pos título por ahí, tengo muchos cursos, copé mis horas. Yo, apenas salió el año 90, cuando ya llegamos a la democracia, empezaron a abrirse también los colegios de profesores para hacer cursos, gratuitos, profesores todos los veranos. Todos fuimos, yo hice de todo, tengo de arte, de música, que tenía que ver con Educación Física, de lenguaje, de todo lo que tú... en todas partes hice. Por lo tanto, yo, mi capacidad la completé hace unos 10 años atrás. Son las 400 y no tienen más derechos, yo llegué hasta el tope e igual seguí haciendo, y sigo, de repente si hay un curso igual voy. Pero económicamente no me sirve porque ya llegué al tope, pero me sirven a mí.

Entrevistador: Claro. Para actualizarse, para conocer más.

Profesora 1: Obvio.

Entrevistador: ¿En cuántos establecimientos ha trabajado, y en cuántos trabaja actualmente?

Profesora 1: Yo, dos.

Entrevistador: ¿Actualmente está trabajando en dos?

Profesora 1: Sí.

Entrevistador: ¿Y antes?

Profesora 1: Dos.

Entrevistador: ¿En los mismos que está ahora?

Profesora 1: Sí, o sea yo empecé en dos escuelas cuando comencé pero fue como dos años nomás, así que no cuenta. Pero yo llegué el año 1973 aquí. El año 1973, fui puro régimen militar. Marchábamos aquí. Del “73” y como del “82”, empecé a hacer clases en el Colegio I, particular, porque aquí había una jornada nomás, entonces una jornada aquí y media jornada allá. Después jornada completa aquí, y allá, en el Colegio Inglés, llevo 10 horas nomás. Esa es la que le decía que tengo para después de jubilada para poder tener un piso de sueldo mínimo, horrible: pensión asquerosa, no se puede decir de

otra manera, asquerosa, indignante. Indigno las pensiones. O sea, cuando debí haberme jubilado hace como un año atrás, yo estaría sacando 280 o 300 (mil pesos), cerca de eso. Si yo estoy pagando de dividendo 80 y chao, y la luz, el agua, el gas, la comida y las enfermedades, se te vienen todas, no, horrible. Ahora estoy esperando si sale un bono de retiro, chao, ahora sí. Los últimos años yo lo dije ya, mira yo me habré puesto la camiseta, mira aquí ya me conocen de sobra, yo tengo nietos, haciéndoles clases, pero ahora estoy viendo la parte económica. En los últimos días, si no se puede hacer de otra manera, O sea, tú tienes que vivir también. Y estoy viendo el bono de retiro, que dicen, todos los gobiernos dicen, pero en el fondo no hacen nada, que la deuda histórica, olvídate. Obteniendo esa plata, del bono retiro, me voy, y puedo optar al bono de “pos laboral” que se llama. Súper mal informado esa cuestión, ponte tú de los bonos, tú tienes que empezar a investigar y uno te dice una cosa, y el otro te dice lo otro, la abogada de aquí te dice una cosa que no corresponde, voy a tesorería y me dicen: “no Ud. pudo haberse atendido, hasta el 26 de marzo”, ella me dijo: “Ud. debió haberse ido a principios del año antepasado”, yo le dije: “tú no has sacado la cuenta de mi edad”. Yo hago todo el año con una edad porque estoy de cumpleaños el 31 de diciembre entonces que creo que ahí tuvo un enredo. Mira: “quéjate y demándala”, no esa no es la gracia. La niña está recién empezando pero también se equivoca feo, entonces ahí me perjudicó ya una parte, yo podría haber jubilado, pero bueno, ya no ya. Bueno pero cuénteme, sino vamos a terminar de noche.

Entrevistador: Bueno, quería comentarle, tal como le había dicho anteriormente, nosotros hicimos un grupo de discusión con mis compañeros de tesis, aquí en la escuela, para que salieran algunos temas importantes en torno a la Evaluación de desempeño docente. Respecto de las cosas que salieron ahí, nosotros armamos este cuestionario para la entrevista.

Profesora 1: Para la Evaluación de desempeño docente.

Entrevistador: Sí, claro. ¿Cuál es su opinión a grandes rasgos respecto a la Evaluación de desempeño docente?

Profesora 1: No me gusta, pésima. No es un sistema que te evalúe generalmente, objetivamente. Te voy a decir más, ya se perdió, el digamos, el norte de que tenía. No, para nada, yo lo encuentro horrible. De partida, cada cuatro años te están evaluando, presionando; tú has visto a las chicas que están aquí, yo estuve atacada ya, porque yo supe todo esto de que me iban a evaluar el 9 de septiembre. Claro, ya les dije: “yo no lo voy a hacer y quedo insatisfactorio”, total me voy a ir, qué sacan con evaluarme, acaso me van a pagar después cuando estoy jubilada, no, tienen que estar en ejercicio, a no ser que esté mal informada. Entonces se me ocurrió ir al colegio de profesores, nunca he ido al colegio de profesores, primera vez que voy, y el jurídico me dice: “no, a ver a ti no te van a poner insatisfactorio, a ti te van a decir que te negaste a hacerla”, yo no la voy a hacer le dije: “no te preocupes – me dijo-”. A la jefa de UTP (también le contó que no la iba a hacer): “no, no, si nosotros sabemos cómo tú eres”, pero también me dijo: “a ti con eso, causal de despido”. Así que el 24, después de las vacaciones, a ver qué pasaba: “tiene que hacerla”, así que tuve que hacer la Autoevaluación, la entregué recién, me dieron la oportunidad, de hacerla porque no me habían avisado tampoco, y de firmarme. Ese día que fui a entregar la Autoevaluación, el lunes pasado, y me llegó la carta, creo que por ahí la tenía, de que tenía que ir a ver la cuestión de la filmación, y me dicen señorita, la llaman de por allá, “qué pasa ahora” dije yo, señorita me dicen, sabe qué más, yo soy súper transparente, la X encontró entre todos esos papeles encontró la carta donde tú pedías la suspensión y está firmada”, porque yo se la pedí de nuevo, a la nueva jefa, y me dijo que no. Yo les dije a estas alturas, ahora, me vienen a avisar que no, porque yo llamé muchas veces para ver si me habían firmado, había firmado la antigua jefa. Claro me dijeron: “está ahí, firmado y autorizado que no la haga”, bueno te sacan un peso de encima y eso es impresionante. ”Ya no la va a hacer”, ellas podían haberse hecho las tontas, que no la encontraron, pero fueron honradas. Imagínate todas estas niñas, que ya llevan dos veces algunas, tres veces, ¿cuál es el sentido? Cuando si una persona para mí, salió destacada, un año, dos años, automáticamente se supone que esa persona es buena. A esa persona deberían darle la chance de dar pruebas, para que le suban el sueldo, si no lo sube es porque no corresponde nomás y queda ahí, si ese es el

único fin para mí, de la evaluación: de darte más plata. No, no puede ser, aparte, que ya hay muchos que la mandan a hacer, punto. Y otra cosa, yo me puedo, preparar para mi clase filmada, arreglo las salas, hago un show aquí, me pongo con guión y todo. Ya y el otro día me pilla la máquina, y me pilla haciendo la planificación día a día: “ya niños saquen sus cuadernos”, pero ¿quién te viene a supervisar todos los días? Nadie, solamente la jefa de UTP que sabe cómo tú trabajas, pero todos los días son diferentes. Tú no puedes rendir al 100% todos los días, porque todos los días suceden cosas diferentes, son seres humanos, que no son robots, por lo tanto no todos los días hacen lo mismo. Imagínate, entonces, la Evaluación de desempeño docente para mí, un fiasco, una pérdida de plata, toda esa plata que ponen para, mira, hay correctores, evaluadores, que esto, que lo otro, que los examinadores, que el evaluador par, toda esa plata que gastan. Por qué no ponen en cada escuela, un digamos, un supervisor, que vayan viendo no solamente como se hacen las clases, que vayan viendo cómo estás, si el DAEM viene a poner las ampolletas que en todas las salas faltan, que si vienen a entregar todos los materiales. Entonces eso sí que tienen que vigilar, qué tiene que andar vigilando a los pobres profesores, los tienen así atacados, eso yo lo encuentro horrible, presionados, quitándoles horarios. Desde julio, yo veo el Facebook de algunos colegas: “ay sí la cuestión, primero el SIMCE, Evaluación de desempeño docente, ¡oh qué horror! Fin de semana se me fue y no tengo tiempo”, todos puras quejas, es horrible, sufren, porque tú no sabes si están colocando lo que ellos quieren que tu coloques. Las rúbricas las hacen ellos, y supongo que a mí me dicen: “ya, cómo está una pregunta x, qué haces tú cuando hay un problema conductual en la sala en plena clase”, y tú te puedes dar una charla, y no hiciste la parte en la rúbrica, no dijiste la palabra justa. Cero punto. Entonces que eso va como en contra tuyo: “pillémoslo, pillémoslo, tratemos de pillarlo”. No sé, no entiendo. Yo salí destacada la primera vez. Me gané una pasantía a Ovalle una vez, me acuerdo con unos colegas. Partimos, pero... eso es, yo no lo encuentro ningún sentido a la evaluación. Deberían dejar un proceso, yo creo que la jefa UTP tiene un rol importante. Si la jefa UTP encuentra que una profesora está con problema de, ya ponte tú, dominio de curso, dominio de lenguaje, o que tiene dominio o conocimiento; lo sabe,

inmediatamente curso; si no se perfecciona, hasta luego, ¿sí? Entonces ahí tienen ya directo...

Entrevistador: Claro

Profesora 1: El director ahora tiene que cumplir metas. Y él es el que tiene que tener su personal...

Entrevistador: Claro

Profesora 1: ¿Ya? Entonces es el director quién tiene que decir: “esta persona no me sirve, veamos, si no está cumpliendo, curso, para eso hay SEP, curso. La persona bien, le fue bien y ahora lo está haciendo bien, se queda” Por más cursos que le hagas, no pasa nada, a disposición, hasta luego. ¡Pero están atados de manos! ¿Tú viste lo que pasó ahora con un colega? Un niño, nosotros... un ejemplo, nosotros tuvimos un chico acá, un inspector que hizo el curso y se perfeccionó en un sistema de notas, de acta, de todo y es el mejor, es el mejor. Era un siete, y nadie más se capacitó. Él, de allá de la DAM, ¡tú, anda!, iba él; ¡anda!, iba él. Hay otro, allá iba. La escuela la tenía el tiqui taca en la parte de computación y en todo lo que tenía que ver con papeleo. Bueno...elecciones, fuera. Un excelente profesional, incluso se puso a estudiar para perfeccionarse más. ¿Y a alguien se le atravesó? Pero cuestiones tontas digo yo, pero cómo es posible. Este año tuvimos problemas porque el Mateonet solamente los profesores conocemos lo básico donde ponemos notas y tenemos que hacer esto, pero él tenía el perfil de cada alumno, del apoderado, tenía todo. Trataron de traerlo, no; hablaron de abajo, no; sin ninguna razón de peso. Pues bien, lo contrataron, ahora por la SEP. La escuela necesita esa persona, la cual contrata. Mira el número que te puse ahí (dibujando)

Entrevistador: Tres

Profesora 1: ¡Tres días duró ahí! Lo mandaron a buscar de abajo: ¡Se va! ¿Entiendes eso?, ¡qué injusticia!, ¡qué injusticia! Entonces no, porque no es del color de ellos, por...tratan de darnos excusas. No, era imposible, ¡tres días! ¿Mejoramos así la...? Nosotros lo queríamos porque sirve para nuestra escuela, porque es una persona

importante para el sistema. Y no nomás, no. El pobre director, que viene llegando este año no conoce la historia plenamente de la escuela. El Osvaldo es inspector, tiene como diez años, a lo mejor peca de juventud, de ansiedad, de ser ansioso; claro lo de allá no nomás. Entonces como ¿puedes jugar así tú?, vas a perdedor nomás

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Entonces no, hay muchas cosas que de la profesión que son fomes, son feas. Esa es una, un ejemplo, un ejemplo.

Entrevistador: La segunda pregunta tiene que ver con el SIMCE, y bueno, desde el puntaje del SIMCE que tiene la escuela aquí específicamente, ¿qué significa para usted el resultado que obtuvo la escuela en particular en el SIMCE?

Profesora 1: Baja, el resultado es de los niños que tenemos ahora. Viste, si la educación la están haciendo para que se cierren los municipales. Nosotros, tú has visto esta escuela, es vulnerable, y resulta que yo no sé qué criterio tienen en el ministerio; creen que lo están haciendo bien de partida, sino no lo harían. Cuando empezó a salir la particular subvencionada, obviamente que hubo una merma de alumnos impresionante en las escuelas municipales. La escuela X tenía cerca de 2000 alumnos

Entrevistador: ¡Súper grande!

Profesora 1: Grande. Le quedan doscientos y tanto, trescientos, no creo que más. Más encima ahora le quitaron los octavos, séptimo y octavo. Nosotros siempre nos hemos mantenido con el 690, 650, 580, por ahí andamos; porque nosotros le dimos un carácter familiar a esta escuela, de antes. Ahora ya se está poniendo como tipo fría otra vez, porque obligan a eso...

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Entonces el SIMCE, es el resultado que hicieron ellos, de llevarnos nuestros mejores alumnos; porque los mejores alumnos se entusiasmaron, y tú sabes cómo son los apoderados, un poquito arribistas, como que ah... se fueron al A, al B, se fueron al C. Tres colegios particulares haciéndote la...

Entrevistador: La competencia

Profesora 1: La competencia, y ahora que se va a poner ese tremendo colegio C allá en toda la población, impresionante. El otro día lo vi, quedé ¡uy!, ¡grande grandísimo! ¡Obvio! les toman prueba, dejan los mejores. Están un año, y si no rindieron, te fuiste. ¿Y a dónde te fuiste? A municipal, ¿cuál es el mejor municipal?, entre comillas, nosotros, se vienen todos para acá. Y entre nosotros hasta nosotros, hay un colegio de párvulos que hace dos kínder y de los kínder hace un primero, adivina dónde llegan todos esos niños con problemas

Entrevistador: Acá (risas)

Profesora 1: Y esos niñitos, mira yo tengo un cuarto que me lo dieron porque tenía problemas, problemas terribles de disciplina. Ahora se forman, se saludan, se quedan callados unos minutitos, después queda la escoba, pero igual se han superado. Ninguno, querida, ninguno solo, perdón miento, un solo niño viene de aquí de kínder, los demás todos son X tengo, del J tengo, del A, y de Z. Todos los niños que tengo aquí son de otros colegios, con problemas. ¡Ah! Y ese colegio que de acá, ¿cómo se llama?, de lenguaje, de la cuadra que sigue

Entrevistador: G

Profesora 1: G. Tengo cinco niñitos que llegaron del G. El heterogéneo total, capacidades totalmente...tengo cinco niños de PIE, porque no se han evaluado todos, porque no hay capacidad acá que para cinco

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Entonces, SIMCE, ¿Cómo puedes evaluar niñitos que todas las mamás, casi todas las mamás trabajan o son mamás solteras?, que no les revisan los cuadernos, que se quedan con lo que tú les das nomás. Dime, ¿cómo va a ser el SIMCE nuestro? El curso que está al lado, yo considero que es el curso que trajimos de ahí la escuela, y lo trae un solo profesor. SIMCE le va a ir bien, pero estuvo presionado todo el tiempo, SIMCE chicos, SIMCE chicos; sabes que uno se ataca, es igual como la evaluación más

o menos. Ya, ¿y después?, los resultados, con los resultados de cuarto tú puedes optar a que la escuela sea excelencia, ¿cuándo lo vas a lograr?, dime ¿cuándo?

Entrevistador: Claro, con un curso tan diverso

Profesora 1: Porque el curso, el cuarto puede sacarse un buen SIMCE, este no, eso yo lo tengo pero asumido; el director lo tiene asumido, la jefa UTP lo tiene asumido. Niñitos que no sabían leer, que empezaron a leer recién. O sea leían pero, te digo, tipo metralleta, ta-ba da-da, comprensión de lectura never, nada. Entonces ¿qué sacas? ¿Uno lucha contra quién aquí, contra el sistema que ponen? Neoliberal como dice... (Risas), contra un sistema ridículo de competencias donde no tienen que haber competencias. ¡A esta escuela la deben ayudar y punto! A que los niños sean felices, nada más. Que participen en obras de teatro, que participen, que tengan grupos musicales, que hagan deporte; y que aprendan matemáticas y lenguaje, y que sepan historia cívica pero de otra manera. Pero aquí todo es evaluado y en torno al SIMCE, y ahora aumentaron SIMCE en segundo básico, el curso de la D es un curso terrible también, que le hemos dado todo. Mira aquí, en este curso igual lo ve la Tía S, lo ve la H que me ayuda, la O que tiene, de SEP, tienen ayuda. Pero cambios no hay, muy pocos, muy poquitos. A lo mejor en respeto, en cariño sí que han cambiado, pero en conocimiento es imposible darle a un niño que no tiene un CI normal, meterle, meterle...si entraron al SIMCE, y yo les dije: “se demoran porque tienen que leer y releer y recontra releer” Sabes tú que entraron y casi a la media hora estaban afuera algunos. “¡Fácil! (risas)”, y bueno, no, no contesté porque no me la sabía...ah”, obvio. Y ellos han estado con otro profesor, yo primer año que los tengo.

Entrevistador: Ya

Profesora 1: El SIMCE para mí... no, si quieren tomar SIMCE tómenselo a las escuelas municipales, pero para otro, para otro fin. No para venir aquí y ganarte la excelencia académica en base a eso. Eso lo encuentro totalmente injusto. Dime, los otros colegios particulares subvencionados, obvio que les va a ir bien en el SIMCE

Entrevistador: Sí...

Profesora 1: O relativamente bien

Entrevistador: Las condiciones son distintas

Profesora 1: Las condiciones son distintas. ¿Y quiénes van a participar en proyectos? Una de las condiciones, el SIMCE. Quedamos fuera, cualquier cosa, SIMCE, y te evalúan por el SIMCE. Yo no sé, qué están pensando toda esta gente, parece que nunca ha hecho clases De partida, no creo que hayan hecho clases, pero no hay ningún profesor parece en todo esto que hacen estas porquerías. No creo que haya profesores, no creo

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Porque los profesores sabrían lo que pasa en una sala... Sabrían lo que pasa con niños con problemas. Entonces no podrían, no se puede medir eso, no pueden niños que, pucha acá...mira el perfil de la escuela es que salgan con niños buenos, en el fondo resumido, buenos para la sociedad. Y esta es una sociedad competitiva ¿o no?

Entrevistador: Sí

Profesora 1: El que pestañea pierde, y el que no se hace notar pierde. El piola, como le digo yo, pierde; el respetuoso parece que pierde. Aquí tiene que ser el mundo de los que se meten, de los que hacen aspaviento de las cosas, ese es el mundo de ahora. Lindo mundo... ¿feo, ah?

Entrevistador: Sí

Profesora 1: Feo, feo. Y eso te va a tocar a ti

Entrevistador: (risas) sí

Profesora 1: Si es que no cambias

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Si es que no cambias. Pero estamos tratando de que cambie pero no creo que cambie.

Entrevistador: Veremos qué pasa más adelante. Los resultados del SIMCE que se dan acá, ¿usted los considera como un indicador de cómo los profesores enseñan en esta escuela?

Profesora 1: Sí, puede ser. Para algo que sirva, ¿no? Pero no, para mí no es tanto. Nosotros tomamos en cuenta el SIMCE, obligadamente tienes que tomarlo en cuenta

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Pero como indicador para ver cómo enseñan los profesores no. Porque no es solamente profesores, son los niños, materia importante.

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Tu puedes tener todas las mejores condiciones, puedes darle todo, pero si el niño tiene un CI bajito. Eso sí que deberíamos tener un psicólogo permanente, psicólogo que te dé, como los psicólogos del PIE, tienen midiendo a los niños en ese sentido si el niño tiene problemas; no, no puede irse de alta. Pero que te estén viendo cada vez si siempre hay niños, es impresionante cuando tú ves y empiezas a indagar, el papá en la cárcel, la mamá trabaja todo el día, criados por abuelas enfermas con cáncer, y lo que te cuento es de mi curso.

Entrevistador: Claro

Profesora 1: ¿Ya?... mamás que trabajan, a cuidado de una tía, a cuidado de tíos, que tú no sabes cómo los tratan. Entonces el único refugio que tienen ellos es la escuela, el único refugio; y no es uno, es la mayoría ahora. Antes, yo puedo hacer una comparación antigua con esta

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Nosotros teníamos cursos, imagínate que la I, ¿conoces a la I?

Entrevistador: Sí

Profesora 1: Alumna mía, y estudió aquí

Entrevistador: Ya

Profesora 1: El curso tenía problemas, pero eran cinco problemas, el resto era como digamos entre paréntesis, entre comillas, “normal”, con problemas. Responsable, excelente, pero habían niñitos con problemas, pero eran dos, tres, máximo cinco. Repitente era uno o dos. Ahora es al revés, en este curso hay cinco niños que tienen capacidad normal, cinco. Los hemos medido ah, con prueba, con notas, y el resto todos tienen problemas, todos. Problemas de asistencia, “me quedé dormida”, ¿tu mamá?, vienen hediondas a cigarro, la mamá humareda, todo el rato con ella. Tú le pides alimentación, colaciones saludables, de todos, diez pueden estar, diez traen, ¿y qué le vas exigir si a lo mejor ni tienen para comprarse un yogurt?

Entrevistador: Claro

Profesora 1: Entonces tú tienes que, ya chicos, tratemos para la próxima. Te mandan cada programa, programa que sándwich, cereales, frutos secos, ¿de a dónde, ah! Entonces está bien, estamos mal. Una percepción mala tengo pero es verdad

Entrevistador: Sí

Profesora 1: Es verdad. Hay una comparación, por eso te digo yo. Si es el SIMCE, sirve, sí. ¿A quién le sirve? A la jefa UTP, para a lo mejor cambiar a la profesora, a lo mejor no tiene paciencia con el cuarto. La pueden mandar a un primero y segundo, o la pueden mandar, para, para eso sirve. Ya es, incluso los profesores tenemos la libertad aquí de pedirle a nuestra jefa UTP, “por favor, sabes tú que estoy cansada, me encantaría trabajar con quinto y sexto”

Entrevistador: Claro

Profesora 1: O, “me gustaría trabajar de quinto a octavo”. “¡Ah! Yo quiero trabajar de tercero y cuarto, nada más”. Si se puede lo hacen

Entrevistador: Ya, son flexibles

Profesora 1: Sí, tenemos, hay flexibilidad. No sé si a mí me la darán, no sé (risas). Pero eso es, para eso sirve SIMCE. A lo mejor, nada más

Entrevistador: A partir de todo lo que usted me ha mencionado respecto al SIMCE

Profesora 1: No sé qué, mira, ni sé que te he mencionado la verdad (risas), viste donde ando resfriada estoy...

Entrevistador: ¿Usted cree que exista alguna relación entre el resultado del SIMCE y los resultados de la evaluación docente?

Profesora 1: Resultados SIMCE

Entrevistador: ¿Le ve alguna relación entre los resultados SIMCE y la evaluación docente?

Profesora 1: No, no sé si, no creo que haya una relación

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Porque, como te digo aquí, hemos salido la mayoría competente y destacado

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Han habido como tres básicos pero han sido de puro rebeldes

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Porque no les gusta y ya, chao. Rebeldes, profesores rebeldes, tenemos, también tenemos.

Entrevistador: (risas)

Profesora 1: Pero ¡y qué!, no pasa nada con el SIMCE, si el profesor va a seguir siendo bueno; los niños siguen teniendo problemas, aunque les pongas el mejor profesor del mundo. El que sale en la tele ese que, “¡Oh! Los pollitos miren, están viendo los pollitos, están viendo los huevitos”, excelente, lindo el trabajo, para qué estamos con tonteras. ¿Pero cuánto te dura ese trabajo si tienes que observarlo durante un mes? , cuando tienes que pasar contenidos así como mal de la cabeza porque el currículum ahora aumentó y tienes que pasar, eh, y acá te están pidiendo notas. ¡Que el pollito se te fue para no sé dónde al final! O sea, excelente, esa es una actividad, y se ve maravillosa

Entrevistador: Claro, pero el resto del año

Profesora 1: Anda a hacerlo, “¡Oh que linda!”, no sé qué. Mira, nosotros sin presiones éramos campeones de muchas cosas.

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Sin presiones, teníamos todos un jardín. Todos teníamos, cada curso tenía un jardín. Me acuerdo que el mío se llamaba Pablo Neruda, y todos tenían, unas piedras, cuidaban, pintaban unas piedras. Y en horario extra querida. Tú, el profesor se quedaba y el alumno se quedaba, yo hacía clases una época que hicimos clases los sábados.

Entrevistador: Ya.

Profesora 1: Fascinante porque venían con ropa de color, siempre había, obviamente que no el cien por ciento de asistencia, pero había un porcentaje importante y lo pasaban regio, estupendo. Entonces, eso se está perdiendo, antes teníamos el... mira, el otro día me encontré con un ex alumno, que se iban a juntar y me dijo: " Se acuerda señorita, cuando bailaba twist", "si, cuando saliste con la chaqueta negra", es casado, con hijos, con todo lo demás, ya es grandote, tiene como cuarenta años más o menos. "Cuando salí con la chaqueta, blue jeans y la polera blanca", y las chiquillas con falda amplia. "si, que lo pasábamos bien", "y también se acuerda de ésta, de cuando fuimos al campeonato y ganamos", ya. "y se acuerda..". ¿Y te acuerdas cuando te sacaste un dos o un cuatro?, "¿cuándo?, no tienen idea, la vida de ellos era, eso los hace felices a ellos, y dime tú ¿de qué te acuerdas de tu colegio?, lo mismo, de cosas que, las bromas que pasaron, las actividades en las que participaste. Pero de clases así, es muy poco lo que se acuerdan, obviamente que ya lo tienen en su mente todo pero, así como de cosas de sala ponte tú, el diario mural, qué, de a dónde. Se acuerdan de cosas que ellos participan, los niños que hicieron un grupo rockero, aquí con el profesor de música, cuando fueron a serena a representar la quinta región.

Entrevistador: Que bonito.

Profesora 1: De eso se acuerdan, y los papás se acuerdan de eso, y por eso traen todavía a los niños aquí, porque se hacía mucha actividad. "Se acuerda cuando hacíamos...", me acuerdo porque las salas era pobres las nuestras, si parecía gallinero porque tenían rejas aquí, y se pasaban por debajo de la reja, iban atrasados y se metían por la reja de atrás, cuando hacíamos actividades con los apoderados, sábado, en la tarde, en la noche, y hacíamos completadas, las mamás venían con brasero y afuera se ponían con brasero a hacer cosas. Entonces, era una Escuela abierta también, para los apoderados, pero los apoderados no tenían problema, o sea eran respetuosos, nosotros, Escuela abierta siempre para los apoderados, y ahora no, no puedes, entra un apoderado viene y le pega a un niño, ¿qué haces?, porque así son ahora, súper agresivos. Tenemos que cuidar a los niños, tenemos que ver, no pueden interrumpir al profesor en hora de clases, un montón de cosas, entonces el apoderado viene obviamente, pero viene a las reuniones y si es que le dan permiso.

Entrevistador: Claro.

Profesora 1: Ya dale porque si no vamos a terminar mañana, como ya te dije, no tiene relación para mí.

Entrevistador: ¿De qué manera todo lo que me ha contado repercute en la manera que la sociedad mira a los profesores? El tema del SIMCE, el tema de la Evaluación docente, etc.

Profesora 1: Si, mira, lo que pasa es que no sé si es una cuestión de gobierno pero la culpa quien la tiene, el profesor, la culpa quien la tiene, el profesor. Nos han denostado, nos han bajado de categoría, y como el SIMCE no resulta, "oye los profesores son como la mona". Si no resulta algo, ponte tú en que hay mucho choque, los profesores no enseñan la parte de la regla del tránsito. Ladrones, "ah que los profesores no les enseñan los hábitos, los valores". Entonces, nosotros somos la piedra de tope de todo aquí en la sociedad, pero a nosotros, ya el profesor no es como antes, el profesor antes era muy bien catalogado, respetado como profesor y como profesional. Después que empezaron a decir que los apoderados, los apoderados tienen que ir a alegar, tienen que entrar nomás

y tienen que. O sea que el apoderado te puede inventar la mentira, y tiene razón el apoderado. ¿Ya?, nos ha pasado un montón aquí que "el profesor le pegó a mi hijo", sin pruebas, porque un niño le dijo, inmediatamente, estás afuera ya, anotado sin derecho a pateo. Ahora, tú que te consigas un abogado, pueden pasar meses, al final terminas enferma. La época que hay más profesores con onda psiquiátrica, es ahora. ¿Por qué va a ser?

Entrevistador: Las presiones

Profesora 1: Las presiones son impresionantes, y las faltas de respeto en la sociedad, que cualquiera te basurea aquí, o sea yo veo casos de mis colegas, "oye este apoderado que", oye como si fuera el rey, como sí... No, todo esta cuestión, todo este sistema cambió, ya "puertas abiertas al apoderado". Si, tiene derecho el apoderado, a venir a decir, "mire mi hijo tiene este problema", si tiene derecho, pero no tiene a derecho a venir a faltarte el respeto y gritarte. Yo he visto aquí a apoderados gritándole a profesores, entonces no, y mira yo estuve, sabes por qué te digo, porque yo estuve en inspectoría un año y medio y ahí me sirvió pero mucho. Me sirvió ser antiguo, porque conocí a los apoderados. Entonces, pero venían pero, así como... "A ver veamos". Tiene que empezar a explicar, oye tratar de que entienda, "ah disculpe señorita". Pero que lata. Nosotros tenemos una carrera por lo mismo, a nosotros nos evalúan, a ningún médico a ningún abogado, a ninguno que tiene que ver con social, nada. A nosotros nos presionan con SIMCE, nosotros somos la piedra de tope en el gobierno, pero como profesores no nos respetan, el gobierno no respeta a los profesores, es como, somos de otra categoría, según la percepción, de ahora sí.

Entrevistador: Ha bajado.

Profesora 1: Ha bajado el nivel, mucho, te juro que a mí me dirían, un alumno, "quiero ser profesor", yo le abro los ojos, ¿estás seguro?, antes no. Todavía pero desde que... Este sistema ha ido de mal en peor, no saben para dónde va la micro, hay unos que dicen una cosa, otros que dicen otra, que la educación, y aparte que no mejoran los sueldos.

Entrevistador: Claro.

Profesora 1: También es una carrera que no sé, entonces la gente... De verdad que antes se metían a esta carrera, se metían niños con bajo puntaje, punto uno. Segundo, estudiaban por internet, y lo permitieron, graso error, pero horrible.

Entrevistador: Cursos online.

Profesora 1: Claro, y todavía. o sea a lo mejor todavía, no sé si las estarán cerrando, tiene que ser, pero hay un montón, profesores online, pero harto.

Entrevistador: Complicado eso.

Profesora 1: Eso es complicado, y eso no sé si estarán trabajan allá, trabajan acá, pero a veces ese profesor online, a veces resulta, pero a veces. Porque a veces tienen la vocación, pero no tuvieron el tiempo, no tuvieron como estudiar, y encuentro que puede ser pero son así como contados con los dedos. No hay más. En que vamos.

Entrevistador: Ya

Profesora 1: Me desordeno yo.

Entrevistador: ¿Po qué cree usted que repercute todos estos datos, todas estas cosas con la manera que mira la sociedad al profesor?

Profesora 1: ¿Cómo repercute o cómo qué?

Entrevistador: ¿Cómo usted cree que repercute?

Profesora 1: Primero que nada en la falta de consideración que tienen con los profesores, la falta de respeto que hay con los profesores, todo esto causa que no y lo peor es que se dicen. ¿Tú has visto los programas de televisión?, que ven un solo lado.

Entrevistador: Claro.

Profesora 1: Va una señora a decir "mire, mi hijo" y le dan todo, todas las posibilidades de que hable, y vamos y por qué lo hizo y quién estaba ahí, la profesora, pero ¿van al otro lado? No van. Entonces, siempre tienen la sensacionalista, esa amarillista, no sé cómo llamarle, pero ellos, la televisión ha contribuido, los programas de televisión, el mismo gobierno, todo eso ha... nosotros no... Mira nosotros hemos tenido si, suerte en

qué sentido, también hay que decirlo, que todos los alcaldes como es pueblo chico. Nuestros alcaldes han sabido respetarnos, no sé éste porque este viene recién empezando, vamos a probarlo.

(Risas)

Profesora 1: Pero siempre con el... me recuerdo... dos o tres antiguos siempre, aquí arriba, bien catalogados, pero ponte tú, no es que uno ande buscando que le anden haciendo reverencias, no, simplemente tener un lugar en la sociedad que es de respeto y que realmente nosotros somos los que estamos educando a sus hijos para la sociedad, parece que eso no lo toman en cuenta realmente, parece que no se han dado cuenta. Pero sabes tú lo que pasa, que no sé si serán los 17 años que, porque estos son resultados también, los resultados tú sabes, se dan a la larga, 17 años sin cultura, no una cultura así como de, de respeto, o sea respeto había a la fuerza pero, después que se fue la dictadura, vino como el relajó, que antes no se podía decir un garabato, ahora es el doble, entonces vino esa, me recuerdo que empezaron también, las niñitas a quedarse embarazadas y teníamos que recibirlas en los colegios. Y esas niñitas fueron, entre comillas "choras, puntudas", todas esas niñas, esas son las mamás de ahora, que no estudiaron más, que no tienen trabajo, que viven a despensas de los abuelos, y empezó lo tremendo que empezó, Ciudad 1 alcohólico, Acuérdate que un índice de alcoholismos grave en los colegios de enseñanza media. Droga, ahora parece que el que es narco, es de un nivel alto.

Entrevistador: Claro.

Profesora 1: Y en ciudad 1 es "heavy", esa parte de los narco, todo eso claro que influye, tenemos una sociedad al revés ahora. No es lo que se quiere pero, es lo que hay, y cómo lo vamos a cambiar, tenemos que rescatar a los chicos. Como me decía el otro día un niño, te voy a contar. Un chico, no vino al SIMCE, porque estaba en careo, no sé, pero estaba, lo llamaron de Ciudad 2, porque sufrió una agresión del papá, que no vive con él, le pegó un combo en el ojo que casi lo sacó. Después le pegó una cachetada y lo

dejó sangrando, y la mamá le había dado permiso a salir con él, ¿sabes a que salió?, a buscar una cosa y exigiéndole al niño que saltara por la muralla. ¿A qué?

Entrevistador: A robar.

Profesora 1: Obvio, a sacar cosas de una casa que estaba cerrada, y el niño le dijo que no. le dijo que no, a lo mejor entendió con tanta fábula que hemos visto, con tanta cosa que le hemos dicho, entendió esa parte, “no, yo no quiero saltar” y no nomás. Pero se llevó el tremendo... Bueno, la mamá menos mal que fue muy vivaracha y lo denunció inmediatamente, preso. Y ahora están en eso, pero el niño se maneja así: "si, yo". Pero mira, a lo que llegamos, niñitos de diez años, once años, ya con ese sistema. Ahora nosotros tenemos que cambiarlo, no sé cómo, pero, ojalá que los que vengan tengan la paciencia porque se les viene bien fuerte a los profesores nuevos, porque son, está difícil, está muy difícil, los niños están muy difícil, no se te quedan callados pero, está bien que no se queden callados pero que sean respetuosos para decir sus cosas, eso les cuesta todavía. Les cuesta, gritan, tú viste, en el patio hay que andarlos cuidando, antes nosotros no teníamos inspectores, no existían. O solamente la inspectora general.

Entrevistador: Ya.

Profesora 1: Y nosotros salíamos al patio y conversábamos con los niños, pero eso era. Y ahora mira todos los inspectores que hay.

Entrevistador: Lleno

Profesora 1: Y aun así, se pelean y los garabatos llueven de repente. Cuéntame que más, ¿nos queda mucho oye?

Entrevistador: Bueno, usted igual me ha contado qué piensa al respecto...

Profesora 1: Yo te he contado de todo.

Entrevistador: ¿Cómo asume todo esto?

Profesora 1: A pesar de todo, me gusta. Sobre todo los cambios de conducta, me gusta que haya logros, me gusta que de repente te digan "oye los chiquillos se pasaron", "oh

que lindo lo que hicieron", "oye vinieron todos", para mí que vengan todos a clases ya es un logro. Lo hemos logrado, a veces a base de premios, a base de incentivos pero, yo veo, no lo veo tanto para mí, lo veo difícil si, para los que vienen. Para los que vienen lo veo difícil, está fuerte el sistema que ellos van a tener, y más la presión porque el director también está presionado. Sabes tú que si el director no cumple las metas que él dijo que tenía que cumplir, también se va. Que terrible, o sea tampoco él puede, no puede dejar de presionar.

Entrevistador: Tiene que presionarlos a ustedes.

Profesora 1: Obvio, entonces pobre, y él presiona a su gente, y la gente nos presiona a nosotros. Yo le veo salida sí, yo le veo a pesar de que te he dicho hartas cosas negativas, espero que el gobierno que venga o los estudios que se hagan, sean reales, o sea si saben que está mal, digan que está mal, porque a veces se falsean muchos datos, como el que te dije yo, yo puedo ser, puedo pagarle a alguien que me haga la clase, o me haga un guion para que yo haga la clase y el resto las sigo haciendo fomes.

Entrevistador: Claro.

Profesora 1: Cierto. Entonces, que sea real, que realmente digan, "no, la educación está mal", hay que cambiar, qué sacamos con darle a los niños un currículo que tiene no sé cuántos objetivos de aprendizajes, cuando en uno a veces nos demoramos un mes, y ellos quieren que pasemos como ochenta por ramo, o sea por asignatura, o sea, 80 de este, 80 del otro, 40 de este... Pobre niño.

Entrevistador: Colapsado.

Profesora 1: Colapsado, y ahora que te piden diario, tienes que planificar día a día, llegas a tu casa porque aquí no lo puedes hacer, llegas, "ya, para mañana", y el material a veces no alcanzaste a hacer material nomás, porque o planificas o haces material. a veces haces material y te pillan las planificaciones y así vas. Entonces, tiene que haber un cambio, tienen que haber, yo les decía, sería encachado que hiciéramos clases el lunes, el martes y los miércoles todos aquí trabajando para hacer planificaciones y

material, jueves y viernes seguimos trabajando, capaz que lo hagamos el doble de bien, si tuviéramos un día completo para nosotros. O un día claro que, a veces se aprovecha obviamente pero, yo pienso que ojalá como te digo que el gobierno que venga que tenga las pilas puestas pero que digan la verdad, si ustedes están haciendo un estudio para decir cómo es la educación, que lo digan bien, la educación está como el ajo, o está bien. No sé, ahí vamos a ver, depende de ustedes ahora. ¿Sí o no?

Entrevistador: Si.

Profesora 1: Y que los tomen en cuenta esos estudios, porque algunos los guardan, "ya, vamos a ver". Y todo depende de lo que voten la cámara de aquí, la cámara de allá y chao.

Entrevistador: Si, muchas veces invisibilizan.

Profesora 1: Si, no pasa nada.

Entrevistador: Bueno, como usted sabe, hay un ítem dentro de la evaluación docente que permite a los profesores reflexionar respecto de sus propias prácticas y que, básicamente es la autoevaluación. Me gustaría que me comentara un poco sobre este punto de la evaluación.

Profesora 1: Sobre la autoevaluación.

Entrevistador: Si

Profesora 1: Mira, yo la otra vez le comentaba a una niña, o aquí mismo. Sabes que a mí me cuesta, poner en papel "Uh, hice una clase perfecta" no me resulta eso. ¿Sabes qué a mí me cuesta? poner en papel, hice una clase perfecta, no me resulta eso, yo incentivo a mis alumnos para que traten con respeto, yo eh que se yo, los incentivos, eh no se no soy de mucha autoevaluación, a lo mejor porque yo no me eduque con ese sistema, y ahora bueno los niños se autoevalúan muy fácilmente eso ya lo tienen ellos medios adquiridos, pero a mí me cuesta, yo le digo bueno si la jefa de UTP tiene que decir como soy yo, ella me ha visto, ella sabe, el director sabe, mis pares saben entonces pregúntale a ellos.

Entrevistador: Entonces usted valora más la evaluación de terceros la evaluación par.

Profesora 1: No... yo en la autoevaluación también puedo mentir , más mentiras no puedo decir, "soy caperuza", "soy excelente" "hago todo esto", el marco para la buena enseñanza me lo se enterito "preparo mis clases" y puede ser mentira, obviamente que uno las prepara, conozco a mis niños al revés y al derecho, claro entrevisto a los apoderados y a veces uno los llama, realmente yo los llamo y no vienen, yo de todos mis apoderados todavía me falta, y los apoderados no aparecen, ya entonces todo eso yo no... la autoevaluación ya, puede servirte para... pero la que te tiene que decir "ya, estás mal" es alguien quien tiene que decirte eso para poder tu... obviamente que después viene en la evaluación de... por eso no le creo yo a la evaluación docente, porque la que lo va a corregir me va a creer, me va a creer lo que yo pongo ahí, y va a decir excelente, destacada, y yo no cambio y si digo la verdad salgo mal, no voy a ser tonta, sería tonta si dijera "no yo no preparo mis clases" entonces quién me va a creer al final, mi UTP, mi director, mis pares, la evaluación par también es una persona que no me conoce, yo me puedo saber el manual para la buena enseñanza al revés y al derecho, me puedo saber la rúbrica, que dice, a si me pueden preguntar esto, pero ¿quién dice la verdad al final? al final la verdad la conoce tu director, tu jefe de UTP y tus colegas, los que trabajan contigo, también te pueden decir los que te ayudan los asistentes, los de la SEP, me dicen "señorita, podría ponerle esto a su clase", sería bueno, retroalimentarse, yo le doy a ella también muchos consejos, pero no sé, la evaluación par como te digo, para mí no vale mucho eso, es importante mira yo veo a las colegas todas atacadas, ya llevan 3 meses dedicándole todas tus horas libres, no tengo autoevaluación, yo tengo una colega te voy a decir, oye tienen ... "mineduc.cl, mineduc.cl" y se para.. Es un chiste, pero igual, eso te da a conocer a ti el nivel de presión que hay, tranquilamente y ellos en el escritorio contratan a quien te corrige contratan libremente, te va a salir "oh que negativa la..." no, pero si tú has preguntado a lo mejor, si has preguntado "¿cómo es la colega, la B?" "terrible" te pueden decir, no... yo me he dado por esta escuela entera, esta escuela, imagínate 40 años aquí, conozco a la mama las abuelas las nietas, a todo el mundo, pero es... y ya no quedamos mucho querida, no quedamos mucho, yo debería haberme ido, y

me decían "ándate a descansar", si, pero con esa plata no puedo, ojalá que dieran el bono de retiro, el otro día yo miraba la marcha de los colegas y todos piensan lo mismo, muchos profesores que están mal en la sociedad, mal conceptuados, pueden pisotear todo con nosotros y no nos inflan así como que somos de otra categoría, feo.

Entrevistador: ¿Considera usted necesaria esta parte de la autoevaluación?

Profesora 1: La omitiría, pero si la evaluación de terceros la del UTP, el director, esa es válida es la única más válida para mí, porque ellos están contigo, y te ven todos los días, ven si llegas atrasada, si tienes planificaciones, ven si ... porque ellos solo con pasar por aquí saben si, "ah esta es una clase digna de mirar, están entretenidos" hay desorden pero es organizado, y entonces es una mirada no más, no es necesario que te vengam a evaluar, ahora si la evaluación es para subir de nivel y cada destacado te va subiendo más en la carrera docente, bien la evaluación, pero si es porque si no más, y tienes que ir a dar una prueba, y te va bien en la prueba, ahí recién subes un poco el sueldo, no. a los profesores deberían darles la oportunidad de todos ir a dar una prueba, el que quiere subir el sueldo que la de, y si le va bien es porque sabe, ahí está bien, ¿o no?, simple y no gastarían tanta plata, si esto son millones y millones, muchos millones que se están tirando a la basura en vez de estarlos dejando en cada escuela, estarían maravillosas las escuelas, muy distintas, y profesores felices, nos pagarían el doble del sueldo y uno vendría feliz a hacer clases, porque sabría que no va a tener problemas, o sea no tendría todas estas presiones. Están mal estos pensadores que no sé de dónde son.

Entrevistador: Prácticas deshonestas, ¿qué piensa usted?

Profesora 1: Sabes que yo al principio decía "oh por dios, en serio hay personas que hacen..." pero ahora ni me va ni me viene, posiblemente por todo lo que te he dicho, hasta eso se puede dar y el fondo una persona excelente, puede que no le guste la filmación, excelente y le va mal, puede que sea excelente tenga resultados en SIMCE, tenga resultados en lo que tú quieras, los niños sean amorosos, todos lo mejor pero no le gusta la Evaluación de desempeño docente y le va mal y sale básica, y hay otra que se las lleva, es de teatro más o menos, te hace las clases, esa clase excelente, y después

sigue haciendo lo mismo, la fome, el momento, ¿quién garantiza todo eso? sabes que a mí ya no me interesa si hay online o no hay online, si hay es porque algo falla, el sistema está fallando, hay personas que prefieren estar en psiquiatra antes de hacer eso, revisen eso, algo pasa, porque si yo fuera así, si hay una evaluación que sea el director, puede ser que al director no le guste una persona y la puede perseguir y la echa a la persona, se buena o mala, puede ser, eso puede pasar pero es lo menos, esa persona podría pedir que lo evaluara otra persona externa, ¿no es cierto?, pero no sé si hay evaluaciones o personas que compran la evaluación como dices tú, online, que la compre, ética se llama eso, ética, pero no han tenido ética con nosotros, entonces no esperen que tengamos nosotros con ellos, no es que lo esté justificando, se da, por algo se está dando, que pena, que pena pero ¿y?, dime, no sé yo no podría responderte "que horror", yo te digo, cuando comenzó esto, yo decía "ya... no te puedo creer" nunca me imaginé que existía eso, tonta a lo mejor, pero igual... no sé, posiblemente cuando son muy jóvenes hay mucho idealismo, pero cuando tú vas viendo tanta porquería en el camino y los que las hacen se arreglan los bigotes, cobran, les pagan a sus amigos, lo otro, la revisora, son amigos de amigos, entonces para qué, ellos mismos están haciendo algo malo ahí, y se gasta plata, que hacen cursos para no sé qué...y se pagan y las empresas externas esas que están a acecho, se ganan los trabajos, andan pendientes al final esta es una cuestión mercantil por donde se mire, así que al profesor lo han vapuleado tanto que a lo mejor ahora también está aprendiendo a ser igual, que pena pero, cierto. No es que sea justificable nada, pero bueno, en casos. yo le dije una vez cuando me preguntaron, cuando hice un...¿qué opina usted de la evaluación?¿objetiva?, no, no es objetiva para mí, porque yo en esa época tenía unas colegas que rindieron la prueba y les fue re bien, pero yo sabía que no eran tan buenas, pero se prepararon para eso nomas, para la clase, para el día, se produjeron ahí, entonces ahí parte todo, a lo mejor como te digo ya han trapeado tanto el piso con el profesor que el profesor ya está cansado, está cansado de no recibir nada, la profesión docente... ¿dónde está la escala de país subiendo? en ninguna parte, nosotros nos estancamos y ahí todos los años la misma, entonces si a lo mejor entrevistas a una persona joven, recién iniciando a lo mejor va a ser idealista, pero yo ya

he pasado por todas, imagínate desde la época de la dictadura estoy yo, tú ni nacías, ni nacías, entonces... he pasado por todo, la vuelta a la democracia, excelente, la gente que dice "antes era mejor" es mentira, ahora tú tienes derecho a decir lo que tú piensas y eso basta y sobra, antes tenías que mirar quien estaba al lado tuyo para decir lo que tu pensabas, y eso. dime, esa libertad vale todo el oro del mundo, que la alegría llegó, claro que llego... ahora si es que los sueldos no están de acuerdo pero es otro cuento, todo eso... ahora también no me gusta tampoco el sistema en que los pobres niños tienen trabajo y a los 3 años 4 años otro trabajo y quedó cesante y otro trabajo, que terrible, yo creo que ahora nos podemos pegar con la piedra en el pecho diciendo que yo estuve 40 años sin tener problemas, sabía que no me echarían, pero ... cambia, la vida cambia, los sistemas cambian, y han cambiado mucho...

Entrevistador: creo que ya respondió si está de acuerdo con la compra de portafolios.

Profesora 1: Imagínate comprar portafolios, ¿cuánto les sale?

Entrevistador: Como 200 mil algo así.

Profesora 1: No te puedo creer...

Entrevistador: Si no sale tan barato.

Profesora 1: Imagínate con las respuestas con todo y no te estresas, porque en el fondo lo que va a valer es la prueba que vas a dar después, y si sabes y te sacas el 10% o el 5 % o el 15% es porque sabías y a lo mejor es una pura... por eso esto no debería existir ya, como dicen "se chacreo" entonces no debería estar.

Entrevistador: Ahora con todos estos portafolios online y hacer clases perfectas.

Profesora 1: porque nosotros también aquí tenemos que estar gastando plata en ATE que te viene a ayudar, porque tú de repente estás perdida, o sea no perdida, sino que en poner en un pedacito así, tienes que poner todo lo que piensas sobre un tema y a veces no sabes la palabra y no sabes cómo, ya, eso te estresa.

Entrevistador: Cumplir.

Profesora 1: Imagínate que yo me acuerdo de haber hecho montones de borradores montones, olvídate, no me gusta ahí sí, es horrible, y te dan 3 meses, por algo será, y te dan 3 meses para hacer una unidad de 8 y nosotros en el día a día cuanto tenemos para hacer unidades?, cero, tenemos la hora de claro dos horitas pero todas sueltas, media hora aquí...no si...como te digo yo, mala suerte si hay y si hay es por algo, alguna razón tiene que haber, todas las razones que te dije antes, porque el sistema siempre te ataca pero nunca te apoya, y nunca te da ya saliste evaluada, punto chao, y ahí te quedaste.

Entrevistador: Claro que más pasa en el proceso...

Profesora 1: Para que entonces y si puedes pagar, no... ¿Cuánto cobran me dijiste?

Entrevistador: como 100 una suma más o menos.

Profesora 1: Chao, soy totalmente yo ahora práctica, así que no...

Entrevistador: Estamos listos.

9.3 Transcripción Entrevista profesora 2

Entrevistador: Su nombre completo.

Profesora 2: XYZ

Entrevistador: Edad.

Profesora 2: Cincuenta y cuatro.

Entrevistador: Número de veces que ha sido evaluada.

Profesora 2: Tres.

Entrevistador: La disciplina específica que ejerce.

Profesora 2: Especialista en primer ciclo básico.

Entrevistador: ¿Con alguna mención?

Profesora 2: Esa es la mención, es una nueva mención que sacó la Universidad X, la hice hace dos, tres años atrás. Soy especialista en primer ciclo básico, pero hago Lenguaje y Matemáticas son mis fuertes.

Entrevistador: Años de servicio.

Profesora 2: Treinta y tres.

Entrevistador: El tipo de contrato que tiene.

Profesora 2: Indefinido.

Entrevistador: ¿De planta?

Profesora 2: De planta.

Entrevistador: Tipo de jornada, cuantas horas.

Profesora 2: Ahora tengo treinta y ocho horas.

Entrevistador: ¿Ha participado de algún tipo de curso, formación permanente?

Profesora 2: Sí, tengo todo, ¿de perfeccionamiento docente? Cumplí todas las cuatro mil horas ya. Tengo todas las horas cumplidas.

Entrevistador: ¿Qué tipo de curso por ejemplo ha hecho?

Profesora 2: Todo es pertinente a mi carrera, tengo postítulo, tengo postgrado, tengo especialista en lenguaje, en matemáticas, tengo una variedad de cursos, psicología, de todo, para padres, para niños discapacitados, una variedad de cursos. Pero es pertinente a lo que realizo.

Entrevistador: ¿En cuántos establecimientos ha trabajado anteriormente?

Profesora 2: He trabajado, trabajé veinticinco años en dos establecimientos aquí en la Ciudad X con cincuenta y dos horas pedagógicas.

Entrevistador: ¿Tanto?

Profesora 2: Sí.

Entrevistador: ¿En cuales establecimientos trabajo?

Profesora 2: En el Colegio X, colegio subvencionado, particular y después subvencionado. Trabajé también en el Colegio Y dos años y en un colegio municipal la Ciudad Y, cuando inicié mi práctica pedagógica.

Entrevistador: ¿Y actualmente en cuantos establecimientos trabaja?

Profesora 2: En uno.

Entrevistador: ¿Solamente aquí?

Profesora 2: Solamente acá.

Entrevistador: Bueno, quería contarle, no sé si sale en ese papel, que nosotros previo a esta entrevista hicimos un grupo de discusión, aquí en la escuela, con 6 profesores de aquí de la escuela, y bueno, salieron algunos temas relacionados con la evaluación docente y a partir de eso nosotros hicimos esta entrevista. A partir de los temas más recurrentes que iban surgiendo o algunas dudas que nos planteamos como equipo de

investigación, salió la entrevista para realizar a los profesores. Entonces, a partir de eso, quería empezar.

Bueno, primero que nada ¿Cuál es su opinión general sobre la evaluación docente?

Profesora 2: Bueno, yo al comienzo estaba absolutamente de acuerdo, porque fui la pionera en esta comuna como evaluadora par, fue una comuna piloto, cuando empezó la evaluación docente, estaba absolutamente de acuerdo, pero creo que ahora se ha ido, el objetivo fundamental de la evaluación docente creo que ha ido cambiando, y ya no estoy tan de acuerdo como lo estaba al comienzo. Porque han pasado muchos eventos, muchas situaciones, de parte de los docentes, de parte de los que están encargados de la evaluación docente, que encuentro que son irregulares, ahora no estoy de acuerdo.

Entrevistador: ¿Pero básicamente por este tipo de prácticas?

Profesora 2: Por el tiempo, al comienzo yo estaba absolutamente de acuerdo, porque incluso participé, he sido evaluadora par, después fui, pertenecí a los planes de superación, participé dos años de los planes de superación de evaluación docente. Pero, las cosas han ido cambiando, entonces no estoy muy de acuerdo.

Entrevistador: Bueno, ahora vamos a cambiar un poquito el tema, tiene más relación con el SIMCE.

Desde el puntaje que esta escuela en específico respecto del SIMCE, ¿Qué significa para usted ese resultado?

Profesora 2: El resultado del SIMCE, ¿en qué sentido?

Entrevistador: En esta escuela en específico, que significa para usted el resultado que tiene esta escuela en particular en el SIMCE.

Profesora 2: El resultado, es lo que, a ver, el resultado es lo que los niños dan a conocer, es lo que ellos, el conocimiento que ellos tienen, pero a mí no, no estoy de acuerdo con el SIMCE, en absoluto, por los parámetros que tienen para evaluar a todos por igual, no es así, la realidad nuestra es muy diferente, yo que trabaje en dos colegios, particular subvencionado, particular pagado, he tenido SIMCE en los tres colegios, y es

muy diferente, y tiene que ver absolutamente con lo social, absolutamente con lo social, por el entorno cultural que tienen dentro de su familia, de su hogar, porque uno puede hacer muchas cosas, yo he hecho en los tres colegios lo mismo y en este cien veces más, y no se logra, porque es el entorno cultural que lamentablemente, la sociedad, el entorno cultural, la parte social es la que les influye mucho a ellos, uno puede hacer muchas cosas y no tienen tampoco ahora, el C.I., el C.I. de nuestros niños les ha bajado mucho, de esta escuela, porque hemos tenido muy buenos SIMCE y yo le hago clase ahora a abuelitas, que yo les hice clases, entonces, por la droga, por el alcohol, la violencia intrafamiliar, por muchas cosas los niños solamente dependen de nosotros, entonces el resultado es, lo que ellos reflejan, es lo que son, no hay, y ahora es difícil lograr más, aunque implementen miles de estrategias, y dineros, es difícil, muy difícil.

Así que el resultado, es lo que son nuestros niños, se podrá lograr un poco más, pero no lo que, compararnos con un colegio particular subvencionado, o con un colegio pagado, yo trabajé en los tres niveles y es muy difícil. El nivel social, cultural.

Entrevistador: ¿Usted considera que estos resultados son un indicador de como los profesores trabajan acá?

Profesora 2: Si, por supuesto que sí, tiene que ver con los docentes, pero también tiene que ver con los... a ver, con la colaboración si se puede decir de parte del hogar, con la colaboración de parte del ministerio también, debería ser diferente, la institución, el ministerio debería, municipal, subvencionado, privado, son muy diferentes los colegios, entonces debería ser, encauzada, no igual para todos. Partiendo de la subvención, hasta perfeccionando a los docentes en el aula, tiene que ser diferente, porque son diferentes los niños.

Entrevistador: A partir de todo lo que usted me ha comentado anteriormente, ¿Usted cree que existe una relación entre los resultados del SIMCE y los resultados de la evaluación docente?

Profesora 2: ¿Una relación? Es que al ser evaluados solo colegios municipalizados, no sé cómo podría comparar pero, la evaluación docente a mí me tiene como muy,

preocupada, porque la evaluación docente no refleja a veces lo que el profesor hace realmente en el aula. En las primeras evaluaciones yo creo que sí, reflejaba, y como yo estuve a cargo, trabajé en eso si reflejaba, pero ahora ya no, entonces por lo tanto, a veces no es real lo que se presenta, en contra o a favor del docente. Porque si fuera real, los niños a lo mejor tendrían un buen resultado, de todas maneras, si es lo que se muestra en la evaluación docente, pero no es así.

Entrevistador: ¿De qué manera todo lo que usted me ha contado, tanto de la evaluación docente, como del SIMCE, repercute en la forma en que la sociedad mira a los profesores?

Profesora 2: Mira a mí, mi trabajo, a mí me encanta, o sea, yo sé cuando entré a este trabajo, que voy a ganar poco dinero, sé que voy a tener reconocimiento de mis alumnos que es lo único que me interesa, el reconocimiento de mis alumnos, que ellos me reconozcan y que ellos aprendan, aprendan algo de lo que yo les pueda entregar. Ya sea la parte cognitiva, de conocimientos, pero a veces pienso yo que los valores son más importantes, en esta escuela, en este minuto, los valores son súper importantes. Por eso no estoy de acuerdo con el SIMCE, porque yo siempre he dicho que este colegio debería ser un colegio laboral, no que nos comparen con un colegio científico humanista, para mí esta escuela debería ser que los niños salieran de octavo con algo práctico.

Ahora, a mí me interesa el reconocimiento de mis alumnos, más que nada eso, que aprendan, lo que yo les estoy entregando, más que nada eso. Y que me digan que los profesores somos, no estamos entregando lo que corresponde, o que digan que los profesores somos indolentes, no sé, a mí no me llega porque yo no soy así, yo doy todo lo que más pueda de mí y me encanta mi trabajo. Y por esta razón decidí trabajar, quedarme cuando decidí descansar un poco, decidí quedarme con un colegio municipal, porque aquí la exigencia es cien veces más que en un colegio subvencionado o en un colegio pagado pero de todas maneras, la exigencia a uno como docente, o sea, yo trabajo en mi casa desde que estoy trabajando, y ahora yo tengo en mi casa un horario de trabajo, todos los días, de una hora y media a dos, para la escuela, o sea, yo hago todo lo

de mi casa y tengo que trabajar en la noche, porque los tiempos que se dan aquí en el colegio, no te da para todo lo que te exigen.

Pero esa es la realidad, y a mí me gusta mi trabajo, o sea yo la hago y no reclamo por eso, por lo tanto, lo que los colegas, lo que la gente pueda decir de mí no me llega tanto porque yo hago lo que me gusta y hago lo mejor que puedo y no me afecta tanto sí. Igual lucho por los derechos de los profesores que corresponde, pero nosotros somos muy poco autocríticos, somos muy poco autocríticos, en general los docentes somos muy complicaditos, yo encuentro que somos muy complicados.

Y yo por eso me he perfeccionado, yo tengo cincuenta y cuatro años y la última mención la saqué a los cincuenta y un años, estudié tres años en la Universidad X para sacar esta mención nueva. Que yo tenía la mención en Lenguaje primero, que la saqué también trabajando, cuando yo estudié no había mención. Y después saqué este especialista que fueron tres años y trabajando todos los viernes, verano, viernes y sábado, los veranos, los inviernos. Y siempre me he perfeccionado por lo mismo, para poder tener más estrategias, para enseñarle a mis niños, y que aprendan, el objetivo principal es que aprendan.

Entrevistador: ¿Por qué cree usted que repercute, de esta forma, tanto los resultados del SIMCE, como de la evaluación docente, en el juicio que tiene la sociedad hacia los profesores?

Profesora 2: ¿Por qué repercute? Porque igual, a ver, yo te digo por ejemplo que, no sé si los apoderados de mi escuela, no sé si están tan preocupados por los resultados del SIMCE, o sea como yo te digo, como tengo generaciones en esto trabajando, tú le hablas del SIMCE y ellos no le toman la importancia, o sea en esta escuela tenemos seiscientos alumnos y no están por el SIMCE, porque nos ha ido mal. Están por otras cosas, por el cariño que les entregamos, por los valores que les entregamos, o sea yo soy, a lo mejor estoy en contra de cosas de la escuela pero yo encuentro que los niños están aquí por otra cosa. Porque están preocupados, porque nos preocupamos por ellos, les entregamos cariño, les entregamos igual, los protegemos. Entonces no sé si, en esta escuela los

apoderados están tan preocupados por el SIMCE. Y eso también, por supuesto que no ayuda, no colaboran, yo no estoy de acuerdo con esta medición, en absoluto, o sea ahora, en el sentido en que estoy de acuerdo que nos midan pero debería ser los parámetros diferentes. Ahora cuando dicen "una escuela igual a la tuya", no es así, o sea muchos colegas amigos, y comparan esta escuela con otra que no es lo mismo, y si somos realistas los niños nuestros son con un déficit más bajo intelectual, si ese es el problema. Hay por supuesto que tú de los treinta, tienes unos diez, pero a los demás les cuesta mucho. Yo tengo un curso que tengo diez niños integrados, diez, y eso ni siquiera se permite ante la ley, tengo tres PIE D.I., tengo cinco D.E.L. Entonces, ni siquiera está permitido tantos niños de ese tipo, y los tengo que tener. Y todo el resto son lentos, son todos de nivel inicial, tengo dos intermedios, dos o tres. Entonces yo no sé si te repercute tanto, por lo menos en la comuna X para mí no repercute tanto el SIMCE en los colegios municipalizados. No repercute porque el apoderado como que no le toma conciencia, y esto, es algo que no estoy en absoluto de acuerdo con el SIMCE, para nada, es algo que no debería de realizarse. Deberían realizarse otro tipo de evaluaciones, o de mediciones, pero no este tipo de mediciones.

Por la sociedad misma en la que estamos viviendo, si aquí hay, estamos los pobres y los ricos y eso es todo, entonces uno no los puede comparar, un niño, como yo trabajé aquí mismo en la Ciudad X antiguamente, los subvencionados, eran diferentes, con los subvencionados yo trabaje, imagínate, hace veinticinco años atrás, y había una diferencia, entre comillas social, pero esta escuela, yo hacía participar a esta escuela con, en pruebas de matemáticas y de ciencias en ese tiempo se hacía castellano, yo hacía competencias de esta escuela con mi otro colegio, de los mismos cursos, y salíamos triunfantes a veces.

Entonces yo encuentro que el C.I. ha bajado mucho de mis niños, de este tipo de niños, y por la sociedad, por la droga, el alcoholismo, la... del hogar. Y los subvencionados en la Ciudad X andan por ahí también ahora. Porque ahora como todos se adhirieron a la SEP, también reciben prioritarios, entonces andan por ahí también en cuanto al nivel, no hay mucha diferencia, no hay una diferencia tan grande, en resultados, del SIMCE.

Entrevistador: ¿Cómo asume usted todo esto, la forma en que la sociedad mira a los profesores?

Profesora 2: Bueno, como te digo, a mí no me influye mucho en el sentido si dicen que soy mala profesional, porque a mí me gusta lo que hago y sé que trato de hacerlo bien y que si es por medición, me han medido a mí y me ha ido muy bien. He tenido buenos resultados, personalmente gratificada y también con los cursos que he tenido, pero a mí como te digo, a mí me gusta lo que hago o sea, no me afecta. Es verdad si, que hay muchos colegas muy muy descendidos, o sea a ver, no descendidos, que les falta mucha preparación, hay mucha gente, colegas antiguos y jóvenes, de toda edad, que no se motivan, que llegan. Es como "gana pan", le digo yo, aquí hay muchos "gana pan", que no les gusta su trabajo, por lo tanto, como en todas las profesiones. Entonces, por esa gente me molesta, porque nos catalogan por ese tipo de gente, la gente que no se entrega como corresponde a la educación, que no se esfuerza, que no se perfecciona, que no comparte con los apoderados, que son indolentes, que no les importa nada, que solo recibe el sueldo. Entonces en realidad, ahí me molesta, pero me molesta más que con la sociedad, con mis colegas, porque ellos hacen que los demás, que las otras personas piensen que somos mediocres, o que somos, yo no me considero mediocre, para nada, yo me encuentro que estoy bien capacitada para hacer lo que estoy haciendo, y me gusta. Pero si hay mucha gente, entonces, a lo mejor por eso, por eso a mí no me llega, no me afecta tanto, pero la sociedad igual, mucha gente, sabe de lo que estamos trabajando, y valoran eso, el tipo de niño con el que trabajamos, saben que es difícil, y no solamente el tipo de niño a nivel de colegio municipal, sino que particular subvencionado, tengo mucha gente conocida ahí y es difícil, es difícil ahora educar, no es como antes, que tú, yo, llegaba, me sentaba y tu decías silencio y todos se te quedaban callados, había un respeto, no era miedo, era un respeto. Ahora no, ahora el niño te contesta pero te contesta en una forma agresiva, hay mucha agresividad, entonces, es difícil el trabajo, y la sociedad puede que nos catalogue, a lo mejor no como buenos docentes, como se dicen, pero hay que estar en el aula con los cuarenta niños, hay que estar con los diez de integración, hay que estar con los cuatro que tienes de hiperactividad, o sea déficit

atencional, hiperactividad, y todos los lentos normales, y con los nivel inicial, hay que estar para, antes de, la gente debería ver la realidad, y eso es lo que debería hacer la gente antes de medirnos con estos SIMCE, medir la realidad, la realidad como trabajamos todos los días...

Entrevistador: Lo cotidiano.

Profesora 2: Lo cotidiano, claro.

Entrevistador: Como usted debería saber, hay un ítem dentro de la evaluación docente que permite a los profesores reflexionar sobre sus propias prácticas, que tiene que ver con el tema de la autoevaluación, me gustaría que usted me comentara un poco sobre este punto, o sea, ¿considera usted necesaria esta fase?, ¿qué piensa usted de la autoevaluación?

Profesora 2: Yo estoy, o sea lo que pasa es que nosotros somos, como te dije, muy poco autocríticos, entonces nos consideramos perfectos. Yo no soy así, yo soy súper, a medida que pasan los años, trato de, por eso me he ido perfeccionando, porque tenía muchas debilidades, con los años vas encontrando debilidades y me iba pillando como la máquina, entonces trato de comunicarme con la gente joven, a ver qué está pasando, pero yo encuentro que es bueno, pero sí, muy poco autocrítico, o sea, no somos veraces. O sea, yo encuentro que hay profesionales, como toda profesión, que no son veraces, y los profesores somos una de los profesionales que somos muy poco autocríticos y veraces, complicado. Y tú puedes decirle, lo estás haciendo bien o lo estás haciendo mal y cree que lo está haciendo bien y se convencen que lo están haciendo bien. Y pueden haber cometido un error durante cuarenta años y lo van a cometer hasta que se jubilen. Entonces la autoevaluación a lo mejor, obviamente es buena, que a uno lo hace reflexionar respecto del quehacer docente, al ver las preguntas que te hacen, y uno puede ser honesta y decir como lo está haciendo, pero como la mayoría, no somos muy autocríticos, colocamos también lo que no estás haciendo, pero eso a lo mejor también ayuda, para que uno se dé cuenta y diga " ah, chuta, no estoy tan bien, le voy a colocar

que estoy bien, pero no estoy tan bien". Entonces es buena, es buena la autoevaluación, yo creo que es buena. A lo mejor recapitamos, de a poco.

Entrevistador: ¿Considera válido el resultado de la autoevaluación?

Profesora 2: No es tan válido, claro, no es válido en ese sentido, porque al no ser autocrítico, al no reconocer nuestras falencias, no es tan válida, al comienzo, por eso yo te digo, al comienzo yo estaba de acuerdo, yo participe de la evaluación docente, yo estaba como bien... pero ha ido cambiando mucho ahora, se ha echado a perder, como que las cosas no son como antes, si hay personas que tú pagas para que te hagan un portafolio eso es ética profesional absoluta, entonces llegar a eso es complejo, ¡es delicado!. ¡Entonces hay que pararlo!, llegar a pagar para que te hagan algo, y se hace, hay tutores por internet. Uno puede ayudar a un colega, de forma voluntaria, ¡no cobrar! ¿Cómo voy a estar cobrando? O sea la misma Universidad X, ¡hay instituciones que te preparan, las ATEs te preparan para la observación, o sea, eso no debería, no debería estar pagando! Debería todo eso ser gratuito, si realmente queremos mejorar la educación debería ser gratuito.

Entonces por eso te digo, que, ha ido todo cambiando, no lo encuentro todo tan válido ahora.

Entrevistador: En comparación con el...

Profesora 2: Con el comienzo, claro.

Entrevistador: ¿Qué piensa usted respecto de ciertas prácticas durante el proceso de evaluación docente? Por ejemplo, la compra del portafolio online, la elección de los cursos en los que se graba, bueno, para algunos profesores, o que saquen ciertos niños de la sala el día de la grabación. Qué piensa usted de este tipo de prácticas.

Profesora 2: A ver, a que te refieres con la práctica...

Entrevistador: Porque por ejemplo, hay ciertas prácticas que se realizan, por ejemplo, durante la filmación de la clase, en la evaluación docente, por ejemplo, se sacan niños de la sala para que el curso este...

Profesora 2: Más tranquilo.

Entrevistador: Más tranquilo, claro.

Profesora 2: Por eso es que te digo, que todo eso se está dando ahora, porque antes, yo me acuerdo, la primera vez que me evalué, yo no me preocupé de que tuviera niños lentos, o rápidos, ordenados, a mí no me, no tengo problemas de dominio de grupo por lo tanto a mí me, no me afecta. Pero sí, claro que ha ido cambiando, o sea, el gasto que se hace en el portafolio, es increíble, cuando esa plata debería estar ocupándose para otra cosa. En la práctica eso es real, es real de que sacan niños, pero o sea, yo no los saco, la dirección te presiona, la dirección le interesa el resultado entonces a lo mejor, yo creo que hay muchos colegas que ni siquiera saben, se los saca la dirección, porque le interesa el resultado del SIMCE. Yo nunca voy a sacar un niño, jamás, porque menos se darían cuenta de la realidad que tenemos, es tapar un dedo el sol, no sé. Porque si mostramos lo que tenemos se van a dar cuenta de que si hay un cambio, hay un problema grave en los niños, entonces yo jamás permitiría que sacaran un niño.

Entrevistador: Por ejemplo la compra del portafolio online. Que puedan comprar clandestinamente el portafolio online.

Profesora 2: Pero por eso te digo, lo encuentro totalmente poco ético, o sea tu vez que te sale una colega destacada y tú dices: " de adonde". Y hay colegas que son realmente, que yo los conozco por años y se cómo trabajan y hacen su trabajo y salen básicos y yo digo: "¿por qué?". Está totalmente irregular, la compra online de los portafolios es totalmente irregular.

Por eso hay que cambiar esto, hay que buscar otra forma, otro sistema, hacer este tipo de pruebas, no sé qué se puede hacer, pero si tienen que hacer la diferencia social, de todas maneras. Aunque todos los gobiernos, este y los anteriores, traten de equipararlos, yo insisto, que no es lo mismo, mientras no tengan buenas ofertas de trabajo los papás, mientras los papás no se hagan partícipes de todo esto, que los niños de ahora, que no lo son, no se hacen partícipes de la educación, te pegan la pelota, "ah, este objeto, háganlo ustedes." , antiguamente no era así pos, antiguamente mis apoderados no sabían ni leer

ni escribir pero estaban sentados al lado de sus hijos, y le servían una taza de café, o un sándwich, mientras hacía la tarea, ahora los dejan solos.

Obviamente no estoy de acuerdo, de ninguna manera con lo que se está haciendo, por eso que esta todo, hay que cambiarlo, y no estoy de acuerdo con sacar a los niños, no estoy de acuerdo con estas prácticas pedagógicas, o sea, las prácticas de comprar un portafolio, que existan estas ATEs especialmente para esto, lo encuentro terrible. O sea, en vez de gastar plata en otras cosas, para que te vaya bien, no , si uno tiene que hacer el trabajo no más, y que tus niños aprendan no más y chao, lo demás no sé, no lo encuentro válido, no representa. En algunos casos si, por supuesto que sí, hay de todo, pero cada día yo encuentro que la gente está más, los colegas están recurriendo a eso por la presión, porque no se encuentran capacitados, no lo sé, no sé por qué lo hacen, pero es falta de ética absoluta.

Entrevistador: Muchas gracias por su participación.

Entrevistador: Esta es una pregunta anexa, que tiene relación con el tema de los evaluadores del proceso, los evaluadores de la evaluación.

Profesora 2: En ese sentido, yo al comienzo estaba, participé, como evaluadora par, en el plan de superación y correctora, pero en este minuto, hace como tres años atrás, los evaluadores, los correctores de portafolio son personas que ¡nunca! han pisado una escuela municipal, que nunca han trabajado en un colegio con cuarenta y cinco niños, por eso no estoy de acuerdo en absoluto que sea gente que trabaja en colegios pagados, gente que trabaja en subvencionados, que sean correctores, o que sean supervisores de correctores, yo lo encuentro irrisorio, se supone que deberían ser correctores todas las personas que trabajan en colegios municipalizados, yo el año pasado postulé y no quedé. He sido una vez correctora, después el año pasado postulé y no quedé, y además también es con contactos. No entras así, tú das la prueba, participas en la capacitación y después si tú conoces al supervisor quedas. Eso sí que lo encuentro, gente que nunca ha trabajado en colegio municipal que sea corrector, lo encuentro irrisorio. Gente que yo conozco aquí en mi comuna, que entran al aula y no son capaces de dominar a treinta

niños, y son supervisores de correctores de portafolio. Eso hay que renovarlo, hay que cambiarlo. Yo, todos los años, que no quede asegurada esa gente, todo eso que están deberían cambiarlo, para darle la oportunidad también, económica, a gente que está muy capacitada, profesionalmente, y que vaya todo esto rotando, pero hay gente que lleva cinco años siendo supervisor de corrector, y llevan a todos sus amigos, y como trabajan en colegios subvencionados, llevan a gente de colegios subvencionados, aquí en la Ciudad X hay tres supervisores que son de colegios subvencionados. La gente que está a cargo de seleccionar, debería preocuparse si, que trabajen en colegios municipalizados, saben lo que estamos viviendo, la realidad, entonces eso es súper importante, yo no estoy de acuerdo en absoluto, que sean de colegios subvencionados, si trabajan en los dos colegios, ningún problema, pero yo estuve en un grupo el año pasado, habíamos dos que trabajamos en colegios municipalizados, los otros cinco todos era de colegios subvencionados y nunca habían pisado un colegio municipal, no conocían la realidad, entonces, como pueden ellos, evaluar a un profesor de un colegio municipal, que ven un video, que son cuarenta y cinco minutos, que no es la realidad, porque eso se manipula, se maneja, entonces eso, yo no estoy de acuerdo.

Es un punto aparte que lo quise acotar.

9.4 Transcripción Entrevista profesora 3

Entrevistador: Para esta investigación me interesa saber cuáles son las valoraciones y percepciones que UD. tiene respecto al proceso de la E.D.D. De eso básicamente trata la entrevista. A lo más va a tener una duración de una hora. Otra cosa que tengo que aclararle es que antes de organizar esta entrevista, nosotros nos juntamos con un grupo de profesores, y ellos nos orientaron para decirnos hacia donde tenía que ir la entrevista, qué temas eran los más relevantes, qué temas no eran tan importantes. En eso nos basamos para hacer la entrevista. Antes de comenzar voy a tener que pedirle unos datos: ¿Su nombre completo cuál es?

Profesor 3: ABC.

Entrevistador: ¿Y su edad?

Profesor 3: Yo tengo 53.

Entrevistador: ¿Y cuántas veces ha sido evaluada Ud.?

Profesor 3: Dos veces. El próximo año voy a la tercera vez.

Entrevistador: ¿Este año no fue evaluada?

Profesor 3: No porque es cada cuatro años.

Entrevistador: ¡Ah verdad! ¿Y qué disciplina ejerce?

Profesor 3: Yo estoy ejerciendo profesora de educación general básica.

Entrevistador: ¿Y cuántos años tiene Ud. de servicio?

Profesor 3: Cerca de 30.

Entrevistador: Lleva hartoo tiempo.

Profesor 3: Sí.

Entrevistador: ¿Tipo de contrato?

Profesor 3: Indefinido.

Entrevistador: ¿Y tipo de jornada?

Profesor 3: No sé... jornada mañana y jornada tarde. Yo trabajo toda la mañana y parte de la tarde.

Entrevistador: Perfecto. ¿Formación permanente realizan acá o no?

Profesor 3: Sí, siempre estamos con capacitaciones. En las distintas asignaturas, estuvimos bastante tiempo con matemáticas, ahora estamos con ciencia, el próximo año probablemente estemos con historia y geografía. Siempre nos están capacitando.

Entrevistador: Ah qué bueno. ¿En cuántos y cuáles establecimientos ha trabajado Ud. antes?

Profesor 3: ¿Municipales o particular subvencionados? Porque he trabajado de todo.

Entrevistador: De todo. En general.

Profesor 3: Muchos yo diría que cerca de unos 30 más o menos. Lo que pasa es que yo era profesora de asignatura. Lo que pasa es que como yo hacía horas, a veces tenía 5 colegios o 4. Empecé como profesora de francés después de inglés y después me hice profesora básica. Entonces por eso tengo mucho colegio.

Entrevistador: ¿Pero todos por acá por la zona: ciudad X, ciudad Y?

Profesor 3: Nueve años viví en ciudad Z, así que también trabajé en Ciudad Z. Y el resto, la mayor parte, lo trabajé acá en Ciudad X.

Entrevistador: ¿Actualmente en cuántos establecimientos trabaja Ud.?

Profesor 3: En este momento estoy aquí solamente.

Entrevistador: ¿Y cuántos años lleva trabajando aquí?

Profesor 3: 8 años.

Entrevistador: Ocho años, perfecto. Bueno, pasando ahora con la entrevista... ¿Cuál es su opinión sobre la E.D.D.? Una pregunta bien abierta y general.

Profesor 3: Haber... ¿cuál es mi opinión sobre...?

Entrevistador: La Evaluación de Desempeño Docente.

Profesor 3: ¿Lo que ellos hacen para nosotros, evaluarnos?

Entrevistador: Claro.

Profesor 3: Siendo bien objetiva, pienso que no logra medir realmente en forma totalmente eficiente lo que un profesor sabe o no sabe. Porque se guían por unos parámetros para revisar, entonces en qué, esto es según mi experiencia, porque yo he notado en la experiencia de colegas muy buenos que han salido básicos, y es sumamente injusto. Y al revés, entonces hay algo ahí, en la forma que ellos miden, lo que no está funcionando bien. De hecho ellos se guían por parámetros, o sea si tú no hiciste eso tal cual sale ahí, o no dijiste lo que ellos querían, la persona se guía por pautas y puntajes.

Entrevistador: Ya

Profesor 3: ¿Entonces qué es lo que yo he podido observar?... Que profesores muy creativos, que van más allá de lo que exige el ministerio, más allá en forma positiva, a veces son mal evaluados porque no está dentro de las pautas lo que ellos están haciendo. Y resulta que son profesores excelentes, que han hecho cosas que han ido mucho más allá: han transferido conocimiento, y que lo vemos en los resultados en el aula. Pero en el momento de la evaluación, los resultados de la E.D.D., no se les reconoce y aparecen como básicos. Entonces eso es lo que yo criticaría, y te puedo transpolar un poco más allá que también le he observado en las tesis. En las tesis es exactamente lo mismo porque algunas universidades se guían por parámetros y cuando un profesor intenta hacer algo que va un poco más allá, no, no va dentro de los parámetros: malo. Entonces después uno presenta un trabajo como ellos quieren, sin que uno se sienta totalmente de agrado porque si quieres hacer más y encuentras que eso es muy limitado, y eso es lo que creo yo, me entiende. Yo creo que ahí falta mucho más, o sea haber un criterio muy amplio. No es culpa de los que están evaluando porque a ellos les dicen, les pasan esta pauta.

Entrevistador: Claro les pasan la pauta hecha.

Profesor 3: Y ellos tienen que guiarse por esa pauta. Entonces es como bastante difícil porque el mismo profesor se ve enfrentado a una situación de que no corresponde. Y ahora yo creo saber por qué es así.

Entrevistador: ¿por qué?

Profesora 3: Las bases de todo esto, a mí me tocó ir hace muchos años atrás, y me pude dar cuenta antes de que empezara la evaluación docente se hicieron unas reuniones y se empezó a comentar que esto ya venía. Entonces tomó un grupo de profesores para escuchar y para comunicar al resto de los profesores lo que estaba pasando. Y observando y observando en qué nos habíamos dado cuenta, en que los que habían hecho las bases para evaluar no eran profesores, sino que eran psicólogos la mayoría y sociólogos, y también había entre medio ingenieros. Entonces si bien ellos están bien preparados en su rama, yo no lo pongo en duda, o sea, yo igual los respeto. Pero falta la parte experiencia que es la parte humana, me entiende. Entonces la educación es algo muy amplio y tú sabes que todos los años las cosas van cambiando, los niños van cambiando, las personas van cambiando, el sistema va cambiando.

Entrevistador: Es muy dinámico.

Profesora 3: Pero obvio es muy difícil hacer una pauta estructurada. Tendría que ir cambiando todos los años según los resultados lo que sería un trabajo enorme. Esa es mi opinión. Mala, mala, tampoco está, tiene sus cosas positivas. Por ejemplo a mí me gusta mucho la creación del Marco Para La Buena Enseñanza, no sé si tú la conoces.

Entrevistador: Sí, sí.

Profesora 3: Es un libro en donde abarca todos los ámbitos de la educación.

Entrevistador: Sí, si está en digital también. Lo he leído.

Profesora 3: Entonces, es bueno, porque sabes tú que cuando uno lo estudia va analizando punto por punto y se va dando cuenta si las prácticas que yo estoy haciendo en el aula están conforme. O sea, ahí yo logro hacerme como una autoreflexión de que si

mis prácticas están realmente siendo buenas, si están siendo acordes con lo que debiera ser, en el momento que estamos viviendo. Como una pauta de reflexión de que yo diga: “no, esto me falta”, porque uno es un ser humano.

Entrevistador: Claro.

Profesora 3: De ese punto de vista sí, me gusta el Marco Para La Buena Enseñanza.

Entrevistador: ¿Y respecto a su experiencia personal, cómo le ha ido en la Evaluación de Desempeño Docente?

Profesora 3: Yo he salido competente las dos veces. Por lo menos cuando me han entrevistado, porque es personal la parte del Marco Para la Buena Enseñanza, es un porcentaje que te dan y es personal, donde te entrevistan oralmente.

Entrevistador: ¿Pero Ud. está satisfecha con ese resultado?

Profesora 3: La verdad es que nunca me ha preocupado mucho la Evaluación Docente. A lo mejor si me fuera “básico”, me estaría preocupando o me estaría enojando, me entiende (risas).

Entrevistador: Claro (risas).

Profesora 3: La verdad es que no, o sea, la única lata que me da la evaluación docente, es que es un trabajo enorme, y que nos falta tiempo para hacer la carpeta. Entonces uno llega con las ojeras por acá, cansado para hacer clases, es un estrés que no nos damos el tiempo determinado para que yo lo trabaje tranquilamente, sino que es un trabajo extra que uno hace en la casa.

Entrevistador: Ese es el famoso Portafolio.

Profesora 3: Pero desde ahí, desde lo que nos piden, no hay nada que no seamos capaces de hacer. La verdad es que en mi opinión bien personal, y no creo que esté muy alejada, pero yo pienso que los profesores, al revés de lo que se comenta por ahí, somos enormemente preparadas. Yo te podría decir que en una situación diversa, difícil, elígete a un profesor, él va a saber lo que tiene que hacer, porque estamos sometidos

constantemente a tanta cosa distinta de solucionar, tanto tipo de problema que estamos informados por todos lados, porque constantemente tenemos que estar estudiando e informándonos para hacer buenas clases. Así que no me preocupa mucho los resultados. A mí lo único que me preocupa es hacer bien las cosas y fíjate que inclusive cuando evalúan los niños. No soy de las que está pendiente de las estadísticas, no, yo: “haber, haber, haber, en qué fallé. Ya, esto es lo que hay que hacer”, y listo. Me guío más bien de que el niño cumpla con la cobertura curricular, enseñarle en forma bien consciente, ver que el niño está aprendiendo, eso es lo que me preocupa.

Entrevistador: ¿Ud. considera que hay otras formas de evaluar el desempeño docente?

Profesora 3: Yo creo que la mejor forma de evaluar es cuando tú permaneces en un establecimiento, porque en el quehacer diario se ve como tú trabajas, que cumplas, que hagas las clases como corresponde, que cumpla con los contenidos, que tengas una buena relación con los alumnos porque uno tiene que tratar como sea al curso que te toque, la personalidad de niño que te toque, uno tiene que tratar de que ellos logren un equilibrio, que se concentren que aprendan. Cuando uno ya tiene una buena relación con su curso, los niños estudian, yo creo que con eso basta, y si tu cumples y llegas como corresponde al colegio a hacer tus clases. Lo detectan fácilmente desde inspección a dirección si tú estás haciendo mal las cosas. Pero si tú permaneces en un colegio es porque lo estás haciendo bien. Entonces como que no es necesario que vengan a evaluar externos a determinar cosas macro, que en realidad eso debiera ser más bien, como para hacer unos estudios macro a nivel de ministerio de educación para ver qué es lo que está fallando, a lo mejor en el ministerio agregaron o colocaron o quitaron, me entiende, en ese aspecto .

Entrevistador: Y respecto al SIMCE, ¿Ud. cree que el SIMCE mide de alguna manera el desempeño de los profesores?

Profesora 3: ¿El desempeño de los profesores?

Entrevistador: Sí, el SIMCE, dependiendo de los resultados, porque por lo que tengo entendido, este liceo bicentenario obtuvo muy buenos resultados SIMCE. ¿Eso de

alguna manera refleja el desempeño de los docentes de acá, o puede servir como indicador para saber qué tan bien es el desempeño de los profesores acá?

Profesora 3: Bueno de hecho sí sirve de indicador para demostrar que acá los profesores están trabajando bien. Pero en forma general, no creo que sea algo totalmente tajante. Pero sí se puede demostrar desde que nosotros empezamos a... empezaron a capacitarnos, a enseñarnos mejores estrategias, de momento de que el liceo tiene mejor material para trabajar con los niños, se ha facilitado un poco también el quehacer, y hacerlo mejor. Y tiene que reflejarse de alguna manera en los resultados del SIMCE. O sea, si tú te esfuerzas más, el colegio se esfuerza también, yo estoy hablando de toda la comunidad educativa, se esfuerza en capacitar profesores, para entregarle, no sé, un mejor quehacer laboral dentro del aula, que yo personalmente noté de que me superé en hacer las clases, porque estábamos trabajando con un sistema que es de matemática que es sobre todo de Scott Foresman donde el quehacer diario, la forma de pasar la materia, la estrategia, son totalmente innovadoras, entonces yo en vez de enseñarle al niño una forma de llegar a un resultado, ahora a los niños les enseñé 5 o 6 formas, y me encuentro con la sorpresa de que un niño que jamás le enseñé a dividir al haber llegado a la multiplicación ya es capaz de dividir solo, o es capaz, ponte tú, de hacer un gráfico sin mayor explicación. Y todo con una facilidad extraordinaria, unas tablas, ponte tú, ya en dos clases, y ahora me hace la tabla del uno al nueve, al diez, y tengo que agradecer que fue gracias a ese método, porque la educación anterior era muy de memoria todo, y habían una o dos formas de pensar pero esta otro sistema te hace extrapolar pero todo, y eso llega a los niños. Lo que por ejemplo, cual es lo que yo observé: en vez de ser una tortura, por lo menos en este colegio las matemáticas a los niños les encanta. Se entretienen y les encanta y se les hace muy fácil. O sea de un curso a lo mejor hay uno, que cuando averiguo, porque ese niño no sabe, porque tiene un problema ya un poquito que tiene que ser tratado con educadora diferencial, etc.

Entrevistador: Es difícil lograr eso.

Profesora 3: Claro, por eso yo digo, yo tengo que reconocer de que, que muchas cosas se lograron porque recibí la capacitación. Lo mismo en ciencias, también una forma extraordinaria que le enseñan, a través de habilidades, antes solamente se manejaba el objetivo y el contenido, antiguamente se le ponía sólo énfasis en los contenidos, después empezaron con los objetivos, y ahora ya estamos con las habilidades, porque una habilidad se puede trabajar en forma transversal. Entonces te puede abarcar un montón de asignaturas para el diario vivir.

Entrevistador: Volviendo un poco al tema del SIMCE, ¿Ud. considera que existe alguna relación entre la E.D.D. y el SIMCE?

Profesora 3: ¿SIMCE y E.D.D.? Algo, pero no mucho.

Entrevistador: ¿Por?

Profesora 3: Porque la E.D.D. abarca como te digo muchas cosas que como te digo no abarca el SIMCE. El SIMCE es simplemente como un resumen de los conocimientos que logró adquirir el niño, voy a hablar de 1° a 4° porque yo no he hecho otros SIMCE más allá que los de 4°, durante los cuatro años, o de los dos últimos si quisiéramos decir, pero sé que de ahora están abarcando de 2° a 4°. Y la E.D.D. abarca muchas cosas, abarca cómo es el ambiente de la clase, cómo prepararías tú la clase. Pero eso es puntual porque yo te puedo colocar en la carpeta como haría yo una clase de matemáticas, pero yo estoy diciendo una parte de lo que yo hago. Pero a lo mejor uno puede hacer una cosa mucho mejor pero no lo puede demostrar en el papel, me entiende.

Entrevistador: Ya.

Profesora 3: Hay cosas que son subjetivas.

Entrevistador: ¿Cuáles son esas cosas por ejemplo?

Profesora 3: Por ejemplo, nosotros trabajamos con clases muy programadas, estructuradas. Eso por un lado es muy bueno, porque tú tienes un trabajo sistemático. Entonces tú tomas consciencia de lo que estás haciendo y de lo que estás fallando. Pero

no basta, hay diversas circunstancias que se dan en una sala de clases, por ejemplo, un niño se enfermó, vinieron pocos por A,B o C motivo, no sé, tantas cosas, falla un data en un momento, y tú tienes que solucionar eso. O en el momento mismo de la clase, tú estás haciendo una clase y te surgió algo sumamente interesante a través de la pregunta de un niño. Y le puedes sacar mucho más provecho a la pregunta de ese niño, y dejar un poquito de esto de acá, pero retomar. Entonces hay mucho que tiene que ver en la creatividad que tiene el profesor. Pero los conocimientos yo creo que es súper importante que un profesor tenga hartos conocimientos, eso sí que es importante, porque el niño asimila mucho lo que escucha, lo que observa en la clase. Estos niños chicos no son de los que llegan a la casa a estudiarse el cuaderno, yo creo que un 5% del curso lo hará. Primero porque no han aprendido todavía estrategias de estudio, les aburre, en la casa no hay papás que digan “ya a estudiar”. Estos son los niños que aprenden en la sala de clases. Entonces para mí, ponte tú, donde ellos estudian, yo le pongo harto énfasis a los papás en eso: en las tareas. La tarea diaria no puede faltar, el cumplimiento de la tarea, ahí ellos repasan lo que uno les enseñó y ahí está el verdadero estudio.

Entrevistador: Ya. Voy a pasar a otro tema ahora. ¿Usted cree que esto repercute de alguna forma en cómo la sociedad ve al docente?

Profesora 3: Sí pos, lamentablemente sí.

Entrevistador: ¿De qué manera?

Profesora 3: Sí porque tú ahora te darás cuenta que los resultados no son algo exclusivamente del colegio.

Entrevistador: ¿Me habla del SIMCE o del E.D.D.?

Profesora 3: ¿De qué me estás hablando tú, de la E.D.D.?

Entrevistador: De la E.D.D. Después si quiere hablamos del SIMCE.

Profesora 3: Los resultados de la E.D.D, bueno como yo estoy trabajando desde hace ocho años acá, puedo darte mi observación de lo de acá, no sabría decirte de otros

colegios, porque no tengo información de eso. Pero acá, yo creo que, aquí en el colegio han sido bien consciente de eso, de estar absolutamente consciente de que si un profesor salió básico no es porque el profesor sea malo; profesores excelentes pueden haber salido básicos. Entonces no, la corporación claro que ha ido, hay cosas que influyen, por ejemplo, que la corporación inmediatamente, porque este es un colegio municipal, los manda a hacer cursos o de estudiar. Eso es obligado a hacerlo, es parte del sistema. Claro que tiene incidencia, pero aquí en el colegio de que dijéramos: “no, es malo porque el mal profesor, lo vamos a trasladar”, no, nada de eso, afortunadamente no, no llega a eso, y hay un respeto de reconocer de que el profesor que está aquí es bueno. Lo que tiene la sociedad es que no creo que, la comunidad de apoderados, ponte tú, se vaya a enterar de éste profesor (mal evaluado)... Sería algo terrible. Pero si pienso que dentro de los profesores, bueno, aquí somos, bastante solidarios, nos reconocemos que aquí trabajamos mucho, todos vamos a las mismas capacitaciones, y ahí a uno lo hacen interactuar, te hacen pruebas constantemente, te están ejercitando, y uno está viendo como son de buenos los profesores, o sea, uno lo está viendo. Entonces no existe ese prejuicio, gracias a Dios; aquí, ya bueno, saliste básico, “pucha”, uno lo lamenta porque nos mata, pero en ningún momento uno va a pensar que el profesor no sabe, no, para nada. Ahora si esto llegara como los resultados del SIMCE a los padres, sería catastrófico, sería muy malo, ojalá no suceda, porque tú sabes, los papás, es distinto, lamentablemente ellos no saben. Pero de que influye en un profesor, claro. A mí no me ah sucedido pero con la personalidad que yo tengo, yo creo que me destruiría, yo creo que caería en una depresión que... obligada a levantarme, pero sería un mal momento, entonces claro que...

Entrevistador: Yo le preguntaba eso porque también, todos los años en ciertas fechas cuando se publican los resultados, en las noticias...

Profesora 3: Uno está nervioso, si uno es un ser humano, uno está nervioso, porque siempre tiene el temor. Además que le ponen que si tú varias veces sales en el sistema, aquí y allá, y como es algo que de repente es muy subjetiva, la evaluación, y dar de repente sorpresas los resultados, es preocupante, porque como que tú no vas a la segura.

O sea, si uno dice “ya no si yo lo haré excelente”, no se puede decir porque no sabes quién va a tocar de evaluador, qué criterio va a aplicar, cómo ven los parámetros, es todo un enigma. No así el Marco Para La Buena Enseñanza que tú ya sabes lo que te van a preguntar, entonces, y por donde va la cosa, entonces, tú estudias bien y será válido.

Entrevistador: ¿Y respecto al SIMCE?

Profesora 3: ¿Cuál es la pregunta?

Entrevistador: La opinión que percibe Ud. digamos, respecto al SIMCE.

Profesora 3: Sí, yo creo que la comunidad, o sea, los apoderados en cómo reaccionan.

Entrevistador: Claro.

Profesora 3: Mira, hay un número de apoderados que se preocupa del SIMCE, hay otros que no, no se preocupan.

Entrevistador: ¿Y cuáles son los que predominan?

Profesora 3: Generalmente los que tienen mayor nivel cultural son los que se preocupan de esas cosas, porque tú sabes que aquí está muy mezclado todo, y aquí, generalmente, la mayor parte son de escaso nivel cultural los papás. Cuando uno los va ahondando, tú de repente las ves arregladitas a las mamás, pero vas ahondando y no saben, no pueden ayudar a los niños, porque no saben hacerlo, o no han llegado a estudios superiores. Sí yo diría que hay un número de apoderados que sí se preocupa, sobre todo los que están inmersos en internet, que les llama la atención eso, y sí le dan importancia, de hecho yo creo que hay gente que viene a matricular a los niños acá porque se han enterado de que el colegio tiene buenos resultados. O sea, la información y la publicidad como siempre lleva a las personas. Mucha gente viene y pone a los niños acá porque tiene entendido, por los resultados en el SIMCE, por lo que han escuchado, que el colegio es bueno. De hecho están llegando niños de ciudad Y que se están levantando tempranísimo, y ellos vienen los papás, y se sacrifican y los vienen a dejar acá, porque saben que se van a encontrar con un buen colegio.

Entrevistador: ¿Ud. tiene de esos alumnos, esos son más para la media?

Profesora 3: No, yo tengo, si yo viajo con ellos, si yo soy de ciudad Y, y converso con los apoderados y sé de qué colegios los sacaron, los colocaron acá, de municipales de allá, los trasladan acá. Ni siquiera buscan un municipal mejor en ciudad Y, sino que los traen directo acá. También tengo que reconocer que hay un plus que tiene el colegio que escasos municipales lo tienen.

Entrevistador: ¿Qué cosa?

Profesora 3: Que aquí se logra maravillosamente una disciplina, y una autodisciplina en el niño que en otras partes es difícil. Con los niños que nosotros recibimos, municipales, que son de más escasos recursos. Aquí se logra respeto, cuesta mucho en primero básico, pero se logra ponte tú no ves a garabatos en el patio, dentro la sala hay respeto, se puede trabajar. Es un trabajo, como yo diría enorme, como yo he trabajado en tantos colegios te lo puedo decir, que una de las cosas que yo me siento orgullosa de este colegio, es que se ha sabido cuidar esa parte, y esto parte desde el auxiliar, el que hace el aseo, al inspector y de ahí para arriba. Parte inclusive de ahí, que tú te encuentras con un auxiliar que te trata con respeto, te encuentras con un inspector de patio o en la puerta que te trata con mucho cariño y respeto, entonces el niño está inmerso en un ambiente de muy buena educación, donde es muy bien tratado. Y como la mayor parte del tiempo está acá, modelo, entonces eso es bonito. Que a veces entran y dicen, esto parece colegio particular subvencionado, no lo pueden creer, porque ven los niños, todo normal, tranquilo en las salas, no existe esa falta de respeto terrible que a uno le ha tocado sufrir en otros colegios.

Entrevistador: Claro. A mí igual me ha tocado hacer unos trabajos en otros colegios, por ejemplo, e igual me llamó la atención precisamente eso mismo, se ve todo tan limpio, tan ordenado.

Profesora 3: Todo. Por eso como te digo es un trabajo de capitán a paso y que es sistemático, totalmente sistemático. Si te contara lo que yo he pasado en ciertos colegios, sobre todo cuando yo vivía en ciudad Z, claro, yo salía arrancando de repente, decía “no, yo no estudié para esto” (risas).

Entrevistador: Pasando ahora a otro tema, hay un ítem dentro de la E.D.D. que permite a los profesores reflexionar en torno a sus propias prácticas, me refiero a la Autoevaluación, me gustaría que me comentara un poco sobre esto.

Profesora 3: ¿El ítem que aparece en la E.D.D.?

Entrevistador: Sí, sobre la Autoevaluación.

Profesora 3: Ah ya. Mira, ese ítem es el que a mí me parece más... (risas).

Entrevistador: ¿Qué cosa?

Profesora 3: Es que por ejemplo, hay dos puntos en ese ítem. Uno, que tengo el autoestima muy alta y me pongo que todo lo tengo excelente. Que nosotros, por lo general los profesores, somos de autoestima alta, o sea, ningún profesor te va a decir que es mal profesor, porque nosotros estamos para educar y tratamos de hacer lo mejor de lo mejor, entonces, cómo van a decir, no si yo, yo soy mal profesor, es como muy difícil.

Entrevistador: Claro, valoran su esfuerzo y todo eso.

Profesora 3: Exacto, claro. Estamos por un lado en eso. Por otro lado está el reconocer en algunas partes que sí, que esto no lo hago muy bien. Es bueno también colocar eso, sí se hace, se coloca, pero que pienso yo de eso, bueno, no sé ese es el criterio de cada profesor. No te podría responder porque si un profesor quiere colocar que lo tiene todo excelente, perfecto. Ahora, cómo va la ponderación ahí, no sé, ignoro la ponderación final.

Entrevistador: ¿Y cómo considera generalmente el criterio de los profesores para autoevaluarse? ¿Son autocríticos o por lo general no lo son?

Profesora 3: Mira, no sé de la E.D.D. porque nunca les pregunto “oye qué colocaste en tu evaluación”, pero cuando a nosotros nos toca capacitaciones generalmente tenemos que hacer autoevaluaciones o momentos de reflexión, y sí, somos críticos, por lo menos aquí, estamos constantemente en la capacitación exponiendo. Entonces uno se da cuenta de repente de lo que le falta, y pregunta, existe esa confianza. Es importante ser crítico, porque si no eres crítico no mejoras. Pero cuando te ponen un papel y te van a evaluar, y

vas a sacar un puntaje; complicado. Me entiende, además que son pautas generales. Uno es muy cuidadoso, por lo menos yo fui súper cuidadosa: “haber esto ya, esto reconozco que me falta un poco”, porque tampoco uno es perfecto, y tampoco uno puede colocar que todo es perfecto porque eso no es cierto. Es que uno no siempre está al 100%, yo puedo entrar un día al 100% a la clase, es una clase maravillosa. Y al otro día a lo mejor no esté al 100%, por distintos factores, a lo mejor vengo un poco delicada de salud, y aunque uno trata todas esas cosas de... para... bueno, para eso está una planificación sistemática, eso es lo que te ayuda mucho. El cumplir una planificación sistemática te ayuda a que vengan las condiciones que vengan, te olvidas del asunto y haces tú clase como corresponde, eso es positivo.

Entrevistador: ¿Y Ud. considera necesaria esta fase, me refiero a la de la Autoevaluación?

Profesora 3: Sí, yo la considero súper importante, inclusive la autoevaluación es algo que se debiera hacer periódicamente. De hecho personalmente me autoevalúo todos los días. Todo: como persona, lo que hice en el colegio, es una reflexión, y cuando no la hago, y me acuesto cansado y hago otra cosa, como que me enojo conmigo misma porque encuentro que la necesito. Como por ejemplo, ya, hablando de educación, entro a la sala, y una parte de la clase no me gustó, no resultó, por A, B, C motivo que haya sido, ya lo reflexiono, salgo, y ya lo preparo para la siguiente clase, poder revertir eso. Porque por eso te digo, tú puedes tener planificadas clases muy sistemáticas, pero tienes que estar consciente de lo que estás haciendo, o sea, esto me resultó, ya que bueno, lo voy a seguir haciendo, o hasta aquí no más llego, y avanzo. Esto no me resultó, ya, tengo que cambiarlo, o tengo que cambiar de estrategia. O no sé, los niños no estuvieron al 100% de repente, en esos períodos de invierno llegan pero... delicados de salud, y todos así con antibióticos, entonces uno se da cuenta que no estuvieron ellos al 100%, por más que yo hubiera tratado por todos los medios. Entonces tengo que volver a retomar, hacerlo, o integrarlo en otras clases. Es así porque mira, nosotros somos personas, nosotros somos seres humanos y los alumnos son seres humanos, entonces también un

profesor nunca tiene que olvidarse de esa parte, puedes tener todo muy bien planificado pero están también los otros factores, pero ahí hay que jugar a buscar un equilibrio.

Entrevistador: ¿Y los resultados de esta fase, los conoce Ud. o no?

Profesora 3: ¿De qué fase?

Entrevistador: La fase de la Autoevaluación. A Ud. le entregan esos resultados.

Profesora 3: ¿Cuándo nos autoevaluamos cuando hacemos práctica?

Entrevistador: No, me refiero a la Autoevaluación de la E.D.D.

Profesora 3: Sí, nos entregan la carpeta con los resultados y todo. Bueno es que también esa es la menos importante porque te evaluaste tú, y ellos te tienen que dar el puntaje que te corresponde.

Entrevistador: Ah, Ud. la considera la menos importante, ¿y por qué?

Profesora 3: No me refiero a que es la menos importante. Me refiero a que ellos, de que ellos de acuerdo a lo que tú contestaste es el puntaje que te dan. Por lo tanto ese porcentaje es el que...

Entrevistador: ¿El porcentaje es poco lo que vale?

Profesora 3: Sí, creo que es poco. Por eso creo que ellos se fijan más en la carpeta, cuando te interrogan por el Marco Para La Buena Enseñanza, y el mayor porcentaje lo tiene la carpeta, y luego otro porcentaje que también es más o menos alto que es el de la filmación. Imagínate te vienen a filmar una vez, esa vez te tiene que salir pero, impecable, porque es la única, única vez, pero me da la impresión que los parámetros no son tan duros, no son tan duros porque ellos consideran cosas normales que pueden suceder, que a veces son los niños los que te hacen cambiar toda la estructura, todo lo que tenías organizado, te puede salir un niño que te pregunta 100 veces lo mismo, y tú tienes que tratar de que el niño entienda y entienda, y no falta que los que más en ese momento quieren levantar el dedo, son los que menos salen porque quieren salir en la tele porque ellos creen que es la tele. Eso pasaba en un principio, pero yo diría que con

el tiempo los niños ya se han acostumbrado, entonces ellos saben que tienen que comportarse lo más normal posible y que es importante de que ellos se comporten bien porque están evaluando al docente.

Entrevistador: ¿Ustedes hablan con ellos antes?

Profesora 3: Sí, porque yo creo que es algo que se les tiene que decir, o sea, los niños hay que explicarles. Antes se les ocultaba las cosas, ahora no, ellos tienen que entender, que no es que ellos se vayan a comportar mejor porque llegaron a filmarlos. El asunto es que ellos se inquietan porque vieron otra persona que entró, viene con cámara, entonces les parece entretenido, llama la atención. Para que ellos no se distraigan y pongan atención a la clase, entonces se les piden actúen en forma normal, como si esas personas no estuvieran, nada más.

Entrevistador: Respecto a eso quería preguntarle ahora, porque existen ciertas prácticas respecto a la E.D.D. tales como la compra del Portafolio On-line, porque también se puede comprar On-line, por lo que me han dicho otros profes.

Profesora 3: No tenía idea.

Entrevistador: Algunos profesores nos comentaron también la elección del curso donde hacen la grabación. Y también hay otras prácticas como sacar a niños de las salas durante la filmación. Hay algunos liceos o establecimientos públicos donde lo hacen. Me gustaría saber cuál es su opinión al respecto.

Profesora 3: Sacar de las salas... No yo pienso que si ellos estiman que es conveniente porque no. Cada uno sabe los niños que tiene, sabe el proyecto que tiene, la forma de trabajar, y si le da resultados y va a encontrar que si es más entretenido filmarlos haciendo una actividad en el patio porque no. Sobre todo, bueno, todavía no están evaluando sobre ciencias, pero imagínate una actividad sobre ciencia, que lindo hacerlo afuera en el patio, o en un laboratorio, y a futuro si evalúan ciencias tendrá que ser en un laboratorio para que sea mucho más eficiente, sí. Yo creo que, es que mira, aquí no he visto esa experiencia.

Entrevistador: Aquí en particular, ¿pero no lo ha visto en otros lados?

Profesora 3: No es que yo he estado aquí solamente. Desde que yo empecé a ser evaluada, porque antes yo era profesora de asignatura entonces yo, a mí, no me evaluaban, yo era profesora de inglés. Entonces desde que yo empecé a ser profesora de básica, partió al tiro la E.D.D., o sea a los dos años después llegando acá.

Entrevistador: Claro, porque la E.D.D. empezó el año 2003, Ud. llegó acá y la primera vez que fue evaluada fue estando acá, entonces no ha visto otras realidades.

Profesora 3: No he visto otras realidades. Y nunca antes me había visto preocupada de preguntarle a otros profesores, la verdad es que no.

Entrevistador: Ya. Porque, no sé, esa es una de las prácticas que nos llamó la atención dentro de las cosas que nos dijeron el grupo de profesores con los cuales estuvimos hablando.

Profesora 3: ¿Pero cómo, te dicen, que hacen la carpeta on-line?

Entrevistador: El Portafolio, lo pueden bajar on-line.

Profesora 3: Y lo completan on-line.

Entrevistador: No, no ahí, lo descargan. Pagan no sé cuánto y lo pueden descargar anticipadamente.

Profesora 3: ¿Antes que se lo envíen?

Entrevistador: Antes que se lo envíen.

Profesora 3: Ah bueno. Lo importante es que lo respondan y lo manden. Lo que pasa es que aquí la corporación se encarga de entregarnos las carpetas, aquí el sistema es distinto: la corporación hace todos los trámite, y ella nos trae la carpeta y uno hace su trabajo en el tiempo que corresponde y luego la va a dejar allá o personal de allá las viene a retirar de acá. Entonces por eso esa práctica aquí no se ha hecho y la desconozco.

Entrevistador: Y la otra era la que se realiza durante las filmaciones. Como le comentaba que hay algunos niños, por ejemplo, que son los más inquietos o los más

problemáticos durante la filmación, estos alumnos los retiran de la sala, los envían a otros lugares para que otros adultos cuiden de ellos, para que la filmación salga mejor.

Profesora 3: No, aquí que yo sepa no. Aquí se, se toman todos los niños, igual en el SIMCE.

Entrevistador: Pasando ahora a otro tema, lo último. Durante esta entrevista, Ud. me dijo muchas cosas sobre el proceso de E.D.D., algunas buenas y otras malas. Pero me gustaría saber en primer lugar qué rescata de la evaluación docente.

Profesora 3: ¿Qué rescato?... Haber. Bueno rescato el hecho de nos obligan a estudiar el Marco Para La Buena Enseñanza, uno ha tomado más consciencia de las prácticas, que eso era algo que antes no estaba. Entonces eso ya se incluyó en nuestro quehacer diario. Por lo tanto, ya esa parte, eso lo rescato, eso es muy bueno, lo demás: describir una clase con los parámetros que ellos dicen, eso también es lo que uno hace diariamente. ¿Qué se ha facilitado ahora? ¿Qué rescato? Que como nosotros estamos planificando diariamente, entonces ya planificar ya no es nada de otro mundo. ¿Qué otra cosa rescato? Que a través de la E.D.D., bueno, eso que nos ha permitido reflexionar sobre nuestras prácticas y mejorarlas, que si tú sales competente o con excelencia, tienes la posibilidad de dar una prueba la AVDI. ¿No sé si tú conoces eso?

Entrevistador: Me suena.

Profesora 3: AVDI es una prueba de desempeño. Es como un premio que te dan, que si tú sales bien, tienes derecho a dar una prueba de puros conocimientos. Y si sales bien en esa prueba de conocimientos te dan algo de dinero regalo. Bueno eso yo lo encuentro positivo porque lo encuentro que es una forma de aumentar, no sé, nuestro sueldo, que no son los mejores sueldos. Es un alivio siempre también. Y más que nada también por mejorar nuestras prácticas porque sabemos, estamos conscientes que tenemos que ir mejorando, capacitándonos, que no podemos quedarnos atrás porque las cosas van cambiando, que el ministerio cada vez está exigiendo, y también se va transformando lo que ellos piden, por ejemplo, la forma, el contexto que ellos piden que los niños vayan avanzando, se ha visto que va cambiando. Ahora se le está colocando énfasis como te

digo a las habilidades, antes se le ponía más énfasis a unos mapas, unos mapas de progreso. Entonces eso te permite que tú no te dejes estar y te pongas al día. Los profesores debíamos estar estudiando constantemente, de hecho nos vemos obligado a hacerlo, e inclusive, hasta los niños te superan de repente, por la información que hay, ahora hay información en todas partes. De repente un niño sale...

Entrevistador: En internet sale todo.

Profesora 3: Claro. Entonces uno tiene que saber que tiene que estarse superando, y estar al tanto de lo que el ministerio está pidiendo porque al final el ministerio lo está evaluando. Por ejemplo yo soy súper responsable en eso, porque siempre me ha gustado ir a la par con el ministerio. Porque yo me siento responsable que el niño después que sale de cuarto, va a llegar a octavo, o que en un futuro va a dar la PSU, y que el niño tiene que ir con todos los contenidos para que le vaya bien para lograr ser un profesional. Me entiende. Entonces yo no puedo ser tan irresponsable en no ir trabajando a la par con el ministerio. Porque estoy formando niños que su futuro depende de eso.

Entrevistador: Claro.

Profesora 3: Así que, por ese lado lo encuentro bueno.

Entrevistador: Otra cosa que me gustaría saber es si Ud.me pudiera proponer alguna manera de mejorar aquellos aspectos más débiles de la E.D.D.

Profesora 3: Aspectos más débiles de la E.D.D. Eso que digo yo. Que la forma, los parámetros de medir que lo que tú hiciste estaba bueno o malo, ahí están mal. Mira, yo no sé quién hizo la parte de estadística de evaluación, ligaron los números que yo le asigno tal porcentaje a tal pregunta que respondió el profesor a tal forma y en que escribió una planificación, ahí estamos mal. Yo creo que estamos mal porque de seguro eso no lo hicieron los profesores, de hecho sé que no lo hicieron. Así que ahí estamos mal. Porque, te voy a dar un indicador: el objetivo.

Entrevistador: Ya.

Profesora 3: Por ejemplo, según la E.D.D., es súper importante que tú pongas el objetivo al inicio. Al inicio de una clase, que el niño conozca que tú vas a transmitirle en la clase. Según lo que nosotros estamos aprendiendo con nuestras capacitaciones, el niño tiene que descubrir, procesar e inferir, finalmente la médula de lo que yo le estoy enseñando, y el objetivo debiera ir al final. Mira, ¿con qué me quedo yo? En ciertas clases es necesario que el niño infiera el objetivo, en otras no es necesario que lo infiera, hay que decírselo, para que vaya bien clarito que vamos a ver, pero por ejemplo, en una clase de ciencias que el niño tiene que descubrir, que interesante que lo infiera. “Esto era lo que yo tenía que aprender” y en una metacognición, en una etapa al final de la clase dónde tú le haces preguntas y vas descubriendo si el niño entendió o no entendió, sale justo el objetivo: “ ¡Ah! Logré el objetivo”. Entonces ahí tú te das cuenta que lo lograste, cuando lo dices al inicio, tú lo mencionaste, a lo mejor el niño ni siquiera lo leyó. Pero en esa última etapa tú te das cuenta si el niño efectivamente logró el objetivo, y si no, tengo que replantear la clase. Entonces de ese punto de vista, no ha sido considerado en la evaluación. También tienen por ejemplo parámetros para actividades, y ahí hay cosas que difieren.

Entrevistador: ¿Cómo qué, por ejemplo?

Profesora 3: Por ejemplo... Preguntas como por ejemplo: ¿Qué le dice Ud. para motivar a los niños? De repente: “Sí, yo les dije que eran los mejores niños del mundo”, “no, yo les digo que tienen que trabajar aquí, allá”, listo, “los mejores niños del mundo, y los que tienen que seguir así, y los malos así”. ¿Me entiendes? Entonces, no. Ahora, ponte tú, que a mí se me haya olvidado expresar eso, cero. De repente obvio, o sea, yo puedo contar todo lo que yo hice en una clase, pero se me olvidó decir esa parte, entonces, cero punto en esa parte. Y no es que la profesora no lo haya hecho, se le olvidó decirlo, porque a lo mejor en ese momento de la comunicación, yo le puse más énfasis a una parte y no a la otra, si ahí hay cosas como que no calzan. Ahora la forma de planificar una clase, también. Depende del parámetro que le hayan dado al profesor que está revisando, si la clase está bien planificada o no, ¿y si yo planifico de otra manera? De hecho, aquí nosotras planificamos en matemáticas sobre todo de acuerdo a Scott

Foresman, que empieza con el mínimo detalle, pero excelente, empieza con una focalización, donde tú haces distintas actividades para que el niño te ponga atención y logres el silencio absoluto. Después viene un repaso en espiral, que es donde tú tomas los conocimientos previos y preparas al niño para que se enfrente a este nuevo conocimiento, y luego, después de eso, viene un estudio del concepto donde el niño empieza en forma práctica lo que va a hacer. Si yo tengo los niños muy inquietos, yo les muestro en forma kinestésica, en forma con movimientos del cuerpo, con distintas estrategias lo que el niño va a aprender. Y después que esa línea de base, para ver si el niño entendió, y las actividades, y la metacognición, para ver si entendió, etcétera. Entonces, ¿qué pasa?, que los profesores hicieron ese orden, salieron básicos. ¿Por qué? No me cabe la menor duda que porque para la persona que estaba ahí no entendió para nada de lo que el profesor hizo, porque nunca lo hizo, y porque no estaba en la hojita que ellos tienen que ir viendo. Esta esto, está esto otro, y si estaba no se dio cuenta. Entonces yo te digo, en eso, la E.D.D. se cae. Profesores que saben mucho, los pobres son minificados porque no entienden a veces el vocabulario. Por ejemplo, ya, ellos “focalización”, y no entienden que esa focalización era el ambiente de la clase, lograr un ambiente en la clase. Entonces la persona que está revisando no entendió para nada la focalización, no extrapoló que eso que está ahí, era lo mismo que está acá, pero en otras palabras, entonces: “listo, pongámosle mal al tiro”. Porque si la, eso también, o sea, no sé, la mentalidad de ciertos evaluadores, es que yo no tengo idea, nunca he revisado carpetas y no sé cómo lo hacen, pero yo pienso que también ahí hay, en los parámetros, como que debiera abrírselo un poco la mente, que a lo mejor lo que el profesor colocó acá, está acá, pero escrito de otra manera. Ahora si lo colocó en distinto orden, también es considerado malo, lo que yo te decía de los objetivos: “ah, no va al principio, lo colocaron al final. Malo”. Y por qué no ponerse a pensar que había una, no sé, había un sentido de que yo colocara los objetivos al final y no al inicio.

Entrevistador: Claro, falta más flexibilidad en ese sentido, de parte de quien evalúa y el instrumento.

Profesora 3: Claro. Ahí está el drama.

Entrevistador: Es muy rígido.

Profesora 3: Rígido. Entonces eso es lo que ha hecho que salgan básicos profesores excelentes. Entonces parece que es un pecado de repente aprender más y saber más. ¿Qué es lo que hice yo? Como a mí ya me había pasado eso con una tesis, hice una tesis inteligente y no les gustó. Y según mi parecer, hice una tesis mediocre, siguiendo un modelo y salió buena. Al final, mira a esa tesis la tiré a la basura, me quedé con la que a ellos no les gustó, esa me puede servir. Aquí como que pasa lo mismo, aquí como que pasa lo mismo. Yo creo que eso es lo que tendrían que ver. Si ser profesor es una caja de sorpresas, pero los profesores pueden hacer maravillas si los dejas también ser creativos, y eso no se considera.

Entrevistador: Hay que darles más espacio para eso.

Profesora 3: No, es que en una evaluación, mira, es complicado, porque la evaluación es subjetiva, pero eso falta ponte tú, el lenguaje. A lo mejor profesores que están revisando carpetas no tienen idea de este sistema.

Entrevistador: ¿O sea el lenguaje es muy técnico dice Ud.?

Profesora 3: Claro, ellos se guían por lo que les están pidiendo, ahí no piensan que pueden, que esto que está acá es lo mismo pero con otras palabras, y le da mucha importancia al orden: “que a mí me dijeron que esto tiene que ir al inicio”, entonces está malo, ¿me entiende? Entonces son lo que debieran colocar, personas, yo creo que aquí está la clave. Personas con mucho conocimiento a revisar esto, con muchos criterios, personas que realmente merezcan evaluar. O sea personas que hayan sido evaluadas muy bien, o que hayan tenido muy buenos resultados, o que sean profesores con mucha experiencia por último, no hablemos de buenos resultados. Personas con mucha experiencia, y que las preparen, las preparen antes para los distintas formas de, no sé, de planificación, que se puedan encontrar con distintas formas de planificación, o con distintos métodos.

Entrevistador: ¿Y Ud. respecto a estos puntos débiles, se le ocurre alguna propuesta para mejorarlos?

Profesora 3: Sí, eso que te estoy diciendo. Eso para mí sería una propuesta. Personas que estén preparadas con muchas formas en como un profesor podría dar una buena planificación. No hay un modelo de planificación, en este momento hay muchos modelos de planificación. Entonces que estén al tanto, más o menos, que pueden encontrarse con esos tipos de planificaciones, y sean capaces de entenderlas, para comprender lo que el profesor colocó. Que tengan conocimiento. Por ejemplo, ya, profesores del Colegio A, están con un método indagatorio, están trabajando con programaciones tipo Scott Foreman, o que se yo, cualquiera, entonces que ya la persona que va a evaluar eso, conozca: “a ver, veamos, ¿cómo es?, ya para ir entendiendo”, después sí, se produce esa planificación. Ahora si tú me preguntas, si yo la hice con método Scott Foreman, no. Me da mucha pena decirlo porque a mí me hubiera gustado, pero yo no lo hice porque yo ya tenía la experiencia de mi tesis, y dije no me la van a entender y me la van a tomar mala. Entonces ¿qué hice?, coloqué lo que ellos mismos me pedían, pero introduje la misma metodología Foreman entremedio, la coloqué, pero en el mismo orden que ellos querían.

Entrevistador: ¿Y eso les gustó?

Profesora 3: Supongo, supongo que lo encontraron bueno. No te voy a decir que salí excelente, porque no salí excelente tampoco, no les encantó tampoco (risas).

Entrevistador: (Risas).

Profesora 3: Pero lo encontraron dentro de lo normal.

Entrevistador: Estamos listos entonces con esta entrevista, eso sería. Gracias por su tiempo.

9.5 Transcripción Entrevista Profesora 4

Entrevistador: Nombre.

Profesora 4: TST.

Entrevistador: Edad.

Profesora 4: treinta y tres.

Entrevistador: Cumplimiento de criterios. Número de veces que ha sido evaluado.

Profesora 4: 3 veces.

Entrevistador: Disciplina que ejerce.

Profesora 4: Profesora general básica con mención en Lenguaje y Comunicación en segundo ciclo.

Entrevistador: Años de servicio.

Profesora 4: diez.

Entrevistador: Tipo de contrato.

Profesora 4: Indefinido.

Entrevistador: Tipo de jornada.

Profesora 4: Completa.

Entrevistador: Formación permanente.

Profesora 4: Realiza regularmente Cursos online que manda el ministerio de preferencia en lenguaje, coordinadora pedagógica de matemática, últimamente ha incursionado en esta disciplina. Enlaces, explora, Cursos CPIP.

Entrevistador: Movilidad.

Profesora 4: 2 particulares subvencionados, 1 municipal (paralelamente).

Entrevistador: Número de establecimientos en los que trabaja actualmente

Profesora 4: uno.

Entrevistador: Comencemos, en la primera parte nos interesa saber, ¿Cuál es su opinión sobre la E.D.D.?

Profesora 4: Personalmente encuentro muy importante que el profesor sea evaluado por un tercero, para tener la opinión de cómo uno trabaja, la cual esa opinión sea objetiva, pero dentro de esa objetividad que se considere que uno trabaja con personas, y eso quiere decir que no siempre la estructura de algo que viene planteado se va a cumplir al pie de la letra, teniendo en cuenta esto, creo que yo estoy de acuerdo con la evaluación. Con qué no estoy de acuerdo... con las rúbricas, con lo estructurado que es la evaluación, la forma de corregirla digamos, siento que en ese sentido no beneficia mucho al profesor porque si no dice tal cosa, si no cumple tal cosa, es evaluado mal, siendo que estar aquí donde las papas queman es muy distinto a transcribir algo a un papel. Siento que los 45, 40 minutos que te dan para exponer tu función pedagógica en el aula es mísero, con todo lo que uno hace, uno no alcanza a exponer en el tiempo lo que uno hace, y el portafolio es muy subjetivo, es como subjetivo y objetivo, porque claro, estructurado, tu dijiste eso está bien, no lo mencionaste está mal, pero no solamente se puede decir de una manera, y en ese sentido a mí me molesta un poquito el tema de la corrección del portafolios, yo fui evaluadora par hace dos años entonces por eso se el tema de la rúbrica, sé que si el profesor decía esto , era competente, pero si decía esto y esto era destacado, y si no decía ninguno de los dos era básico, pero si decía algo nada que ver, era insatisfactorio, entonces era muy difícil cuando tu evaluabas a alguien decirle salió insatisfactorio básico porque no nombro ciertas cosas, pero nombro un montón de otras que son importantes, yo estoy de acuerdo con que nos evalúen, pero no estoy de acuerdo con la corrección creo que eso debería mejorar.

Entrevistador: Pero ustedes como evaluadores pares, ¿tienen la posibilidad de "doblar" el criterio?

Profesora 4: Es que puede hacerlo cualquier, solamente tiene que cumplir con algunas cosas básicas, pero cualquiera lo puede hacer que haya salido competente en la

evaluación docente pero no es un requisito así como tener un magister, no, cualquier cosa que a lo mejor escriba bonito en el papel puede evaluar a otro profesor, que tal vez no escriba tan bonito en el papel, pero si haces las clases buenas y sus alumnos aprenden, a eso me refiero, y ahí tiene que ver con el criterio, claro como yo estoy interactuando con la persona, estoy interactuando con el par yo trataba un poco de, no insinuarle, pero sí de direccionar lo que él me estaba mencionando a lo que tenía que decirme para que no fuera que no lo dijo, porque uno tiene que tomar registro pero eso queda al criterio de uno porque la persona que ve, que corrige la evaluación no te ve, no te escucha, solo se queda con lo que lee, y si lo que lee no le pareció bien, si no tenía la palabra por ejemplo habilidad la clase no está bien, el objetivo no está bien planteado.

Entrevistador: ¿algún tema en particular que le parezca o no?

Profesora 4: Me parece que es muy poco el tema de la filmación creo que igual 40 minutos es insuficiente como te mencionaba para exponer una práctica docente, en 40 minutos puedes planificar una clase, pero en 40 minutos pueden pasar muchas cosas que no quedan registradas ...a ver me retracto un poco, en 40 minutos tu planificas tu clase tu llegas con tu objetivo con las tus guías y todo, resulta que ese día Juanito tuvo un mal día y pelea con pedrito y listo se te pasaron los 40 minutos solucionando el conflicto y no pudiste hacer la guía, no pudiste terminar la clase, no alcanzaste a cerrar, y si no alcanzaste a cerrar, no hiciste el desarrollo, listo está mala la clase. Creo que 40 minutos es un tiempo insuficiente para mostrar lo que verdaderamente hace un profesor en el aula, como parte como hace sus prácticas pedagógicas dentro o como toma sus decisiones en el aula, más cuando tú tienes 45 alumnos, 45 alumnos que no son seleccionados con pinza, que hay buenos, muy buenos y otros que no son tan buenos y otros que tal vez deberían haber quedado repitiendo, y en esos 40 minutos tienes que lograr que todos aprendan, y con 40 minutos no logras que todos aprendan, porque va a aprender el que captó más rápido pero el que captó más lento, cuando tu hagas el cierre y hagas la meta cognición y preguntes que aprendieron hoy te va a contestar cualquier cosa porque ciertamente para el su aprendizaje es más visual y yo no alcancé a presentar

un video, tal vez su aprendizaje era más concreto y no alcanzamos a trabajar con material concreto porque 40 minutos no te da el tiempo,

Entrevistador: entonces, ¿cree que la filmación sea un buen elemento para la evaluación?

Profesora 4: No, no, la filmación como está planteada ahora no

Entrevistador: ¿y si la plantearan de otra forma?

Profesora 4: Si, si la plantearan de otra forma si, si fuera un periodo completo, o si fueran 4 clases de 45 minutos, pero 4 clases donde percibieran la realidad de algo, porque esto es como tomar un pedazo de un mantel gigante y con ese pedacito determinar si el mantel era rojo, si era blanco o azul, y es muy amplio o sea que el que no es profesor no sabe, ahora yo no sé si los que corregirán el portafolios serán profesores o serán otros profesionales, no lo sé, pero creo que el que no, no ha estado en aula no va a tener el criterio no va a poder decir, porque la colega no tiene la palabra habilidad pero tiene la palabra desempeño tal vez, tiene el sinónimo está bien, no, no creo que tengan el criterio.

Entrevistador: esta escuela ¿qué características tiene?

Profesora 4: esta escuela se caracteriza por ser exigente, dentro del resto de los colegios municipales, por visión, no puedo tirarme las flores, por visión del jefe de UTP comenzamos a implantar un programa de matemáticas un programa que viene de estados unidos y que actualmente lo comento a implementar el gobierno, nosotros llevamos trabajando 4 años con ese programa, por una visión del UTP, también hace 4 años comenzamos a subir los estándares de desempeño, que quiero decir con eso, que hace 5 años atrás nosotros evaluábamos a los niños al X% pero ahora evaluamos al 70 %, al apoderado le costaba entender que su hijo tenía una mala y tenía un 63 porque tenían la impresión que tenían una mala y tenían un 69, no lo graban entender que si tenían dos malas ya bajaba a 52, y con 3 malas un 41 fue difícil fue un año de cambio, fue ese año para nosotros fue trabajar con un método de matemática nuevo, para los apoderados fue

comenzar a trabajar con un sistema más exigente, pero que con el correr del tiempo ha dado resultado, los niños saben que no solo se les evalúa por nota, sino que por porcentaje de logro, cuánto de ese 100% tu sabes, sabes el 80% sabes el 70, y sabes también que dentro de esos estándares de números ellos están dentro de un nivel avanzado o dentro nivel intermedio o dentro de un nivel inicial, se les explica a principio de año, se les explica a los apoderados y a los alumnos que así se trabaja por lo tanto ellos saben y nosotros por regla tenemos que poner en la prueba la nota y el porcentaje de logro, y están acostumbrados a ese ritmo, están acostumbrados a disertar con power point, están acostumbrados a trabajar con computadores, antes podían trabajar en su netbook hay un programa en tercero básico que trabaja cada uno con su netbook ordenadamente, tienen otra visión de mundo, les ha cambiado un poco el clic, antes ellos no decían por ejemplo ya, yo he hecho clases en varias cosas y yo les preguntaba varios años atrás que proyecciones ellos tenían, que querían ser cuando grande y decían taxista o vendedora, sin desmerecer esos oficios, pero hoy en día tu les preguntas y esos niños te dicen, no si yo voy a ir a la universidad, no si yo quiero ser abogado profesora, no si yo quiero ser profesor, o te dicen yo voy a ser futbolista porque a mí me gusta el futbol, entonces le digo no por si usted no va a ser futbolista va a ser deportista de elite, si profesora quiero ser deportista de elite, no profesora yo quiero ser cantante, porque no falta el que quiere ser cantante, o sea ser un artista, y vas subiéndole el pelo, la visión y ellos se van creyendo el cuento, entonces el colegio se caracteriza por ser exigente, dadivoso les entregan todo, ojalá pudieran ver lo que hay en ese mueble, pero todo eso que está atrás se compra con recursos SEP, el mueble los libros al costado, todo se compra, entonces ellos no tienen necesariamente que trabajar con el cuaderno de caligrafía porque ellos tienen su cuaderno de caligrafía institucional, y todo eso los hace ser a ellos , no más especiales pero si a tener otra visión.

Entrevistador: ¿Acá se seleccionan a los niños para ingresar?

Profesora 4: no, se hace una prueba cuando vienen de otros colegios para ver más que nada el rol del apoderado, pero es para orientar la mano de los que vienen entrando porque acá el apoderado tiene que cumplir un rol importante, o sea se mandan tareas

para la casa, se mandan trabajos importantes, las pruebas no son tan fáciles por lo tanto tiene que haber una familia que lo respalde, y se nota cuando hay familias que no están ahí, que no están respaldando, se nota y se nota cuando hay una figura que está ahí, ahí trabajando y cuando se nota que hay un niño que no está rindiendo al 100% ahí está la dupla psicosocial, derivamos y ahí van para sus casas comienzan a llamar a buscar a citar a preguntar porque está faltando, yo podría decir que ahora este colegio está funcionando con un equipo multidisciplinario a full hay fonoaudiólogo hay asistentes sociales hay educadoras diferenciales, la psicóloga, no abarcan todo lo que se requiere, pero si lo que se puede.

Entrevistador: El siguiente tema tiene que ver con el puntaje que tiene la escuela en el SIMCE: ¿Qué significa para Ud. el resultado que tuvo la escuela?

Profesora 4: Nosotros veníamos así como tambaleando, pero veníamos con resultados altos y bajos, el 2011 el SIMCE que rindieron los 4tos básicos fue un buen simpe ellos subieron hartito y quedaron en la media de los 285 que dentro de la comuna es muy bueno y el año pasado obtuvieron el promedio de 290, eso es bueno, ahí se quedaron en el segundo lugar de la comuna, después de un particular pagado X, por lo tanto yo te diría que los resultados son buenos, en lo que... yo no te sabría decir las medidas, pero en la básica sí, eso se debe a los planes con los que se están trabajando, los recursos que se están invirtiendo, a las capacitaciones que nosotros tenemos que asistir, y si buenos resultados, yo creo que son buenos, bueno considerándolos con el medio, porque si yo los comparo con los 348 puntos que... que no son buenos, son paupérrimos pero yo los veo contextualizados.

Entrevistador: ¿Qué significa para usted el puntaje?

Profesora 4: es una presión para los niños es una presión para mí es una presión y es una presión porque a pesar que el colegio es exigente a pesar que cumple con los profesores y cumple con profesores de estándares de calidad buenos no voy a decir excelentes para no tirarme para arriba, pero sí pero buenos, los niños de un año no son los mismos, yo no puedo asegurar que estos niños puedan lograr los mismos puntajes

que los otros niños a pesar... porque no depende de lo que uno haga solamente es algo compartido y mucho tiene que ver con la materia prima que tu tengas, yo tuve niños que... esta es la tercera vez que yo tengo que asumir un SIMCE, el primer año que di SIMCE: malo, 270 y algo malo, porque el curso era malo, venía de primero un curso que los alumnos no... no era un buen curso a pesar de aplicar muchas estrategias no muchos aprendían no habían familias comprometidas, eran niños que tenían una vulneración social muy alta entonces no ... eran 40 y tantos no te podías enfocar a todos, habían como 20 que estaban en diferencial, más de la mitad del curso estaba en diferencial, el SIMCE fue malo, el segundo que fue el del 2011 fue bueno, la misma profesora, los mismos recursos, las mismas ganas, más experiencia, superé los errores que tal vez cometí, y fue bueno, pero yo no sé este año, porque no son los mismos niños, no sé si me entiendes, eso no depende solamente de nosotros como profesores también depende de lo que uno tenga que hago yo con una niñita que su mamá tiene problemas de comprensión que su mamá tiene problemas de comprensión, y que los dos mezcladitos dan un resultado con problemas de comprensión, aunque suene un poco feo, yo encuentro que el SIMCE en ese sentido no es justo, no es justo yo no puedo medir a esos niños con las niñas del colegio privado X, que yo también fui examinadora SIMCE, las he hecho todas, y como anécdota cuando tome el SIMCE en 4 básico en el colegio particular x de la ciudad R, ninguna de las niñas sabía que era albañil, no conocían la palabra albañil, bueno ahí la verdad yo, expliqué lo que significaba pero ya han pasado doce años y aún me acuerdo, me llamó tanto la atención, porque es una palabra conocida la ven en las profesiones, y no solamente una, todas las niñas del curso, y ellos por ejemplos tu les dices no sé, programador ellos se van familiarizando con profesiones y adoptan esos términos, pero la diferencia es notoria, por mucho que uno les dé si en la familia no hay un aporte tampoco eso ya no depende de uno

Entrevistador: ¿en ese sentido, como indicador el SIMCE, qué nos muestra?

Profesora 4: El SIMCE es una prueba injusta, muestra puntajes que no son reales hay colegios que viven en pos del SIMCE, que están todo el año con el SIMCE, y los niños tienen doble jornada, y puros ensayos, y ensayos, y en eso pasan, le dan incentivos

económicos a los profesores, es como una máquina, se transforma en una máquina para el SIMCE, en nuestro colegio no es así, fíjese que yo encuentro injusto porque hay muchos resultados que no son verdaderos y que encuentro que tampoco es justo en el sentido que mide con la misma prueba a niños totalmente distintos, yo trabaje ese año y tuve acceso a los libros originales, bueno ahora el ministerio de educación sacó unos libros fabulosos de matemáticas y de lenguaje, matemáticas y ciencias vienen de la editorial P, yo tuve acceso a los oficiales, a los que compran los colegios privados y tu ni te imaginas la diferencia que hay entre ese libro el original y la copia que manda el ministerio a los colegios, por ejemplo en la unidad de fracciones, es un ejemplo, en el libro original de matemáticas venían 8 lecciones en el capítulo de fracciones y en este libro vienen 3 lecciones de fracciones y después te preguntan de las 8 lecciones y las que tú conoces en los colegios municipales solo viste 3 en la guía del maestro, y ahí uno advierte la diferencia de contenidos impresionante, impresionante, deberías haber hecho doble jornada para verlos, así que sí.

Entrevistador: ¿Estos resultados son un indicador de cómo enseñan los profesores acá?

Profesora 4: del profesor, mira, la sociedad y el entorno directivo asocian puntaje a profesor puntaje bueno profesor bueno, puntaje malo - profesor malo, yo considero que sin quietar la responsabilidad que el profesor conlleva en esto creo que no es en un 100% su responsabilidad creo que todo funciona aquí en una mesa para niños de 4 patas, unos dicen para 3 yo digo 4, aquí está la patita de los alumnos que es la materia prima, la familia quien apoya y respalda a esa materia prima, el profesor es el que entrega el contenido, el que enseña y está la dirección o la UTP que es quien apoya a este profesor, quien entrega los recursos quien materializa lo que en su cabeza anda dando vueltas y el que apoya al aprendizaje, y por ende pienso que es muy injusto que porque el SIMCE no tuvo los trescientos y tantos puntos, mira yo te digo, a mí se me había olvidado, pero aquí el día del SIMCE andaba hasta acá con esta cuestión, hasta acá, pensando que para el próximo año poco menos me iría a barrer el patio pensando en que tal vez no voy a tener los resultados que me están pidiendo, lo encuentro injusto. Me refiero a materia

prima como a lo central, lo medular, lo más importante, lo que puedo transformar, lo que puedo ayudar para que se aproveche.

Entrevistador: ¿A partir de lo anterior existe alguna relación entre el resultado en el SIMCE y los resultados en la E.D.D.?

Profesora 4: (Risas) no, ninguna, no, para nada, porque la evaluación docente es una cuestión que en algunos casos sale de la imaginación del profesor, sale de la imaginación del profesor, yo no voy a decir que yo nunca he, de la imaginación del profesor no en el sentido que yo estoy inventando cosas, pero no... tal vez no le pasaron, tal vez le pasaron antes pero no en ese minuto cuando hizo esa clase, o tal vez no tuvo el tiempo para implementar esa clase y sacó de sus experiencias anteriores como hubiese sido esa clases y la planteas de la manera más óptima, claro no hay relación, que chistoso, si la evaluación docente es tu desempeño... tú te la jugaste tu escribiste tu presentaste la clase a ti te filmaron y el SIMCE no lo das tú, lo dan los niños, y si los niños ese día están enojados contigo y te dicen que no están ni ahí con el colegio y no contestan, como pasó unos años anteriores acá... es que en los años anteriores acá se rendía de octavo para primero medio entonces en un octavo la mayoría de los niños no quedó, no quedó en la prueba, del colegio estaban algunos de kínder, ya se abolió esa medida, pero como no quedaron, y se pusieron de acuerdo y no hicieron el SIMCE, sacaron como 220 puntos, entonces no depende, no depende de uno, depende de factores que tienen... vuelvo ahí a retomar el eje, somos un todo, uno forma parte del todo pero no es el todo.

Entrevistador: ¿cómo repercute el SIMCE y la E.D.D. en el profesor como los ve la E.D.D.?

Profesora 4: En la E.D.D., tú dices aquí en el colegio y la corporación por norma tiene que entregarte el sobre cerrado, ¿quiénes saben cómo te fue? la comisión evaluadora, que es la que se junta después de que llegan los resultados de Santiago, y un poco verifica que es lo que llegó, ya, y evalúa la... ahí entra a jugar la información que dan los terceros el evaluador por los resultados del profesor, ahí se ve si tú eres destacado o no, ellos lo saben pero cuando te llega el sobre te llega cerrado, por lo que viví sé que no

llega una nómina de los profesores que salen, pero evidentemente cuando se sabe que saliste básica, igual se va a saber, es fuerte porque para las personas que llevan 30 años de servicio, primera evaluación competente, segunda evaluación básica, tercera evaluación básica, para esa profesora es fuerte, porque por más que uno le diga, no si tú lo hiciste bien el resultado en el papel te dice que no, y no te dice que no solamente en un área, te dice que no en esto no haces bien esto otro, lo otro tampoco, entonces ahí viene nuevamente el tema de la, que no hay coherencia de lo que uno hace en la clase y lo que sale en el papel si la rúbrica no sale bien, y lo mismo pasa en el SIMCE, como te repetía anteriormente, la evaluación es súper fuerte... ¿esto no va a quedar allá en dirección cierto?

Entrevistador: No, acá omitimos el nombre del profesor del colegio y todo, incluso el sector.

Profesora 4: porque aquí se tiene la costumbre de restregar mucho lo malo, los errores que tú puedas cometer y los resultados que puedas cometer, no sé si me entiendes, cuando uno hace algo bueno no viene nadie, no vino la corporación no trajo un regalito nada de nada, fue como un trámite, pero anda que te vaya mal polos acusados poniendo cara de pena porque te atacan te atacan, mal. Y eso por, es fuerte porque te deprimes, te presionas para el próximo año, ya empezaste presionado, terminaste presionado hasta que recibas los resultados, la valoración es fuerte más encima como el ministerio después se encarga de pegar un papelito con los colegios que tuvieron buenos y malos puntajes, se los dan a los apoderados, entonces se enteran y después preguntan ¿quién es la profesora?, ah es mala profesora.

Entrevistador: ¿Por qué repercute de esta forma? ¿Qué piensas tú?

Profesora 4: Porque siento que la sociedad chilena es chaquetera y envidiosa, y las cosas buenas que las personas puedan hacer no se reconocen, de hecho por eso no tenemos deportistas, porque no reciben apoyo, el que se rasca con sus propias uñas llega adelante, es una sociedad envidiosa, y yo no me alegro por el logro del otro, no me alegro cuando le va bien, no es el caso mío, estoy hablando como sociedad, pero pasa,

cuando le va bien a no le fue bien porque los preparó todo el año para el SIMCE, no, estos niños, les fue bien porque mando palos para la casa, siempre sacan algo negativo que empañe ese desempeño, pero cuando tienes desempeño negativo, no si yo sabía que era mala, yo sabía que esa profe era penca, siempre hay un lenguaje negativo, es como mal, trato yo de que mis alumnos no lo vean así, pero es difícil porque vienen de la casa así, pensando lo negativo del resto no lo positivo, y si hay algo positivo en vez de enaltecerlo lo burlan, les parece gracioso, entonces porque somos chaqueteros y una sociedad envidiosa, egoísta, y parece muy negativa la visión, por eso quiero ahondar en eso, como vez tú la sociedad, esta repercusión, este juicio como profesor, personalmente, una de mis características personales es que yo soy una persona muy positiva, muy alegre, una persona que disfruto de los momentos que tengo, por ende trato de...y lo negativo que no me afecte trato de rodearme de un círculo a mi alrededor de un círculo de personas que me quieran que me valoren, mi familia, y trato de hacer bien mi pega, me esfuerzo por no solamente ser una entregadora una mediadora de contenido, sino también trabajar todos los aspectos que los niños involucran todo, todo, me meto en todo, como se peinan, como vienen vestidos, si tienen las uñas pintadas, si tienen los zapatos rotos, si vienen con todo, si es que andan más simpáticos, entonces lo negativo me dura la pena un rato se me pasa rápido, pero ¿cómo me afecta?, en que me presiona, en la presión psicológica que me mete, por mucho que... las colegas ahora, las que dimos el SIMCE, te dicen "no si a ti te va a ir bien porque tú lo haces bien" digo sí, pero sigo pensando que está la posibilidad de que no me vaya tan bien, y que si no me va también no va a ser culpa de los niños, sino que será culpa mía, entonces me afecta en eso, me afecta en que las culpas no las comparto, o sea, si le fue mal a ellos me fue mal a mí, ... la sociedad, y esa es la presión con que uno convive dentro de esta profesión, a todos les toca en algún momento y más ahora que el SIMCE se va a tomar en 2do 4to 6to 8vo, todas van a pasar por eso, yo por mi yo sacaría el SIMCE y evaluaría a cada escuela rinda, dependiendo de su realidad, entonces esta es la realidad entonces estas son las pruebas que tienen que rendir, porque este es su contexto.

Entrevistador: y el juicio de la evaluación docente ¿cómo asumiría el juicio social?, y me refiero no solamente al negativo...

Profesora 4: ahí es como más personal dado mis características personales nadie me tira mala onda entonces es como que siempre no si bien ...súper, no sé si será un tema de autoestima pero como que no recibo tanta carga negativa y si recibo carga, cosas malas o palabra pesadas, negativas, me da lo mismo no se no me llega, o sea por ejemplo, mira una vez me echaron de un colegio súper malo, súper malo así, que han estado a punto de cerrarlo, yo trabaje ahí al inicio cuando recién abrieron y tenían un proyecto bueno, y la directora me echó por mala porque yo no servía, ya... mal, estuve mal mucho rato, mucho rato, porque nunca me habían echado de ningún lado, bueno una vez me echaron de un bar por desordenada, pero nunca de un trabajo, de una sala, de un colegio, y menos diciéndote que eres mala, y fue fuerte, fue fuerte, yo estuve mal harto rato, mal, de verdad soy mala y después paso el tiempo y el tiempo me dio la razón que no era yo la tan mala que después final dije bueno en verdad yo era muy buena para ese colegio, del que me echaron no había una relación de ese colegio entre en como yo trabajo acá y allá, yo trataba de llevar lo mismo que hacía acá allá y no había relación, que allá habían otros niños, que no había exigencia, era poco menos una guardería, pero si afecta. Vas a pensar que yo tengo problemas de autoestima.

Entrevistador: ahora vamos a pasar a un tema similar, hay un ítem dentro de la evaluación docente que permite a los profesores reflexionar respecto a sus propias prácticas, me refiero a la autoevaluación, me gustaría que me comentara un poco sobre este punto.

Profesora 4: No tenemos el tiempo de reflexionar sobre la práctica de nosotros, porque la cobertura es gigante porque si te equivocaste ya era, la próxima clase la harás distinta, estas contra el tiempo, por ende la reflexión es lo que más nos cuesta a nosotros los profesores, por ende a mí también, tú tienes que criticarte a ti mismo en la parte pedagógica, yo todavía no me puedo criticar, es difícil, porque uno no tiene la costumbre, y en la autoevaluación suele pasar eso también, suele pasar eso que uno no

considera que sea destacado, no competente nomas, porque hay que fundamentar, entonces tú tienes que ponerte a pensar porque eres destacado, para evitarte eso pones competente nomas, es más fácil.

Entrevistador: entonces ¿qué piensas del resultado que obtienes de esta evaluación?

Profesora 4: la autoevaluación, evaluación de terceros y la evaluación par, tiene tan poco peso la evaluación, que en verdad es como un pelito de la cola, no creo que tenga ningún peso.

Entrevistador: Pero imaginando que tuviera peso ¿la considerarías válida?

Profesora 4: La autoevaluación como está planteada ahora, no. Antes, porque tú solo marcabas, pero ahora si porque, aunque tampoco la encuentro válida ahora, porque te dicen usted para responder estas preguntas en el marco de la buena enseñanza en el eje A 5, eje a 5 y ahí está todo lo que tu debieras decir para ser destacada, yo sé de mucha gente que lo hace así, y escribe, pero los que se sientan realmente a reflexionar, no hay tiempo, no es un espacio de reflexión entonces, no, si no te dan ni tiempo. Yo me iba a ir a las 12, hoy día, pero todavía no me voy, pero tengo tantas cosas y no me pude ir a las doce para poder terminar el portafolio, ordenarlo, y no me pude ir, menos voy a tener tiempo para reflexionar si tengo que hacer las cosas...menos tú tienes tiempo. Ninguna cosa de la evaluación docente es válida, nada de nada.

Entrevistador: ¿Y considera que es necesario, si fuera válida? ¿Considera la fase de la autoevaluación necesaria para el proceso de evaluación?

Profesora 4: Es que así como está planteada actualmente ninguna de las tres cosas es válida, si se plantearan de otra forma quizás, no sabría de qué manera plantearla para que fuera valida, no.

Entrevistador: volviendo a lo que comentaba respecto de la autoevaluación, de cómo la realizaban con lo del marco de la buena enseñanza, o la filmación que no muestra realmente lo que es, con otras prácticas o también que sacan a los niños para la

evaluación y todo, ¿qué piensa usted respecto a todas estas prácticas que el docente realiza para sortear las etapas de la evaluación?

Profesora 4: Que chistoso que me acorde de una cosa, la primera vez que yo me evalué, yo soy bien desordenada, entonces ahora que tengo 33 años soy bien al lote, imagínate antes, hace diez años atrás, cuando me evaluaron la primera vez una amiga mía me dice pero como vas a estar de esa manera en la evaluación, como te van a filmar así, y me pintó, yo no me pinto. Me maquillé y además me cambió mi delantal, porque yo usaba un delantal cuadrillé hacia adelante, y ella me puso una capa blanca y yo llego a la sala y señora profesora inmediatamente, me manda así a la sala 45 alumnos, me ven los niños y empiezan profesora usted es doctora, profesora se disfrazó, y así todo el rato, pendiente de que yo me había cambiado mi forma, entonces yo le dije Marta me incitaste a hacer el ridículo y me dice no fui yo, ya...los niños estaban más pendientes que me veía bonita, de esto y lo otro, que de la clase fue un error, ¿qué conseguí de esa evaluación?, que el camarógrafo me invitara a salir, nada más Yo quede mal porque más, nunca más. A lo que vamos nomas a como soy yo porque cualquier cosa distinta que uno haga te echan al agua al tiro. No tienen filtro, ¿por qué lo hacen? Los que lo hacen lo hacen por la valoración social, porque saben que los van a echar, y por una cuestión de presión también, por una cuestión social también y de directivos, o sea que te reiteran todo el rato que tienes que ir a cursos de mejoramiento y que te lo restringuen, que lata, no sé yo creo que los que lo hacen lo deben hacer por algo, desde esa situación puntual que viví en esa clase grabada, nunca más modifiqué algo que me pudiera hacer perder la naturalidad profesional. Yo soy así, llevo diez años acá, nadie me regaló nada yo hice un concurso lo gané a mí nadie me regaló nada, concursé con otra y gané limpiamente sin contactos, yo sé lo que valgo y me va a ir bien, sé que estos cuarenta críos son mis alumnos yo los quiero, tienen todo el permiso para hablar, para expresarse, pero siempre hay límites, entonces siempre reitero que el que lo hace debe ser por eso porque la valoración social es fuerte y por eso

Entrevistador: y cuando nos remontamos a las clases e imaginamos un poco como hubiera sido la clase, como debería haber sido, ese tipo de prácticas, ¿qué piensas de eso?, de cuando las inventan.

Profesora 4: ahí pienso que es el factor tiempo el que afecta más ahí influye más en esa situación porque tú tienes que cumplir con una cobertura el portafolio te llega en Agosto, sin haber discutido, no te dicen que contenidos tú tienes que hablar y te dicen que contenidos y tú los viste en el primer semestre, o ese contenido no tiene tanto material y tengo que verlo en tercero, como me pasó con el contenido de este año, ¿qué le digo al ministerio? que no me viene nada de contenido de eso, nada del contenido de la evaluación y te dicen... Entonces yo creo que ahí influye el factor tiempo, el factor tiempo es el que hay muchos profes que trabajan en dos colegios pero tres años atrás no tenía tiempo, en ese caso es mejor sentarse y pensar un poco en experiencias previas, y llevarlas al papel que implementar 4 clases, más encima una evaluación retroalimentar, citar a un apoderado, porque tu esa retroalimentación la haces en reunión de apoderados, con uno puntual, transcribirlo... es por tiempo yo creo.

Entrevistador: ¿Estás de acuerdo que se realice entonces? ¿Independiente del factor?

Profesora 4: ¿Que se realice qué?

Entrevistador: que los docentes realicen esas prácticas durante la evaluación.

Profesora 4: No, no estoy de acuerdo porque no muestra la realidad, o sea muestra pero una realidad modificada, no la inventa de la nada, pero es que lleva al papel lo transcribe de algo que no hizo, o sea en algún momento lo hizo, a lo mejor el semestre pasado la clase anterior, a lo mejor no con este mismo contenido, con otro contenido.

Entrevistador: ¿y por ejemplo las prácticas como el portafolio online?

Profesora 4: ay no, no estoy de acuerdo con eso, no he conocido nunca ha alguien que lo haga.

Entrevistador: ¿a pesar de como consideras tú la evaluación de desempeño?

Profesora 4: es que yo considero que es importante que se evalúe, yo considero que sí, bastante, pero no creo que la evolución docente como está planteada hoy en día sea la mejor manera.

Entrevistador: ¿y de que te sirve hoy en día la evaluación docente?

Profesora 4: A mí no me sirve de nada, para nada, personalmente, en el plano profesional de nada, en el plano económico si me sirve, en el plano económico hay una retribución monetaria, dependiendo la cantidad de horas a ti te dan un bono parte de tu sueldo te lo retribuyen después de una prueba después que saliste competente, das la prueba, el AVDI y te dura 4 años, entonces es plata que te llega, yo creo que muchos en el caso mío personalmente, a mí no me sirve para nada la evaluación docente, absolutamente de nada, a mí me sirvió más la evaluación que me vino a hacer mi jefe de UTP, se sienta acá atrás, se sienta aquí conmigo donde las papas queman, dos horas sentado allá atrás y que vea la realidad, que venga mi director y se siente aquí, si quiere que venga el alcalde y se siente acá, pero que me vea, que me diga acá esta su calificación si no hizo la tarea, usted dijo que haría esto, pero hágalo, que vea a tus alumnos... pero no en un papel que después te dicen..., y más encima todo es cuando te llega el resultado no es un resultado personalizado, es un modelo para todos los que cumplieron con la rúbrica les pusieron lo mismo, yo al principio ingenuamente pensaba "buena", pero no, a todos lo mismo, entonces no es personalizado, ¿de qué me va a servir? si yo no pienso y no trabajo igual que tú, tal vez tu tuviste muy mala la evaluación y yo tuve muy buena la evaluación y a los dos nos pusieron lo mismo al final, tampoco hay una retroalimentación personalizada, no hay, te llega un resultado que te dice felicitaciones usted tiene un desempeño competente, no y dice te invitamos a rendir una prueba de conocimiento para que puedas postular al AVDI, no hay una retroalimentación.

Entrevistador: ¿Que propuestas darías para mejorar o cambiar la evaluación?

Profesora 4: Que difícil pregunta, eso es para preguntarles a los expertos, yo soy una simple profesora de aula... , no, no, definitivamente aquí debería trabajar profesores que

tienen que saber lo que pasa en el aula, era una ironía el tema de los expertos, porque aquí los únicos expertos en sala somos nosotros, no hay más expertos que nosotros, con todo el respeto que me conllevan los psicólogos los asistentes sociales, “el que sabe, sabe”, como te decía anteriormente yo creo que darle más énfasis a una cosa que sea más, no sé cómo explicar, que sea objetivo en el sentido de que yo, tu no me conoces a mí, no me conoces, pero sin embargo tu eres profesor, fuiste profesor y tú sabes que probablemente aquí yo no te mencioné esto pero te lo dije de otra manera, porque cuando tú haces clases tu sabes que esto puede estar, en qué sentido objetiva, que tú y yo no nos conozcamos mayormente, porque si yo te conozco a ti y me caes bien, claro todo va a ser bueno, si tú me conoces a mí y no te caigo bien, todo va a ser malo, por eso yo una vez pedí cambio de evaluador par, porque la persona que me iba a evaluar yo la conocía de la universidad y no nos simpatizábamos, y dije no, quiero cambio de mi evaluador par, o quizás quiero algo más real, que el énfasis se dé, no solamente a que te digan "usted profesora, va a ser evaluada con la filmación de la clase la semana del 15 al 18 de agosto, o durante el mes de noviembre, o en este periodo", pero que lleguen !, llegaron listo, sabes que , aquí está el camarógrafo, te viene a filmar la clase siguiente, mira, esta es mi clase, esta es mi realidad, algo real no algo que tu preparaste durante un mes de anterioridad, que hiciste papeles que nunca tu ocupaste, que hiciste un power point que ni siquiera sabias prender el computador cuando vino el camarógrafo, y que yo lo he visto, o sea yo he estado con profesores y he ayudado a algunos colegas el día de la filmación, "oye ayúdame con esta cosa que no sé cómo se ocupa" por ejemplo, para qué entonces presentas una clase que no es tuya, porque sabes que viene la filmación , pero en cambio si te vienen a ver y no sabes que, "vamos a venir esta semana", " ya muéstrame", ahí está, esta es la clase, esta es la realidad, así es como hago yo cuando Pablito y pedrito pelean, esta son, este día todos los niños van a tomar desayuno ahora, porque ninguno tomó desayuno en la casa, ya vamos, acompáñame, si te siguen y que no sea una grabación que solamente dure 40 minutos, yo creo que eso debiera ser la base que te muestren la realidad como un “docu-reality”, que el camarógrafo te acompañe toda la jornada, desde las 8 de la mañana hasta la una de la

tarde, y que en base a eso y en base al portafolios que es algo que evidentemente tienes que hacerlo, porque es algo teórico, pero no de este, si no se anéxeme a esta filmación de clase, muéstrame, por ejemplo tuviste lenguaje matemáticas y ciencias ese día, hiciste esta clase, muéstrame las planificaciones de esta clase, y en ciencias y matemáticas tenías la planificación 8.2, ahí está la planificación 8.2, ocupó material concreto, muestre el material concreto foto, listo ahí está, pero no que te den tres meses para entregar una clase falsa, yo voy un día, eso haría, un “docu-reality” de un día con un profesor, sí, sería bueno, un día de seguimiento, todo el día, cuando estás en la sala de profesores que te siga, cuando te llama el director cuando te ponen a los apoderados allá abajo, porque todo eso te cambia el sentido, las ganas que tú tienes de trabajar con los niños, te afecta y nadie reconoce eso, que, hoy mismo en la mañana, llego y dos niños, uno empujó al otro todas las mamás metidas en la oficina del director, querían linchar al pobre niño, no pude empezar la clase que debería haber empezado 7:50, empezamos como a las 8:30, estaban todos alborotados, ¿qué pasó con el niño? el otro niño se puso a llorar, ¿y si hubiese venido el camarógrafo justo ese día?, ¿qué hago yo? con uno que viene para acá y el otro que viene llorando, " profesora si yo no le pegué" ahí aparecen las competencias que no son necesariamente pedagógicas, si nosotros somos un todo, eso es lo que todavía la sociedad no entiende, que nosotros somos un todo, que nosotros no entregamos solamente contenido, que yo tengo que sacar piojos, que he tenido que limpiar uñas, que he tenido que traer ropa para algunos niños, que hemos tenido que bajar alumnos al comedor a tomar desayuno porque no habían tomado en su casa porque no tienen, y yo tampoco puedo permitirles desde las 8 hasta las 9, que le dan la colación, sin comer. Esa realidad.

Entrevistador: ¿y la autoevaluación, reflexión?

Profesora 4: Ese día, reflexionaste sobre ese día, el día que me filmaste, de mi documental por ejemplo, suena chistoso, pero creo que es la mejor manera, porque muestra la realidad, lo que tú vives, mira me llego un rumor el otro día, de una clase, un niño de un lado de la sala a garabato limpio con la compañera del otro lado, de todo le dijo, que pasaría, que haría ese profesor, qué hizo, como lo resolvió, como retroalimentó

a ese alumno, cómo bajó el nivel de agresividad con el curso, eso es muy valioso, ese día ese alumno llegó triste, como lo soluciona, cómo con el alumno metido desde su mundo triste, logra sacarlo de ese concepto de ... que a lo mejor tenía y sacarlo para que aprenda y trabaje, y al terminar las horas que tú tienes, bueno el profesor tiene hasta las 5 de la tarde para entregar esta pauta de autoevaluación en base a tus prácticas, y listo, ah y que el director te entregue una, eso fiscalizar, porque acá hay algunos directores que en la evaluación de referencia de terceros, ponían "llega temprano", y nada más, y por eso, qué te dice eso de un profesor?, " el profesor llega temprano y todo el día toma el curso a la hora", "se sienta en el escritorio y hace nada" (risas), entonces, mal, que tuviera real importancia la impresión que tienen tus jefes de ti, cómo trabajas y cómo te desenvuelves con el resto y ahí el evaluador par, que no sea un externo, que no sea , o sea que no sea una, además de obtener información de terceros lo que haría es eliminar la evaluación par, porque no sirve para nada, pero si haría una co-evaluación, la evaluación de terceros, la filmación del día y la co-evaluación de un par, profesora X, ¿usted conoce a la profesora Y? contéstemme estas hojas en relación a lo que usted conoce de ella.

Entrevistador: ¿pero cómo evitamos que los profesores falseen la información?

Profesora 4: justifique pues, dice que la profesora es buena, por qué es buena, qué hace, tampoco darle 5 días, en la misma tarde. Señora profesora el director la autorizó, ahí está el asistente de aula y ahí está guía y esta misma tarde usted tiene su tiempo para contestar esta pauta, ¿qué opinión profesional tendría de la profesora Y?, démela, justifique, por qué, en que dice usted que la profesora podría ser,... ¿contrataría a esa profesora para su staff de profesores?

9.6 Transcripción Entrevista Profesora 5

Entrevistador: Necesito su nombre completo.

Profesora 5: Ya, XYZ

Entrevistador: Ya, su edad.

Profesora 5: 58 años.

Entrevistador: El número de veces que ha sido evaluada.

Profesora 5: Tres.

Entrevistador: ¿En qué años?

Profesora 5: La primera vez no me acuerdo, pero la última vez fue hace dos años atrás. Bueno, fuimos los primeros en la ciudad V, fuimos como los conejillos de indias en la ciudad. Pero la última fue hace dos años atrás.

Entrevistador: ¿Cuál es su disciplina?

Profesora 5: Enseñanza general básica, primer ciclo.

Entrevistador: ¿Cuántos años lleva en el servicio?

Profesora 5: Treinta y dos.

Entrevistador: Su tipo de contrato.

Profesora 5: Indefinido.

Entrevistador: Tipo de jornada.

Profesora 5: Tarde, la verdad es que hago algunas horas en la mañana también en quinto básico, Lenguaje. Tengo 6 horas en la mañana, y el resto en la tarde.

Entrevistador: De Lenguaje solamente en la mañana.

Profesora 5: Si.

Entrevistador: Respecto a su formación permanente, capacitaciones, cursos, etc.

Profesora 5: Si, he hecho varios cursos de capacitación durante el transcurso de mi vida. Este último tiempo ya no porque estoy ya más cansada, ya no me queda tanto para irme gracias a dios, pero sí de evaluación, cursos de liderazgo también, fue el último que hice e-learning en la universidad hace unos años atrás. Bueno después lo otro han sido capacitaciones más pequeñas en los veranos, quince días, veinte días las capacitaciones son que este último tiempo nosotros nos estamos capacitando aquí en el colegio, los últimos años hemos estado, vienen las consultoras para acá.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: Y ahí nos capacitan, y en el verano nosotros continuamos, quince primeros días por lo general salimos de vacaciones después del quince.

Entrevistador: ¿Y es el colegio el que los envía a esas capacitaciones?

Profesora 5: Es más bien voluntario, entre comillas porque en el fondo vamos todos, pero si tú no lo haces igual eres mal vista.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: Pero yo lo estaba haciendo con agrado en realidad. Lo hago con agrado, yo no soy de las personas que me van a imponer algo que a mí no me gusta, o sea si está dentro de lo que yo puedo optar lo hago, y ahora lo estoy haciendo voluntariamente en realidad.

Entrevistador: Aparte de eso, ¿en cuántos y cuáles establecimientos ha trabajado anteriormente?

Profesora 5: Desde el 91 estoy acá. Anterior, bueno en ciudad P, en otras regiones, pero desde el año 91 estoy en el liceo X.

Entrevistador: ¿Solamente ha trabajado durante ese tiempo en este colegio?

Profesora 5: En este sí, bueno, años anteriores trabajaba en doble jornada también. En colegios particulares subvencionados, estuve 16 años trabajando en doble jornada. Pero

en este, digamos, el colegio municipalizado que nunca lo dejé y el resto era jornada en la mañana en colegio particular subvencionado.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: O sea en total eran 56, 58 horas que hacía.

Entrevistador: Lo que nosotros hicimos antes de realizar estas entrevistas, fue un grupo de discusión en un colegio de la ciudad W, donde les presentamos el tema de la Evaluación de desempeño docente (E.D.D.) y dejamos que ellos dirigieran la discusión hacia los temas específicos que a ellos más les llamara la atención respecto a la evaluación, y de ese grupo nosotros rescatamos aquellos temas relevantes que nos parecieran relevantes y que de alguna manera cumplen los objetivos de nuestra investigación. Bueno la primera pregunta como para contextualizar es a modo general: ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de desempeño docente?

Profesora 5: Deberían eliminarla, ¿ya?

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: Porque no presenta la realidad en que el profesor trabaja, ¿ya? Porque cuando filman la clase es una clase que está preparada. Bueno, uno prepara obvio todas sus clases, ¿ya?, pero son 45 minutos, o sea no te pueden evaluar una clase en 45 minutos. De ver como tú realmente trabajas, como tú llevas a cabo tu labor y la función que tú haces. Entonces, son 45 minutos que nosotros igual estamos acostumbrados a tener 90 minutos, o sea todas las clases la mayoría son de 90 minutos. Entonces en 45 minutos, igual uno se complica, en armar tu clase, porque con el objetivo que viene, porque te dan todo, lo que tienes que hacer, tú no puedes hacer una clase libre, como que entras a complicar en 45 minutos, cómo yo demuestro cómo yo trabajo, porque un tiempo que para mí no es nada. Entonces, de que te evalúen por eso, que te evalúen porque presenta una planificación. Yo sé de muchos colegas que mandan a hacer sus planificaciones, y sé de colegas que cobran por hacer sus planificaciones, ¿ya? Entonces, que te quiere decir eso, no es una ayuda, al contrario. Bueno, yo la primera vez estaba

súper nerviosa porque sin saber, era algo desconocido, cómo van a evaluar esto si no ven mi trabajo del día a día, que es donde realmente el profesor demuestra que es lo que está haciendo, porque hacemos muchas cosas.

Entrevistador: ¿Cómo le llegaron a presentar el proyecto, le avisaron que la iban a evaluar, cómo fue la primera vez?

Profesora 5: Claro, la primera vez nos hablaron de esto, teníamos poco conocimiento, incluso había una discusión con qué programa teníamos que planificar, si era con lo nuevo que estaba saliendo o era con el antiguo. Entonces era con el nuevo, por todo lo que viene, las preguntas, era con el nuevo programa. Hubo colegas que no, lo hicieron con el antiguo y les fue mal, salieron básicas. Entonces, no había mucha información en ese entonces. Pero nos fue igual bien, no nos fue mal, pero encuentro que deben encontrar otra manera de evaluar mejor, yo encuentro de que no, deben buscar otra manera de evaluar al profesor yo creo que lo que a mi mejor, es la evaluación que te hace tu director, el inspector general, el UTP, ellos porque día a día ven tu trabajo diario: tu puntualidad, presentación personal, el trato con tus colegas, el trato con tus alumnos, con tus apoderados, los logros que tú tienes, ahí hay una evaluación verdadera. Esto para mí es una pérdida de tiempo, mira lo único que me ha servido es aprender el Marco para la Buena Enseñanza.

Entrevistador: ¿Qué le parece el MBE?

Profesora 5: Si, hay cosas que si son rescatables, eso es lo único que he rescatado porque de la evaluación, cada vez los colegas están con pánico, con ataque. A mí ya me da lo mismo, me queda tan poco para irme, que ya una vez más ya me fue bien esa vez, y a lo mejor iré a alcanzar alguna última no sé, pero, es complicar tanto al profesor, además que no nos dan el tiempo, tú tienes que llevarte toda la tarea para la casa. Porque y no te dan horas para trabajar o sea, es consejo, y tú no vas a consejo porque tienes que hacer tu portafolio... para nada, ni siquiera una hora. Entonces, que haces tú, pescas el portafolio y es tarea para la casa. Yo, sacrifico todas mis vacaciones de invierno, cada

vez que tengo que evaluarme, en esas dos semanas lo hago porque no tengo tiempo, no tengo otro tiempo.

Entrevistador: Y el tema del portafolio ¿cómo lo desarrolla? ¿Cómo lo arma?

Profesora 5: Voy haciendo la planificación y paso a paso, como te lo van pidiendo nada más.

Entrevistador: ¿Se asemeja en algo a lo que usted hace cotidianamente?

Profesora 5: Sí, es el trabajo que uno hace, en eso no, porque te dan el objetivo, te dan el contenido y de acuerdo a eso tú tienes que planificar. De 45 minutos cada una, hacer una evaluación. Es más o menos lo que uno realiza, pero es el tiempo para hacer eso.

Entrevistador: Y en la clase filmada ¿cómo ha sido el apoyo del establecimiento?

Profesora 5: Sí, en eso no hay problema. Te apoyan en que nadie vaya a interrumpir tu clase, en que el auxiliar haga un buen aseo, en eso, porque después tú lo enfrentas sola nomás. En el aporte material, que se yo, si hay que sacar fotocopia, si necesitas para los niños, en eso no hay problema.

Entrevistador: Está por un lado el tema de la E.D.D., pero por otro lado hay otra evaluación que se destaca entre los profesores que corresponde al SIMCE. Desde ese punto de vista, desde el puntaje que tiene esta escuela en específico en el SIMCE, ¿qué significa para usted el resultado del SIMCE que tuvo la escuela?

Profesora 5: Mira, un logro bastante grande porque en este colegio hemos trabajado, siempre lo hemos dicho, más que en otro colegio, las exigencias son mayores, incluso hay colegas que temen venir a trabajar acá porque es mucho el trabajo.

(Risas)

Entrevistador: ¿A qué se refiere con que es mucho el trabajo?

Profesora 5: En preparación de material, corregir trabajos, el planificar, porque hacer una planificación anual, el programa anual, la planificación por unidades, y la planificación día a día.

¿Y eso no lo hacen en todos los colegios?

Profesora 5: No. Entonces, al menos yo mira, yo me voy ocho y media, nueve de la noche a mi casa todos los días. Tengo primero básico, lo único que hago en el libro es pasar asistencia, cierro, ni siquiera firmo y empiezo la clase y no descanso. En el recreo hay niñitos que se quedan atrasados, tienes que quedarte con ellos y apoyar, tengo una asistente, son 41. Y son 41 niñitos que están aprendiendo a leer, a escribir y todo para ellos, matemáticas también. Entonces, se van ellos, hay que despacharlos, dejarlo a los papás y yo subo a mi sala a las 19:20 horas, más menos 19:45 hrs. y de ahí me siento a hacer mi libro. Y dejar listo, lo que viene para el día siguiente y lo que no alcancé a hacer porque cierran el colegio, rara vez alcanzo, si cerraran a las 10, así que me llevo a la casa el resto. Es mucho, mira, estas dos horas tengo libre yo, es la ventana que tengo, en que tengo que poner nota al libro, en que puedo revisar alguna prueba, y el día viernes clase de educación física.

Entrevistador: Profesora, ¿siente que los resultados del SIMCE son un indicador de cómo enseñan los profesores de acá?

Profesora 5: Si, de aquí sí, porque hemos ido subiendo. A ver nosotros hace como tres años hemos cambiado metodologías porque siempre hemos trabajado igual. Ha significado ir subiendo los resultados SIMCE, hemos ido paulatinamente mejorando, hasta el año pasado que tuvimos resultados bastante altos, el año anterior también hubo. Ahí tuve yo cuarto básico, que estábamos ya con el método de segundo año y hubo un repunte, y este año fue mayor, matemáticas y lenguaje. Así que sí, no somos un colegio que prepara para el SIMCE.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: Se hace unos ensayos para que los niños se acostumbren a como contestar, no tener una prueba nueva cierto y algunos ensayos. Porque hay colegios que desde marzo hasta octubre los preparan.

Entrevistador: Y entre los resultados del SIMCE y los resultados de la Evaluación Docente ¿cuál valida más usted como profesor?

Profesora 5: Los resultados del SIMCE.

Entrevistador: ¿Por qué?

Profesora 5: Porque es lo que uno hace o sea, es el resultado de tu trabajo de todo, no solamente un año, cuatro años, y la E.D.D. no tiene un valor, para mí no tiene valor. Como te decía en 45 minutos y una planificación que muchas veces no es la que el colega tiene que hacer. Mira, yo la segunda vez salí básica, y mi SIMCE fue el mejor de la comuna. Entonces yo le decía a la Corporación “mire, el SIMCE fue el mejor todo el mundo me felicita, y en la evaluación docente salí básica”.

Entrevistador: No le puedo creer.

Profesora 5: Si, ahí...

Entrevistador: Entonces usted claramente siente que no hay una relación entre ambas evaluaciones...

Profesora 5: No para nada, tengo una colega uruguaya que trabaja aquí con nosotros, es excelente profesional.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: El año pasado salió básica se quería morir, también me dice como... yo le decía ABC no lo puedo creer, a mí me pasó, esas son las cosas que suceden y ella es excelente profesional, es excelente profesora, y se sentía mal, me decía “qué estoy haciendo mal” y le decía “ABC no estás haciendo nada mal, es la evaluación docente la que está mal, está mal construida”. No, tienen que cambiar, ver de qué manera evaluar al profesor. Para mí no es válido.

Entrevistador: Bueno, generalmente desde esta idea de evaluación docente se presta como para que la sociedad de alguna manera categoriza a los profesores dependiendo de

sus resultados. Me gustaría saber, ¿qué opina usted respecto a eso, al juicio social que se genera a partir de la evaluación docente?

Profesora 5: Mira, más es dentro de los mismos profesores.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: Al comienzo se comentaba más, las primeras evaluaciones. Ahora ya como que no, la gente se ha dado cuenta que es tan extraño, es tan poco válido, que ya la misma, no se le da tanta importancia. O que los colegas “ah ya, una vez más” la evaluación, ya lo hago, punto. En un comienzo era más pero, en cuanto a los apoderados ellos no se enteran, uno o dos pero que sea así “este profesor como sigue trabajando acá si fue mal evaluado”, no. Y en los mismos colegas, mira nosotros aquí trabajamos mucho, entonces si un colega sale básico, “qué te complica” si tú haces, esto, mira tus resultados, esto otro”, qué te van a decir.

Entrevistador: ¿Conoce algún profesor que haya vivido las repercusiones de haber salido varias veces deficiente en sus resultados?

Profesora 5: No, no conozco personas que les haya pasado algo con sus resultados.

Entrevistador: Cuando usted salió básica, ¿Qué sintió?

Profesora 5: Pena, ganas de llorar, tenía rabia y después dije “bah” pero si yo no, los resultados de los niños demuestran lo que yo hago. Por lo tanto, esta cuestión, a la basura y sigo trabajando igual.

Entrevistador: ¿Y la institución le dio el apoyo?

Profesora 5: Sí, mi directora me decía no te puedo creer, se equivocaron de Rut, no puede ser. Que me quedara tranquila, “esta evaluación olvídale, olvídale”. “No la hiciste nunca”, imagínate me decía, “fuiste el mejor SIMCE de la comuna”, “sé cómo trabajas, en el aula, el dominio con los niños, tienes dominio de grupo”, tienes esto, tienes esto otro. Claro te deja mal el momento, “cómo, en que fallé ¿si estoy trabajando “como china”?”

Entrevistador: ¿Dónde está el error cree usted de la construcción de la evaluación docente que genera estas contradicciones con otras evaluaciones?

Profesora 5: Bueno, en todo el proceso, a lo mejor en filmarte tu clase, porque los niños tampoco son los mismos cuando les están filmando una clase. Deberían ir directo a observar la clase, personalmente no una filmación, porque rara vez lo que sucedió en la filmación, pero no estuvieron ahí viendo todos los problemas porque el mundo en la sala de clases, son niños, son seres humanos que cometen errores, que viven distintas situaciones, y como te digo la misma planificación, no brinda no sé. Debe haber un cambio completo ahí.

Entrevistador: Hay un ítem dentro de la evaluación docente que corresponde a la autoevaluación, me gustaría que me comentara que piensa de eso aparte de la evaluación docente. ¿Cómo la enfrentó?

Profesora 5: Mira al final, yo creo que lo hacen para que los profesores no reclamemos porque el porcentaje que le dan a esa parte es mínimo, creo que es menos del 10% si no me equivoco, entonces, al final tú vas leyendo y es lo que tú haces. Entonces yo le puse todo lo que yo, le puse a todo la nota máxima, porque es lo que yo hago, con la realidad de alumnos que tenemos. Imagínate, yo tengo, de los 41, 39 alumnos prioritarios, piensa que nosotros no tenemos algunos prioritarios, piensa que nosotros seleccionamos a los alumnos y no es así. Entonces, son muchas las problemáticas que tienen ellos y que hay que trabajar con ellos para poder lograr resultados. Me gusta más en los chiquititos, primero básico, entonces ya en abril empiezas a detectar los que están teniendo problemas en lectura, entonces que es lo que hago, vengo en jornada contraria, gratuitamente porque nadie me las paga, tiempo que dejo de dedicar en mi hogar y vengo a hacer reforzamiento para nivelar a esos niños porque en la casa no hay apoyo, nadie los ayuda. Entonces, los cito en las mañana dos horas todos los jueves a nivelación, a reforzamiento. Y ahí los he ido sacando adelante, al principio tenía como 15, ahora tengo 2. De esos 15 están todos leyendo.

Entrevistador: ¿Y todos esos esfuerzos, los pudo plasmar de alguna manera en la evaluación docente?

Profesora 5: No.

Entrevistador: ¿Y en la autoevaluación qué le preguntan?

Profesora 5: Es desde el marco de la buena enseñanza, sacan de ahí los ítems y concepto y preguntas y ahí, más o menos se da vuelta en lo mismo, en el trabajo que yo realizo, con los apoderados, con los alumnos, con todo. Al final es un trabajo, si fuera solamente entregar conocimientos, sería fácil la posición del profesor, pero tienes que enseñar valores, tienes que enseñar como abrocharse los zapatos, tienes que enseñar como abrocharse el delantal, como sentarse, como tomar el lápiz, apoyar a la mamá, enseñarle a la mamá como ayudar a su hijo en casa. Entonces, es un trabajo enorme.

Entrevistador: ¿Usted considera necesaria esta fase de la evaluación docente? ¿Siente que de alguna manera se correlaciona con las otras partes de la evaluación docente?

Profesora 5: No sé si será necesaria en realidad, si la toman en cuenta. Cómo te digo lo hacen para que el profesor no reclame y diga no hay nada que yo pueda autoevaluarme se va a defender mi trabajo, además es el porcentaje mínimo que se da.

Entrevistador: A nivel institucional, hacen procesos reflexivos respecto a las prácticas docentes que se están llevando a cabo, de compartir de repente la experiencia para aquel profesor que quizás tenga algún tipo de dificultad en el aula.?

Profesora 5: Se hace pero no seguido, no hay tiempo. Hace años atrás se hacían los GTP que era la instancia para hacerlo, ahora no tenemos nada.

Entrevistador: ¿Qué eran los GTP?

Profesora 5: Eran reuniones de grupos de profesores y hacíamos procesos de reflexión.

Entrevistador: Se les daba el tiempo a ustedes.

Profesora 5: Claro, de la hora, hora y media de trabajo se daba un espacio para hacer eso.

Entrevistador: Ya.

Profesora 5: No todo el tiempo pero había, pero ahora no hay nada. O sea lo que hacemos son los ratitos de recreo, con mi otra colega de primero comentamos algo, si hay una hora entremedio tratamos de, pero de que el colegio disponga de los espacios para tenerlo, no lo tenemos.

Entrevistador: ¿Y usted cree que son necesarios?

Profesora 5: Necesarios, tremendamente necesarios, lo mismo la hora de planificación, con todas las planificaciones que nos piden, la día a día que es un trabajo de nunca acabar, en todas las asignaturas imagínate, a qué hora va a ser... tiempo de la casa. Entonces tú pasas el fin de semana metido en el computador preparando pruebas, planificando, las otras asignaturas, sociedad, naturaleza, matemáticas, lenguaje, artes, tecnología, no terminas nunca, es algo de nunca acabar.

Entrevistador: Profesora, le quería preguntar respecto a lo mismo que me habló hace un rato. Que hay profesores que mandan a preparar la evaluación, que compran el portafolio, que la filmación en algunos colegios es casi una actuación. ¿Qué opinión tiene respecto a eso, y que precisamente sean prácticas para dar cuenta de una evaluación que es reconocida a nivel nacional?

Profesora 5: Claro, me molesta muchísimo porque he sabido de colegas que han salido destacados y le han hecho la evaluación, y yo sé que son malos profesores, porque de que hay malos profesores, hay malos profesores, en eso estamos, no podemos decir “no, todos somos buenos, no es así”. Me he encontrado con gente que no es buen profesional, que hace la pega pero a medias y uno lo sabe. Y cuando el mismo dice salí destacado, es como cómo. O sea tú no te explicas como. Y el año que yo salí básica, yo le ayudé a dos colegas a hacer la evaluación, hay una colega de este colegio que no podía hacerla, que cada vez que tomaba el portafolio se ponía a llorar, lloraba y lloraba, tomaba el lápiz y no podía hacer nada.

Entrevistador: ¿Por qué?

Profesora 5: Porque estaba en pánico, y yo en ese entonces me accidenté, me caí en el colegio y me fracturé un huesito (dedo de la mano) y me fui con una licencia importante porque era un huesito que es difícil cicatrizar, por lo tanto no podía apoyar la mano. Así que estuve con bastante yeso pero el hueso estaba bien. Entonces yo le digo, oye no puedo manejar pero si tú me vienes a buscar todos los días vamos a tu casa y yo te ayudo con la evaluación. Ya le quedaba poco tiempo y no podía hacer nada, y era una excelente profesional. Yo le decía eres una excelente profesional, cómo no vas a poder hacer la evaluación, y me decía “no, es que no puedo no puedo”. Bueno, le dije yo te voy a ayudar. Así que todas las tardes con ella, bueno vamos con esto vamos con esto, el asunto es que salió súper bien, y yo salí básica entonces me decía pero cómo mujer, y había ayudado a otro colega, y le dije no sé qué pasó acá.

Entrevistador: ¿A qué atribuye usted esa diferencia?

Profesora 5: No sé, es tan extraño que al final como te digo ya.

Entrevistador: Y les entregan a ustedes las pautas de evaluación, de cómo corrigen el portafolio,

Profesora 5: No, no lo sabemos.

Entrevistador: ¿Solamente el resultado? ¿No hay una retroalimentación de “usted está fallando en esto” o sí?

Profesora 5: Claro, cuando te mandan los resultados te ponen ahí la descripción.

Entrevistador: ¿Y usted recuerda algo de lo que pusieron?

Profesora 5: No lo recuerdo, ni siquiera lo del año antepasado tampoco. Porque ya, llegó listo, veo los resultados, ya pasó, otra más, otro año.

Entrevistador: ¿Y con qué cree usted que tiene que ver esto que algunos profesores se afecten tanto o se estresen y otros que no?

Profesora 5: Depende de la persona nomas yo creo, de la seguridad misma que tengan, a lo mejor tú los ves como excelentes profesores pero no son seguros, ahí aflora que uno interiormente no está bien.

Entrevistador: ¿Está de acuerdo con estas prácticas, falsear el tema de la clase o del portafolio?

Profesora 5: Mira todo lo que sea válido para que ellos salgan bien, yo creo que está bien, porque como le digo, no es la realidad, ahora si estuvieran falseando su realidad misma del día a día ya no puede ser, o sea donde está la ética, pero es un momento y que se complica después. Mira, hay personas que se complican seriamente que les da vuelta y les da vuelta por mucho tiempo, y no pueden dormir, y qué pasa si salgo mal, y se complican la existencia. Mira, no indica lo que ellos hacen en el aula día a día, así que si pueden hacerlo. O sea molesta cuando salen destacados y tú sabes que no lo hicieron ellos, ahí molesta pero si pueden hacerlo, sí.

Entrevistador: Entonces, pasando al último punto que me gustaría preguntarle. Usted me dijo al comienzo que eliminaría la evaluación docente. Antes de eliminarla, si pudiera mejorarla, ¿qué aspectos mejoraría de la evaluación docente, que eliminaría, que cosas cree usted que se debe corregir de la Evaluación docente?

Profesora 5: Bueno, yo dejaría que el profesor decida qué objetivo, en qué planificar, que no venga así, esto tiene que hacer. Que el profesor elija una planificación que de acuerdo a los planes y programas en su curso elija una planificación. Por qué matemática y lenguaje nomás, por qué si todas las asignaturas son importantes. Por qué matemática y Lenguaje, eso es lo que yo no me explico.

Entrevistador: ¿Qué otro elemento cambiaría, no sé, para recoger la realidad por ejemplo respecto a la clase filmada?

Profesora 5: A lo mejor que, que sea el director, que sea el UTP que vaya a ver tu clase, ellos van a ver tu realidad, con el tipo de alumno que tú tienes, tu verdadera realidad y que ellos vayan y evalúen. O sea son ellos los que nos están viendo diariamente tu

trabajo, porque no se trata solo del trabajo con el alumno, también con el apoderado, como es la relación con el resto de tus colegas. Entonces ahí habría una verdadera evaluación, que UTP ellos te evalúen y que tú sepas que te van a evaluar también, que es lo que el director, él te va a evaluar en tu quehacer día a día.

Entrevistador: ¿Y qué cree usted que debieran evaluar desde el quehacer?

Profesora 5: Como te decía antes o sea todo, el trato con tus alumnos, el trato con tus apoderados, con tus colegas, presentación personal, puntualidad, compromiso hacia la institución, el resultado con tus alumnos, no solamente son las evaluaciones que llegan también llegan de la corporación o sea están enviando siempre evaluaciones con los niños. Las mismas ATE que han contratado para cambiar los métodos que te están evaluando también, todo el tiempo el curso, como van avanzando, los logros que tú has tenido de acuerdo a la materia pasada entonces, tenemos evaluaciones, los niños están acostumbrados a hacer evaluaciones constantemente del mismo colegio.

Respecto a la autoevaluación, ¿le daría más porcentaje, cree que es algo relevante?

Sí, yo creo que el profesor está indicando lo que realmente hace, como es su trabajo.

Entrevistador: En ese sentido profe, ¿usted siente que exista una autocrítica de parte de la profesión docente respecto a las prácticas? ¿Que el docente se cuestione como hace su trabajo? si lo está haciendo bien, si lo está haciendo mal. Más allá de si existe el espacio o no, esa autocrítica personal, ¿usted cree que está?

Profesora 5: Yo creo que sí, se dan casos, yo creo que si porque nadie es perfecto, de pronto te cuestionas, sobre todo cuando no hay resultados. Mira yo soy de la escuela antigua, ya soy mitad normalista mitad universitaria. Porque estaba, había ingresado a la normal cuando fue el golpe militar y pasé a la Universidad, mitad y mitad. Entonces, igual quedaron profesores normalistas los mejores quedaron, me hicieron clases. Entonces la formación del profesor de hoy día no es el mismo, a veces entonces, el compromiso que hay de los que quedamos de ese entonces, yo he ayudado mucho a los chiquillos sobretodo que llegan nuevos a trabajar que están recién saliendo porque hay

muchas cosas que la universidad te dice trabajas con el curso ideal, con los apoderados ideales, con los niños cierto ideales, pero llegan a la realidad y el golpe es fuerte, porque no es así como te lo enseñaron en la universidad. y hay muchas falencias en la universidad también, que llevan por ejemplo los profesores de primero básico que llevan algo de caligráfica, pero como presento esta letra, que sonido le doy, como la trabajo para que el niño la capte y aprenda a leer, eso solo se aprende en la práctica. Entonces, en didáctica hay muchas falencias que cuando, por ejemplo yo ahora quiero dejar primero quiero seguir con segundo, porque es muy agotador, son muchas cosas en primero y yo pedí este año seguir con mi mismo curso en segundo básico. Porque quiero descansar un poco entre comillas, descansar del proceso de comenzar, porque no solamente es un trabajo con los niños, también es un trabajo con los apoderados, que se desprende un poco del niño, que no sea tan aprensivo, que lo deje ser un poco más. Porque están pendientes y encima, que usted le habló muy fuerte, cuando en la casa lo gritonean totalmente. Entonces, tú tienes que marcarle la cancha porque si no nunca maduran, yo les digo en la casa es una guagua, pero en el colegio es un niño tiene que lograr, esto, esto y esto otro, y usted tiene que apoyar. Entonces es un trabajo tremendo.

Entrevistador: ¿Cómo plasmaría eso usted en una autoevaluación, de qué manera usted la elaboraría?

Profesora 5: No sé, con el trabajo como te digo, el trabajo con el apoderado, el trabajo con el niño, el trabajo con el colega, hay tantos aspectos que no los toman en cuenta.

Entrevistador: ¿Usted cree que el profesor es capaz de hacer la autocrítica más allá de simplemente contar lo que ocurre en el cotidiano?

Profesora 5: Sí, no todos pero sí.

Entrevistador: ¿Y si la pudiera eliminar, por cuál la cambiaría?

Profesora 5: Por una evaluación que abarque todos los criterios más importantes y que sea evaluado por tu directivo que te ven día a día a lo mejor por la misma corporación que recoja antecedentes, y de acuerdo a tus resultados y tus prácticas. Ahora te van a ver

la clase a cada rato, un par, el UTP, la directora, vienen de la corporación, las ATE. Ya ellos se acostumbraron a que llegue alguien a verte la clase, o sea ellos también lo vieron en cualquier momento, se supone que tú debes tener tu planificación, de acuerdo a esa planificación te pueden evaluar. Entonces eso es la realidad, eso es lo real y que lleguen en cualquier momento a verte la clase, Y que sean diferentes tipos de personas, no solamente el director, UTP, etc. y ahí ver la realidad.

9.7 Transcripción Entrevista Profesora 6

Entrevistador: ¿Su nombre?

Profesora 6: ABC.

Entrevistador: ¿Edad?

Profesora 6: Treinta y dos.

Entrevistador: ¿Años de servicio?

Profesora 6: Seis.

Entrevistador: ¿Número de veces que ha sido evaluada?

Profesora 6: Una, en el 2010.

Entrevistador: ¿Tipo de contrato?

Profesora 6: Fijo.

Entrevistador: ¿Tipo de jornada?

Profesora 6: Tarde.

Entrevistador: Y, ¿cuántas horas semanales?

Profesora 6: Veinticinco.

Entrevistador: ¿Ha trabajado en otros establecimientos?

Profesora 6: Sí, en dos, en uno particular subvencionado y en este.

Entrevistador: ¿Y en cuántos trabaja actualmente?

Profesora 6: Sólo en este que trabajo actualmente.

Entrevistador: ¿Se ha capacitado?, ¿Ha recibido formación permanente?

Profesora 6: Sí, en metodología y estrategias de aprendizaje, en matemática y también en ciencias.

Entrevistador: ¿Desde cuándo que se capacita?

Profesora 6: Desde el 2010.

Entrevistador: ¿Y esas capacitaciones son...?

Profesora 6: De la corporación.

Entrevistador: ¿Todos los cursos?

Profesora 6: Sí.

Entrevistador: ¿Y no ha hecho capacitaciones o estudios en otro lugar?

Profesora 6: No.

Entrevistador: ¡Ah! No le pregunté de qué era profesora.

Profesora 6: Profesora de Educación básica.

Entrevistador: Ya. Y ¿de qué hace, de todas las asignaturas?

Profesora 6: De lenguaje, actualmente estoy haciendo lenguaje y matemática, estoy preparando a los chiquillos para el SIMCE.

Entrevistador: Ya, pero claro ha hecho, en los otros establecimientos también ha hecho los otros ramos.

Profesora 6: Sí.

Entrevistador: Ya, pero en este lenguaje y matemáticas.

Profesora 6: Lenguaje, matemáticas y también tecnología.

Entrevistador: Ya.

Profesora 6: He hecho otras en este colegio pero actualmente estoy haciendo esas tres.

Entrevistador: Bueno, primero, me gustaría saber cuál es su opinión acerca de la evaluación docente, sobre el proceso y en general.

Profesora 6: A ver, para mí la evaluación, a ver, para mí tiene su lado positivo y su lado negativo. El lado positivo es que es bueno porque hace...nos obliga estar evaluándonos y ver las prácticas que llevamos a cabo en el aula constantemente, ¿ya?, y de qué forma

podríamos mejorarla mediante, no sé, algunos tips que siempre se nos están dando, nos están mandando a capacitación. Pero ese es el lado bueno en realidad, el mejorar nuestras prácticas mediante esta evaluación. Ahora qué pasa, que tiene sus varios lados negativos, ya, ¿por qué? Porque es una evaluación que se lleva a cabo en un papel y tú sabes que la práctica en el aula, son prácticas, ¿ya? Y la evaluación, aunque está compuesta por varias fases, tanto la planificación escrita, la reflexión, la evaluación y todo lo que complica ese portafolio también está el lado de la grabación pero tiene muy poco valor. Y muchas veces no es el reflejo fiel de lo que uno hace siempre en el aula, ya. Muchas veces, yo he visto y se ve, y todos tenemos mucho conocimiento que profesores que realmente llevan a cabo esa misma práctica y la llevan a cabo frente a una máquina, frente a una cámara, que salen muy bien evaluados, sin embargo ese no es el reflejo de una buena práctica diaria en el establecimiento, o sea no es el reflejo. Entonces, claro, ahí pasa también porque no hay una... los profesores también no son en cierta forma fieles con lo que hacen y demuestran otras cosas, pero ya nos vamos por una postura personal. Pero en cuanto al portafolio, nos obliga a hacer cosas que realmente muchas veces no hacemos, ya, entonces para mí la evaluación docente no es el fiel reflejo de lo que uno hace en el aula, lamentablemente; y también está compuesto por esa entrevista que es una entrevista en el cual muchas veces aunque uno por más que lea lo que está escribiendo quien te está entrevistando, muchas veces la persona que va a evaluar o va a leer va a malinterpretar muchas veces lo que uno escribe o lo que uno dice en cuanto a la entrevista; entonces también es una apreciación sumamente subjetiva del tipo que te está evaluando, en este caso el evaluador par o el tipo que está revisando el portafolio...

Entrevistador: Claro.

Profesora 6: Ya, por, ejemplo acá en el establecimiento yo cuando me evalué, en cuanto a la planificación escrita yo la hice como lo estábamos trabajando aquí en el colegio, cien por ciento como lo estábamos trabajando aquí en el colegio, que se basaba en un método indagatorio que es un método en donde uno tenía que no explicar, no decirle textual o explícitamente lo que uno trabaja, por ejemplo, el objetivo de hoy día es, no sé,

fracciones mixtas o impropias, o sea los chiquillos no se les decía lo que uno iba a pasar. Nosotros les entregábamos el material concreto, ellos indagaban a partir de preguntas de metacognición que uno les hacía...

Entrevistador: Ya.

Profesora 6: Pero la evaluación docente no te pide eso. O sea lo que ellos quieren es otro tipo de formato en cuanto a sus clases, pero que lamentablemente ese tipo de clases no dan resultado en el aula. Aquí nos hemos dado cuenta y por los buenos resultados que hemos tenido que ha dado bastantes resultados el método que estamos trabajando que es el Método Indagatorio de Scott Foresman, un método totalmente gringo, que está adecuado acá, a la...

Entrevistador: A la realidad.

Profesora 6: A la realidad chilena. Entonces claro, yo hice la planificación en cuanto a lo que yo estoy haciendo dentro del aula. Yo dije en ese momento no voy a mentir a lo que estoy haciendo, yo voy a hacer y voy a escribir, voy a demostrar lo que estoy haciendo. No salí mal evaluada, pero tampoco salí bien evaluada, siendo que tenemos buenos resultados con ese método, entonces uno ahí se cuestiona ¡¿Qué es lo que realmente quieren?! Siendo que fue bastante revisada esta planificación por otras personas, mis pares y donde encontraban que lo que se estaba reflejando estaba bastante bueno, tomando en cuenta que llevaba todos los pasos de esa metodología. Entonces uno dice ahí qué es lo que quiere la persona que está revisando el portafolio, entonces uno entra a cuestionarse porque te cuestionan, te dicen: “no, es que no presentaste el objetivo”, ya pero presentando el objetivo en la clase yo... ¿los chiquillos van a entender claramente lo que se va a hacer? O es mejor indagar y que ellos vayan construyendo su propio significado de objetivo de la clase y que uno al final se los presente como diciendo: “ya, este es el cierre de la clase” Porque eso ha dado bastantes buenos resultados aquí, los chiquillos busquen y entiendan por sus propias a partir de preguntas que uno les va haciendo, lo que uno les va enseñando, y ellos mismos van construyendo a partir de palabras claves que les va entregando uno en la clase, y ellos construyen su

significado en cuanto al contenido que se está aprendiendo y la habilidad. Pero claro, entonces ellos te dicen: “no, es que hay que presentar el objetivo”. Ya ¿y yo qué gano con eso?, si el objetivo es conocer fracciones impropias, ¿ellos qué van a saber, qué van a entender de ese objetivo?, ¡no van a entender nada! Entonces claro, con el método es totalmente distinto porque trabajan con material, construyen y al final ellos mismos me explican y al final solitos, es increíble, solitos llegan al, ¿cómo se llama?, al objetivo sin que uno se lo pida, y a ellos mismos les queda, y les queda bastante, aparte que es mucho más entretenido, más didáctico, es más lúdico el método. Entonces para mí ahí fue una tremenda decepción porque uno no sabe lo que realmente quieren que haga, que escriba, ya. La entrevista también a veces es malinterpretado lo que uno trata de explicar, o te lo tergiversan, entonces tampoco es como muy certera la información que, o sea es certera en cuanto a la persona que lo lee no lo entiende, es malinterpretada. Y en cuanto a la grabación, claro, la grabación es la grabación nomás, no... o sea yo puedo hacer muchas cosas en una grabación pero ¿realmente será eso lo que hago todos los días? Entonces claro, ahí te das cuenta que todos los profes no son así y tú te das cuenta que los profesores que en la realidad son no bien evaluados ni por sus pares ni por sus jefes salen competentes, entonces tú dices ¡pero cómo!, si yo hice un trabajo que es lo que hago todos los días y he tenido buenos resultados y he salido competente y el otro tipo sale destacado. Entonces tú dices qué pasa, algo está pasando ahí. Pero yo creo que ahí hay que reformular la evaluación.

Entrevistador: Entonces en ese sentido, lo que me dice un poco es, refiere a lo que es como los criterios de evaluación...

Profesora 6: Criterios de evaluación.

Entrevistador: Que vienen del ministerio como un poco, cierta subjetividad porque del evaluador par, y un poco también porque la clase porque es una y no es lo que se muestra como en la práctica diaria. Más o menos son esos los elementos que identifiqué que eran negativos de la evaluación.

Profesora 6: Claro. Pero evaluarse no está nada de mal, yo creo que hay otras formas de evaluar y que son mucho más fidedignas y que son más certeras que un portafolio, yo creo que si nos evaluamos como pares. Yo creo que si los mismos pares van a su misma sala a clases de sus pares o los mismos jefes están fiscalizando más continuamente las prácticas de los profesores y es una gran falta, yo creo es algo súper grave que se da en realidad. Yo en los colegios que he estado, los jefes no van a las salas, y lamentablemente hay muchos profesores que les molesta que los jefes vayan a las salas de clases, porque se sienten perseguidos, porque se sienten observados...muchas veces supervisados y con una, con su, muchas veces con negatividad lo toman. Yo no encuentro malo que te vayan a observar y te vean su clase, debería darse más continuamente que los jefes, en ese caso el jefe UTP, coordinador, inclusive los tipos de la corporación que vayan a la sala y supervisen sus clases porque pasa que no te hablo sólo de este colegio sino de otros colegios que he estado y que he observado que las prácticas de muchos profesores son bastante deficientes, muy deficientes. Por eso te digo, que un portafolio que venga a decir lo que tú hagas, o sea que te evalúe y te diga en este rango te encuentras por las clases que tú presentaste en un portafolio no define realmente lo que eres como profesor, para nada. Yo creo que debe haber una supervisión y una fiscalización pero con buena pauta de evaluación y con buenos criterios, pero de personales externos o internos inclusive. ¿Por qué no designen más fiscalizadores que se dediquen a observar tu clase? , ¿Por qué no hacen eso? Pero no una clase, sino una seguidilla de clases y digan: “no, ese profesor sí cumple con todos los requisitos para llevar a cabo prácticas en el aula”. Yo encuentro que para mí eso es mucho más certero que hacerlo que... que tu trabajo se refleje en un portafolio, no para nada, para nada.

Entrevistador: Ahora, tomando otro tema que... bueno es algo que vieron, y bueno, y que están pasando por ese proceso ahora del SIMCE... ¿Qué significa para usted el resultado del SIMCE?, ¿Qué significa para usted el puntaje, el resultado de SIMCE que obtuvo esta escuela?

Profesora 6: Ah ya, resultado.

Entrevistador: Sí.

Profesora 6: No lo que pienso del SIMCE.

Entrevistador: No, primero sobre el puntaje.

Profesora 6: Los dos últimos años ha tenido buenos resultados en realidad, ha tenido bastantes buenos resultados, los últimos ya casi ha batido, casi el record de los... que fue el segundo mejor de la comuna. Bueno, excelente, muy bueno, pero... aun así no estoy de acuerdo con estas evaluaciones, esta llamada SIMCE, no. Porque evalúa solamente conocimientos, conceptos ¿y qué pasa con la habilidad de los niños?, ¿qué pasa con el chiquillo que le cuesta matemática pero es excelente en otra área como artística y música?

Entrevistador: Claro, porque eso no lo evalúan.

Profesora 6: No, no se evalúan. ¿Por qué catalogamos un colegio en, de semáforo verde, rojo? ¿Y por qué no evaluamos e invertimos en un colegio y decimos? : “ya, saben qué, si en este colegio, o esta cantidad de alumnos existe... existe una cierta cantidad de alumnos y que son buenos para desarrollar tales habilidades, ¿por qué no fomentamos ciertas habilidades y dejémonos de andar evaluando y andar obteniendo el ranking nacional en los mejores y peores colegios?, no sé no...deberían evaluar de diferente forma también a los chiquillos y de diferente forma.

Entrevistador: Bueno, en base a lo que me dice ¿Usted cree los resultados del SIMCE de alguna manera indicaría el trabajo de cómo se enseña acá?

Profesora 6: Sí... y no. Es que ¿sabes qué? Es que parecen, parecen animalitos de carrera acá los chiquillos o sea, aquí en cuarto básico, entran a cuarto básico y en cierta forma nos olvidamos del programa de estudio y nos dedicamos al SIMCE, ¿ya? No está mal, pero tampoco está bien porque supuestamente nosotros no tenemos que, o todo tipo de establecimiento no nos tenemos que preparar para el SIMCE; nos tenemos que preparar bien para enseñar bien habilidades y conocimientos y conceptos, y todo lo que conlleva, ¿entiendes? De primero básico llevemos buenas prácticas en el aula para

desarrollar buenas habilidades en diferentes áreas, no solamente en lenguaje y matemáticas. Entreguemos una buena educación, pero de primero básico, y de kínder o de pre kínder, pero no preparándonos desde el SIMCE ¿para qué?, ¿para catalogarnos el segundo mejor, el tercer mejor, o dentro de los mejores? No, enseñemos, mejoremos nuestras prácticas, mejoremos todo dentro del aula pero no pensando en ser los mejores en el SIMCE, sino que sacar mejores alumnos, ya; y lamentablemente acá hay niños que son malitos para el SIMCE, lamentablemente empezamos a desecharlos, empezamos a decirle: “¿mamá, puede llevárselo a otro colegio?”, “¿mamá, puede buscar ayuda externa porque el niño no le da para matemáticas?” En vez de ayudarlo y decirle: “¿sabe qué?, su hijo, bueno, no es bueno para el área matemáticas pero vamos a desarrollar otras habilidades”, ¿qué tal si le presentamos éste, este tipo de área? Mire, potenciémoslo en este, potenciémoslo en esto otro. Pero no hacemos eso. De cierta forma estamos discriminando, y lamentablemente, bueno el Liceo Bicentenario es de séptimo en adelante y discriminan...

Entrevistador: Claro...

Profesora 6: Los que entran son los mejores.

Entrevistador: Claro, eso le iba a decir, que en el fondo igual eso quisiera usted pero para mantener la característica de este Liceo que es Bicentenario...

Profesora 6: Hay que discriminar...

Entrevistador: Hay que mantener ciertos requisitos...

Profesora 6: Hay que sacar a los niños, a los niños que no sirven, entonces ¿de qué estamos hablando de educación de calidad?, ¿hasta qué punto es educación de calidad?, ¿solamente adiestrarlos para lenguaje y matemáticas?, ¿eso es educación de calidad? Entonces no, mal.

Entrevistador: Y bueno, usted me dice que ahora aquí hace clases de lenguaje y matemáticas, entonces en este último tiempo le ha tocado mucho preparar a los chicos para el SIMCE.

Profesora 6: Mucho preparar a los niños, mucho.

Entrevistador: Además de que esta práctica es súper común en muchos colegios...

Profesora 6: La mayoría de los colegios, la mayoría de los colegios.

Entrevistador: Ahora, también...

Profesora 6: Excepto los colegios particular pagado que ellos no compiten por el SIMCE, ellos preparan para...preparan los mejores nomás, o sea ellos siempre preparan a los mejores. Ellos preparan más para el PSU más que para el SIMCE, ahora que coincidan que tengan buenos resultados es porque llevan buenas prácticas de siempre.

Entrevistador: Y, qué, bueno, ¿qué cree usted que significa para usted la, para la escuela estos resultados del SIMCE?

Profesora 6: Para la escuela súper bien, porque tiene buena fama. El que sea el mejor resultado SIMCE de toda la comuna en cuanto a los municipales y por sobre todos los subvencionados nos pone en un estatus mucho más alto, y hace que los chiquillos, que se puedan dar un lujo de seleccionar a los alumnos que entran, los nuevos que entran. Seleccionar entre comillas porque tampoco pueden seleccionar mucho pero al final igual seleccionan, o sea si postulan veinte y de los veinte son quince buenos, dejemos los quince, los otros cinco para qué.

Entrevistador: ¿Usted cree que hay cierta relación entre los resultados del SIMCE y la evaluación docente? ¿Por ejemplo en la realidad de este establecimiento?

Profesora 6: Para nada, no.

Entrevistador: ¿Por qué?

Profesora 6: Porque profesores excelentes evaluados, o sea, excelentes con resultados SIMCE y no tanto con resultados SIMCE sino con buenas prácticas dentro del aula, pero muy buenas prácticas, han salido básicos. Entonces tú dices ¿por qué?, pero por qué si la evaluación es excelente, o sea lleva una clase desde que entra a la clase, a la sala de clases hasta que sale y excelente. O sea tú puedes ver un desarrollo, o un inicio, un

desarrollo, un final, con buena participación de los chiquillos, con buena preparación de la clase; y tú dices ¿pero cómo salió mal evaluado?, y siendo que nosotros siempre nos revisamos nuestro portafolio y uno encuentra y uno dice: “oh ya, está bien el portafolio, está bien” entonces. Y después llegan los resultados y te sale básica o insatisfactorio, ¿cómo?, ¿y quién evaluó esto? Y cuando te ponen las explicaciones o los resultados de la evaluación... ¿cómo? Yo no...yo por lo menos no entiendo, por eso, cuáles son los criterios para evaluar porque encuentro que pasa a ser subjetivo...

Entrevistador: Pero por un lado usted me dice que los resultados del SIMCE sí de alguna manera reflejan la educación que se imparte aquí, pero...

Profesora 6: Mira, para ser sincera en estos dos últimos años ha coincidido, no me quiero incluir porque no quiero ser tan autorreferente, pero ha coincidido que han sido buenos profesores, desde primero básico hasta cuarto, ¿ya?. Anteriormente no puedo decir mucho pero ha coincido que estos últimos años han sido buenos profesores, ¿ya? .Excluyéndome, mirando a esos profes, han sido súper buenos. Lamentablemente este SIMCE te puedo asegurar que va a bajar todos los resultados trabajados en estos últimos dos años. Pero ahí también tiene que ver por una cuestión de... desarrollo profesional, sí, ahí va mucho por el profe, por el tipo de profe que hay, porque lamentablemente el curso que yo tengo ahora, que es el que rindió el SIMCE no va a tener los mismos resultados del año pasado, ¿por qué?, porque ha tenido una diversidad de profesores y el tercero básico que ahora, que el próximo año va a ser cuarto, también. Ha pasado por tantos profesores, pero por tantos profesores con licencia, entonces ya vienen mal de base, muy mal de base. Y ese curso también venía mal de base, entonces ya aquí nos vamos a tener que pegar un porrazo y aceptar de que algo pasó. Pero de que el SIMCE tenga que ver con los buenos, con que el colegio sea bueno en cuanto al SIMCE es como bien... coincidente los resultados. No es que por más que se ha invertido en mejorar las prácticas mediante estrategias y metodologías. Ha sido como bien coincidente, porque si revisamos el SIMCE del 2011 y si revisamos el SIMCE del 2007 los dos son buenos, ahí hay que entrar a ver qué pasó ahí, qué coincide que los profesores son los que son buenos.

Entrevistador: Claro entonces sí hay cierta relación, pero con la evaluación docente y el SIMCE no.

Profesora 6: No, no.

Entrevistador: No, me dice que no bueno por, un poco por lo que me contó de las características de lo que es la evaluación docente.

Profesora 6: No, para nada, no hay relación.

Entrevistador: Ya...A partir de esta implementación de la evaluación docente hace, bueno ya diez años atrás, ¿Usted cree que ha tenido algún impacto en la manera en que la sociedad ve a los profesores?

Profesora 6: ¿La sociedad?... Sí, podría ser. No sé en realidad, podría ser y no. ¿Impacto a la sociedad?

Entrevistador: O que haya algún cambio, por ejemplo antes de la evaluación docente, de que los ven de cierta manera, y ahora que los vean de otra manera...

Profesora 6: Es que no se les entrega esa información a los apoderados, entonces es algo tan confidente.

Entrevistador: Claro...Pero por ejemplo a nivel más de establecimiento, con los colegas quizás.

Profesora 6: Ah sí igual se da, en cierta forma igual se estigmatiza a los profesores que están mal evaluados. Ahí entra a cuestionarse uno cuando son buenos profesores y son mal evaluados, y que se da harto, entonces... no creo que tanto, sabes qué, no porque todos, por lo menos aquí a nivel de colegio los profes todos, o la mayoría estamos en de acuerdo en que no refleja lo que hacemos, entonces como que no hay gran impacto. Ahora entre la población de apoderados, no manejan esa información en realidad, no les, no. Ellos evalúan otro tipo de cosas, no, ellos se fijan en otro tipo de cosas. Generalmente se pasan el dato cuando, que este profesor es así, asá, si es exigente o no, pero en cuanto a la evaluación docente no. Yo creo que a nivel de profesores nomás, pero estamos claros y la mayoría que no es algo que refleja fielmente lo que hacemos.

Entrevistador: ¿Y en su caso tampoco le ha afectado ni le ha repercutido de alguna manera?

Profesora 6: No, para nada. Yo estoy súper clara de lo que hago y que lo hago bien.

Entrevistador: Bueno, hay una parte de lo que es la evaluación docente, una fase, que corresponde, que permite a los docentes reflexionar sobre sus propias prácticas, ¿verdad?, que corresponde a la autoevaluación. Entonces bueno, me gustaría que me comentara un poco sobre esta fase de la evaluación.

Profesora 6: Ya...

Entrevistador: Desde su experiencia, así como qué le pareció, que...opiniones en general.

Profesora 6: Ahora dicen que cambió la parte de la autoevaluación porque ahora creo que hay que fundamentar.

Entrevistador: Ya.

Profesora 6: No sé, antes no se fundamentaba. Por lo menos hace tres años atrás te preguntaban una serie de cosas que están dentro del Marco de la Buena Enseñanza.

Entrevistador: Ya.

Profesora 6: Y... sí, está bien la autoevaluación. En realidad me coloqué satisfactorio, o no sé cómo era, ¿satisfactorio?, no recuerdo cuáles eran los ámbitos.

Entrevistador: Ya.

Profesora 6: Me coloqué bien en todo, (risas). Por lo menos coincidía que mis prácticas estaban dentro del Marco de la Buena Enseñanza.

Entrevistador: Ya.

Profesora 6: Ya, porque todos los ámbitos y todos los ítems están referidos a ese, a esa ¿cómo se llama?, a ese tipo de práctica. Pero sí... bien.

Entrevistador: ¿Y considera necesaria esta fase para su evaluación?

Profesora 6: Sí, no, sí es necesario, es bueno para uno entrar a realmente a cuestionarse si hago lo que o no hago lo que me presentan, o lo que debiese hacer, ¿no?

Entrevistador: Claro, en base a los lineamientos del Marco para la Buena Enseñanza.

Profesora 6: Claro, no está bien. Es una forma, de auto... ¿cómo se llama? bueno, evaluarse, reafirmarse si realmente lo estoy haciendo o no lo estoy haciendo; ¿debo mejorar?, no lo estoy haciendo, ¡rayos!, tengo que poner alerta en eso, tengo que mejorar. Entonces ahí como que uno está siempre reafirmando qué es lo que hacemos y lo que no hacemos, y si lo tenemos que hacer mejor o no.

Entrevistador: Entonces sí genera cierta, por lo menos en su caso, sí genera reflexión y...

Profesora 6: Sí, es bueno. Siempre una autoevaluación, inclusive a los chiquillos, uno dentro a la sala de clases y siempre les hace una autoevaluación, y siempre está bien porque ellos van ahí midiendo, y uno también va midiendo si realmente lo que hago lo hago bien, y qué me falta por mejorar. Entonces, es para ir viendo el proceso, para ir viendo si realmente...

Entrevistador: Y en general esto se da en su práctica diaria de, por ejemplo, reflexionar sobre, sobre lo que hace...

Profesora 6: Sí. Qué tengo que mejorar, cómo lo hago, cómo puedo cambiar tal cosa que hice, cómo comenzar antes la clase sin perder un minuto... todo, siempre uno está, tratando... Yo siempre estoy tratando de mejorar, llevar a cabo estrategias, el dominio de curso, cómo focalizar mejor, qué hacer para el niño que es más inquieto, y para que sólo tome atención; para que mejore el niño que, dificultades de aprendizaje, qué material tengo que entregarle a este niño. Entonces uno está siempre en constante, en constante evaluación de sí misma para ver qué hago para mejorar, para lo que yo entrego le llegue a los cuarenta y un niños en este caso, ¿ya?. Pero sí, siempre, sí.

Entrevistador: ¿Y considera que los profesores tienen este proceso? ¿Son autocríticos?

Profesora 6: No.

Entrevistador: ¿Por qué?

Profesora 6: Por comodidad, por tiempo. No, lamentablemente no. Y...pasa cuando muchos alumnos tienen, o sea cuando los profesores tienen horas. Uno, claro hasta cuarto básico tiene la mayor cantidad de horas con los chiquillos y uno pasa de ser más que profesora, mamá de ellos. Y uno está siempre preguntando:” ¿chiquillos, hay alguien que no entendió?”, “hay alguien que le pasa...” Y uno pasa a ser más protectora...

Entrevistador: Y tiene la oportunidad de conocer más a los estudiantes.

Profesora 6: Claro.

Entrevistador: Y sus características.

Profesora 6: Claro, ver sus, sus dificultades de aprendizaje, quién le cuesta más, entonces yo sé que si estoy explicando algo aunque no me levante la mano ese niño, yo sé que ese niño no me está entendiendo porque está arrugando la cara, porque está haciendo un gesto. En cambio los profesores que son de, de asignatura, que están tres horas a la semana o cuatro horas, no conocen al chiquillo y pasan por alto esa, esa diferencia individuales que tienen los chiquillos, lamentablemente. Y otros también por comodidad, porque por mucho que sepan cuáles son porque, siempre se nos está haciendo, nos están exigiendo...no sé, un catastro de toda la, de todo los, el resultado de una evaluación, en donde uno tiene que ir viendo en qué nivel se encuentra, en quiénes son los niños que tienen, que están más deficientes en ciertos contenidos. Pero a veces por más que hagamos ese trabajo, no nos damos, no todos se dan el trabajo de decir ya, ese es el grupo de chiquillos que le cuesta; mejoramos... hago material de refuerzo para esos niños, y para los niños que son mejores hago material de ampliación. Ya, hagamos material de ampliación para ciertos niños que son más adelantados; no al niño, entonces muchas veces el niño adelantado se queda aburrido ahí en la silla, y el niño que le cuesta se queda atrasado. Entonces ese es, claro, lamentablemente y por una cuestión de tiempo, porque... a los profesores igual poco tiempo se nos da de planificación, se nos da cinco minutos por asignatura, o sea... ahí tú te das cuenta, cinco

minutos semanales por asignatura ¿es bonito?, o sea cinco minutos yo no hago ni siquiera una prueba, no hago ni siquiera una guía. Entonces ahí entramos también a discutir el tiempo que se nos destina para poder planificar y, y destinar tiempo para crear nuestras clases es súper poco. Lo que pasa, muchos tenemos que llegar a la casa a trabajar y quedamos agotados. Entonces al final qué terminamos haciendo, terminamos haciendo lo más importante o lo que es más pronto para mañana...

Entrevistador: Claro.

Profesora 6: Y lo que es para otro día, para la próxima semana o para un trabajo lo vamos postergando, entonces al final siempre estamos contra el tiempo trabajando porque lamentablemente no se nos destina el tiempo suficiente para poder entregar lo mejor para los chiquillos. Entonces, claro, algunas veces pasa por comodidad y otras por tiempo, generalmente por tiempo.

Entrevistador: ¿Y considera que es válido de, la autoevaluación, por lo menos para usted?

Profesora 6: Sí, sí.

Entrevistador: También quería preguntarle sobre algunas prácticas que existen en el proceso de evaluación que, bueno, conocimos, que por ejemplo algunos docentes compran el portafolio ¿verdad?...

Profesora 6: Pagan por el portafolio.

Entrevistador: Claro, o eligen...

Profesora 6: Pagan para que se lo hagan.

Entrevistador: Claro. O eligen un curso para que le hagan la clase grabada, algunos sacan algunos niños... bueno quería que me contara un poco como qué, cuál es su opinión de...

Profesora 6: Cuanto decirte, con todos los profes tratamos de... A ver, yo me pasó en el 2010 que tuve que sacar una niña, tuve que sacar una niña que era muy pesada, muy

insoponible, era, no era mala estudiante pero era muy atrevida, entonces tú le decías: “siéntate” y ella no se sentaba, se paraba y podía tirarte las cosas, y se salía arrancando por la sala. Entonces lógicamente con una niña que tenía, una niña que estaba pasando por serios problemas en la, en su casa; o sea la mamá le quitaron justamente la custodia de la madre, la mamá la mandaron a un psiquiátrico, entonces tuvo que irse a vivir con la abuelita paterna. Estaba pasando por muchos problemas psicológicos...

Entrevistador: Claro.

Profesora 6: Tuve que sacarla, ya, ese es un caso por lo menos lo que me tocó a mí. Otros colegas pasa que claro, sacan a los niñitos más desordenados y se los pasan a otra sala. También escogen generalmente los profesores, los de asignatura, de quinto, de segundo ciclo, de quinto a octavo, o de quinto a cuarto medio eligen el curso. Porque claro, hacen en tantos cursos que eligen siempre al mejor curso, y es lógico porque si te van a evaluar mediante una grabación siempre uno va a querer demostrar lo mejor. Por eso te digo al final no es lo fielmente...

Entrevistador: Claro, no es lo que uno hace...

Profesora 6: No es lo que uno hace a diario, no...

Entrevistador: Y sobre lo que es la compra de los portafolios.

Profesora 6: ¡Que feo!, no eso es feo, cómo no vamos a ser capaces de hacer un portafolio. Aparte no tiene ninguna cosa de otro mundo, nada.

Entrevistador: ¿Y por qué cree que lo hacen?

Profesora 6: Flojera.

Entrevistador: ¿Por flojera?

Profesora 6: Flojera, comodidad, o no se sienten capaces, lamentablemente. ¡No!, ahí los que hacen, o sea ahí ¿cómo se podría fiscalizar eso?, no sé de qué forma se podría fiscalizar.

Entrevistador: Es difícil.

Profesora 6: Es difícil, no sé cómo se podría pero, si se pudiese hacer, bueno sería porque eso ya, no sé. Si no sabe hacer un portafolio, menos sabe planificar.

Entrevistador: ¿Y si usted se enterara de que alguno, de que algún colega suyo hizo esa práctica?

Profesora 6: ¡Qué feo!, no sé, ojalá no me enterara (risas), ojalá no me enterara.

Entrevistador: Y, ¿está de acuerdo con estas prácticas, la compra de portafolio?...

Profesora 6: No, no...

Entrevistador: ... ¿O eso de sacar a los chiquillos?

Profesora 6: De sacar a los chiquillos, es que al final como todo para mí todo esto es como casi una farsa, creo que no tiene nada de malo sacar a los chiquillos. Si ellos quieren ver lo que ellos realmente quieren ver entonces ellos quieren ver que todo esté perfecto, que todo, entonces ya bueno entreguemos, seamos mentirosos, saquemos al niño que está...

Entrevistador: Entonces de alguna manera, como que hacen ustedes su evaluación como haciendo, como llenando las expectativas...

Profesora 6: Lo que están...

Entrevistador: De los evaluadores.

Profesora 6: Claro, porque al final uno termina haciendo eso. No me pasó tanto a mí porque al final yo me fui, claro, yo iba a hacer al principio, ya dije ¡qué hago!, porque todos decían :” no si esto es una mentira, si al final tiene que hacer algo en el papel nomás”; pero yo estaba tan molesta porque yo no sabía cómo empezar el portafolio, si hacer lo que los otros colegas hacían que era hacer una en el papel nomás y no llevarlo a cabo en la sala o hacer lo mismo que estaba haciendo y descansar más. ¿Por qué?, porque yo ese año trabajaba en dos colegios, en la mañana y en la tarde, trabajaba todo el día de veinte para los ocho hasta las nueve y media de la noche, trabajaba todo el día. Entonces sin, solamente con una colación de 13:15 hasta las 2, que ahí almorzaba, pero

cuarentaicinco minutos, nada más, trabajaba tanto. Entonces yo dije, en realidad “me monté en el macho” y dije:” no, voy a hacer lo que hago en la sala de clases porque ya estoy harta de tanto trabajo que más encima voy a tener que inventar otro trabajo”, o sea no. Yo voy a hacer lo que es la planificación escrita, yo hice realmente lo que es la clase, si bien les gusta, sino no. Yo hablé con el inspector, UTP,” yo estoy presentando esto; si yo salgo mal evaluada va a ser responsabilidad suya”, le dije,” porque usted me está enseñando éstas estrategias de aprendizaje, usted está llevando a cabo, nos están capacitando en esto, yo voy a hacer esto”. Ahora sí, porque yo, me habían evaluado hartas veces a clases, clase a clase con la asesoría técnica. Había sido bien evaluada, entonces yo dije:” si salgo bien evaluada, tengo que salir bien en esta cuestión también”. Yo esperaba ser destacada, porque sentí que estaba haciendo muy bien mi trabajo, pero sin embargo salí competente. Entonces ahí, claro, ahí igual me entré a enojar porque ahí...

Entrevistador: Claro, y ahí se decepcionó igual.

Profesora 6: ¡Claro!, me decepcioné.

Entrevistador: Pero igual me comenta que sus colegas, la mayoría como que inventa un poco o...

Profesora 6: Si...

Entrevistador: Como tienden a...

Profesora 6: O tienden a hacer algo que no hacen.

Entrevistador: ¿Y qué le parece eso?

Profesora 6: Mal. No, me choca. Me da rabia porque una colega justamente ese año que le pregunté: ¿cómo lo vas a hacer?, “no voy a hacer cualquier cuestión”, ¿pero no vas a hacer lo que estás haciendo en la sala?, “¿para qué? si voy a salir mal evaluada”, me dijo. ¡Pero por qué si lo estás haciendo bien!, “no, no, no, si voy a hacer otra cosa, yo voy a hacer...”. Entonces me dijo que iba a hacer otras guías, otro material, siendo que nosotros teníamos el material para eso...

Entrevistador: Claro.

Profesora 6: Teníamos todo para eso. Lo teníamos todo sacado, lo habíamos compaginado, habíamos trabajado en ese material. Habíamos hecho todo, y no, ella dijo: “no, no voy a hacer eso, voy a hacer otra cosa porque voy a salir mal evaluada”. ¡Pero cómo vas a salir mal! Entonces al final tú dices están haciendo cualquier lesera. Entonces ahí claro, no recuerdo si salió destacada o competente pero no salió mal evaluada, salió bien. Pero ahí tú dices, que lata, entonces al final ¡qué es lo que hago! Entonces por ejemplo, a mí me toca el próximo año ¡¿qué hago?!...

Entrevistador: Claro, de eso mismo quería preguntarle...

Profesora 6: ¡¿Qué es lo que voy a hacer para el próximo año?!

Entrevistador: Después de haber vivido esa experiencia.

Profesora 6: ¡No sé qué voy a hacer! No sé, capaz que haga lo mismo que hice esa vez, en cuanto a la misma metodología, ¿hacer el mismo trabajo para salir competente de nuevo?, ¡¿O dispuesta a salir básica?!...

Entrevistador: Entonces igual considera la opción de quizás hacer lo mismo que sus colegas y, inventar un poco...

Profesora 6: ¡Ay no! No quiero. ¡No!, no quiero, es una lata. Para inventar yo no sirvo. No, por lo menos no es mi...no soy de las que improvisan las clases tampoco. Entonces no es de las que llego “Ah ya, ¿y qué hago hoy día?, me pongo a buscar algo y ya, voy a hacer esto porque esto no lo he hecho”. No, yo planifico todos los días mi clase, entonces no me gustaría llegar y encontrarme y decir: “voy a hacer cualquier lesera”, no, porque no corresponde.

Entrevistador: Pero claro, quizás algo no así improvisado, pero quizás algo así de...

Profesora 6: Pero nada que ver.

Entrevistador: Pero claro, a lo mejor no que...

Profesora 6: Algo teórico...

Entrevistador: Claro, a lo mejor es que esto buscan, por ejemplo, como usted me dijo, de que tenía que...

Profesora 6: Claro...

Entrevistador: Que esperaba que se presentaban los objetivos. Quizás hacer eso, o, hacer cosas como que los evaluadores buscan.

Profesora 6: Claro pero es que ahí ya entras a, todo el tiempo a cuestionarte ¿lo estoy haciendo bien?, ¿lo estoy haciendo mal?, ¿esto es lo que quieren? Al final entras en un estrés en que no sabes cómo hacerlo, entonces en realidad yo creo que lo voy a hacer de la misma forma, lógicamente un poco más mejorada, viendo detalles, mejorando, igual le voy a echar un vistazo a lo que hice. Uno después de tres años igual encuentra defectos. Pero yo creo que voy a tratar de hacer lo mismo en realidad porque no encuentro que haya sido mal lo que hice ni deficiente.

Entrevistador: Y como bueno, última pregunta, ya igual lo conversamos un poco al principio cuando me dijo de qué opinaba sobre la evaluación docente. ¿Cuál sería su propuesta para la evaluación docente o qué le mejoraría? Que me nombró por ejemplo, de hacer mayor supervisión y fiscalización constantemente...

Profesora 6: En la práctica.

Entrevistador: Claro, ¿qué le mejoraría o lo cambiaría? O si hiciera, si se tuviese que hacer otra evaluación docente, ¿cómo la propondría usted?

Profesora 6: Eso, que tenga personal externo, con buenas pautas de evaluación y que haga una seguidilla de clases o de una unidad porque tú no puedes evaluar de dos clases. O sea la planificación escrita es de dos a tres clases, de dos horas cada una. En dos o tres, y esas seis horas, ocho horas no es una, no es la unidad completa, y te piden que tú hagas una unidad en ocho horas, ¡pero cómo! Tú no puedes hacer en ocho horas una unidad, tú te llevas más tiempo. Entonces lo que, claro para mí es mucho más cómodo que haya un tipo con una buena pauta de evaluación, obviamente presentada previamente, discutida...

Entrevistador: Claro, eso le quería preguntar porque, claro, si dice “buena pauta de evaluación”, pero podríamos correr el riesgo de...

Profesora 6: Claro.

Entrevistador: De que sucede...

Profesora 6: Claro. No, bien, no, o sea, antes conversada, analizada...

Entrevistador: Con los profesores.

Profesora 6: Con los profesores y que ellos mismos me digan mira, esto y esto, y que me vayan explicando a través de, no sé, de charlas previas, y que digamos, ya, ok. Entonces estas clases de tantas unidades usted tiene que desarrollar en un tiempo de un mes y nosotros la vamos a ir a observar. Obviamente va a llevar a, va a desgastar, o se va a necesitar mucho personal humano; pero yo creo que es la única forma de evaluar bien a un profesor, mediante prácticas y una seguidilla de prácticas. No en un día.

Entrevistador: Que muestren de alguna manera, mejor reflejo de lo que hacen.

Profesora 6: Claro, porque en una clase tú puedes enseñar lo más lindo, pero es una clase, ¿es realmente lo que tú desarrollas y en cuarenta clases en el año? ¿O en sesenta clases en el año? Entonces para mí eso no es, no es, no refleja lo que uno hace. Ahora si me van a evaluar en una seguidilla, ya, de una unidad, y ahora van a observar cinco clases donde voy a entrar a cualquiera de tus clases y me siento y hago, y, relleno la pauta de evaluación, y luego lo conversamos y lo reflexionamos, bien. Ya, en donde yo me autoevalué en cada una de las clases, porque también tiene que haber una autoevaluación en cada una de clases donde ellos me vayan a evaluar, realmente; porque, me puedo estar ganando pésimamente en ese aspecto, y yo digo no, porque lo puedo estar haciendo bien, y puedo también fundamentar por qué lo hice bien. Para mí eso es mucho más, es más fiel, es mucho más certero, es verdadero que un portafolio. Y harta plata se gasta en un portafolio yo encuentro, con tanto portafolio para allá, para acá. Y personal, y hartas de las personas que evalúan, al final terminan evaluando

hartas personas a nivel comunal. ¿Y por qué no esas mismas personas no las mandan a evaluar a las salas y vean las prácticas ahí en situ? Para mí eso es mucho mejor.

Entrevistador: Bueno, eso sería.

Profesora 6: Eso sería.

Entrevistador: Sí, muchas gracias.

Profesora 6: Ya.

9.8 Transcripción Entrevista profesor 7

Entrevistador: Tu nombre completo.

Profesor 7: XYZ

Entrevistador: Tu edad.

Profesor 7: 39 años.

Entrevistador: Número de veces que has sido evaluado.

Profesor 7: Una.

Entrevistador: Disciplina que ejerce.

Profesor 7: Matemáticas.

Entrevistador: Años de servicio.

Profesor 7: Cuatro.

Entrevistador: Tipo de contrato.

Profesor 7: Contrata.

Entrevistador: Tipo de Jornada

Profesor 7: Completa.

Entrevistador: Cuantas horas

Profesor 7: Treinta y ocho.

Entrevistador: Formación permanente.

Profesor 7: No, autoformación sí.

Entrevistador: En cuantos has trabajado anteriormente

Profesor 7: Tres.

Entrevistador: En los que trabajas actualmente

Profesor 7: Dos.

Entrevistador: Bueno, para contextualizar un poco el tema de la investigación, nosotros previamente a las entrevistas hicimos un grupo de discusión, de ahí salieron algunos temas importantes para los profesores y desde eso se hizo esta entrevista tratando de profundizar algunos temas más relevantes que surgieron de ese grupo de discusión.

¿Cuál es tu opinión general sobre la evaluación docente?

Profesor 7: Que es un fraude, porque no evalúa como tiene que evaluar, yo creo que es mejor que se evalué una clase grabada a que se evalué por escrito. Porque todo es preparado, y el papel aguanta todo si, el papel aguanta todas las cosas, todos los errores no se ven. Y la realidad en la cual uno se enfrenta es diferente a la que uno puede usar en la evaluación.

Entrevistador: Y respecto de esta opinión que tú tienes ¿Qué alternativas propones para mejorarla o modificarla?

Profesor 7: Yo creo que antes que evaluar, deberían capacitar a los profesores constantemente y no que uno tenga que pagar, sino que ellos, el gobierno, o quien se haga cargo, te pague a ti por capacitarte, no que tu pagues por capacitarte. Porque al final el servicio es para el mismo país, entonces sería diferente. En vez de evaluarte cómo eres como profesor, ellos deberían ayudarte a ser mejor profesor. Y una evaluación es punitiva, y los resultados son punitivos, si eres bueno, te doy un bono, pero ese bono también tienes que ganártelo dando una prueba, o sea, la idea es dejar lo menos posible para la gente en bonos, y a las finales no tiene gracia. De hecho yo no doy la prueba, doy la evaluación porque me quiero, o sea porque hay que darla, pero no me evalúa porque yo considero que no es necesario.

Entrevistador: Tomando en relación el puntaje que tiene esta escuela en particular en el SIMCE, ¿Qué significa para ti ese resultado? El resultado del SIMCE de esta escuela, en particular.

Profesor 7: El real. En otros colegios se trabaja en base a desarrollar competencias, pero se adiestra a los alumnos, aquí no hay tanto adiestramiento como en los colegios. Que esa es la diferencia, en los colegios te adiestran, y te hacen ensayos los colegios particulares subvencionados, te hacen ensayo y eso lo único que significa es que inflen la realidad del colegio. Y he sabido, y bueno, se sabe que en varios colegios en Tercero Básico les dicen a los papás que saquen, los colegios particulares, que saquen a los niños que tienen menos competencias, los cambien de colegio y después los aceptan nuevamente en Quinto, para que no se afecte el resultado de la prueba SIMCE. Entonces es una, es un truco viciado pero sabido, peor no tratado.

Entrevistador: Pero aquí en particular tú dices que son resultados reales en comparación con otras escuelas.

Profesor 7: Reales, y a pesar de todo, al ser reales son los con los que uno tiene que trabajar. Ahora lo que evalúan no me gusta porque, porque no me gusta que evalúen conocimientos, deberían evaluarse competencias, y para evaluar competencias no es a, b, c, d.

Entrevistador: ¿Tu consideras que estos resultados son un indicador de como los profesores enseñan en esta escuela?

Profesor 7: A ver, ahí yo voy a discrepar con todo lo que dice el...Porque uno en vez de evaluar como enseñan los profesores, debería fijarse en qué características tienen los alumnos a los que les enseñan los profesores, porque la diferencia entre el más bueno y el más malo es mucha. Entonces las características de los alumnos nunca son tomadas en cuenta en una prueba SIMCE. Tú cuando se te evalúa en el curso, te evalúan el curso en general pero no separan a los que están con P.I.E., o los que tienen algún problema de aprendizaje, son todos iguales. Entonces, ¿que refleja eso?, ¿quién está equivocado?, ¿El profesor, la familia, el alumno? O bien la prueba estandarizada que están aplicando.

Entrevistador: O sea tú crees que no tiene relación con como los profesores enseñan con los resultados del SIMCE.

Profesor 7: No, no tiene relación.

Entrevistador: A partir de todo lo que tú me has mencionado ¿Tú crees que existe alguna relación entre el SIMCE, los resultados del SIMCE y la evaluación docente?

Profesor 7: No, y yo creo que por eso falla.

Entrevistador: ¿Tú crees que debería estar más articulado?

Profesor 7: Articulado, no están articulados en cuanto al, a lo que pretenden sacar adelante. Porque los profesores, uno pone en internet y te preparan para hacer una, te cobran por hacerte un portafolio, te preparan la clase, te hacen todo, y tu sales a "voy a salir competente o destacado" dentro de esta situación. En la prueba SIMCE son adiestrados. ¿Y lo otro que me dijiste, que es lo que era?

Entrevistador: SIMCE versus Evaluación Docente

Profesor 7: Claro, entonces te das cuenta que las dos cosas son como, apuntan a diferentes cosas, pero en ningún momento se involucra a las tres partes, porque aquí son tres partes, la familia, el SIMCE, o sea, la evaluación y el docente. Pero en ningún momento se hace una articulación de ellos, y yo creo que una articulación sería más efectiva que cualquier otra cosa. Ahora si bien se entiende que uno ya no está educando al niño, y no hay una relación entre familia, colegio y alumno. Ahora, las familias son diferentes, hay distintos tipos de familia y uno tiene que con eso, enseñar. Y con todas las dificultades, y con todo lo que te bota la ola, porque a las finales a los colegios públicos no vienen los mejores alumnos tampoco.

Entrevistador: ¿Cómo crees que todo lo que tú me has mencionado tanto respecto del SIMCE, la evaluación docente, de alternativas para mejorarlo, repercute en la forma en que la sociedad mira a los profesores? ¿Cómo la sociedad evalúa al docente?

Profesor 7: Que yo creo que, la sociedad evalúa bien al docente, yo creo que hay una, una maquinación maquiavélica dentro de otras actividades que afectan directamente para justificar la calidad de la educación. Porque todos critican al sistema educativo, todos hablan de educación pero ninguno ha hecho un aporte real para la educación. Porque

nunca te hablan de la calidad de la educación, te hablan de los resultados, pero nunca te evalúan, te dicen "Oye, esta es la realidad que tienen los colegios públicos, esta es la realidad". Entonces, no veo como, no veo la realidad en la cual ellos trabajan, es utópico, es utopía. Porque a uno le dicen "no, que usted va a tener alumnos ideales", pero cuando uno está en la realidad, es otra la cosa como es. Cabros chicos, los niños son totalmente diferentes.

Entrevistador: Bueno, como tú sabes hay un ítem dentro de la evaluación docente que permite a los profesores reflexionar sobre sus propias prácticas, que vendría siendo la Autoevaluación. Me gustaría que me comentaras un poco respecto de la Autoevaluación. Si tú la consideras necesaria, si crees que el resultado es válido.

Profesor 7: No, no es válido.

Entrevistador: ¿Por qué crees que no lo es?

Profesor 7: Porque, no, es que ellos buscan algo que no existe. Ellos buscan competencias y no miden habilidades, y al medir competencias, uno se ve en la obligación de mentir. Entonces que realidad, que te va a reflejar la Autoevaluación, lo que ellos quieren escuchar. Porque si tú le pones lo que tú piensas y lo que tú quieres escribir está malo, entonces todo está maquinaado para que ellos tengan la respuesta que ellos quieren. Y si no es lo que ellos quieren, está malo. Entonces no hay una libertad con respecto de lo que tú opinas respecto a educación.

Entrevistador: Entonces ¿No la consideras una fase necesaria?

Profesor 7: No.

Entrevistador: O tal vez si sería necesaria, pero tal vez de otra forma.

Profesor 7: Yo creo que es más válida la entrevista, y así y todo, tampoco lo es. Porque también los parámetros que te piden, el evaluador par, tiene que ir en base a lo que ellos quieren. Entonces todo es maquinaado, o sea no te dejan, no te dan la libertad de contestar. Es como cuando uno le hace una prueba a un alumno, cuando uno le hace una prueba de desarrollo al alumno, tú buscas las respuestas. Pero si el alumno te dice "no

me gustó el libro", ¿Qué le vas a decir?, ¿Que está bueno, que está malo? A mí no me gusta, por eso estoy en contra de la evaluación docente.

Entrevistador: Si de esta fase de la evaluación docente dependiera tu calificación final, ¿cómo tú te evaluarías? Si la autoevaluación fuera muy importante dentro de la evaluación docente, y dependiera tu calificación final.

Profesor 7: A no yo me pongo todo siempre bueno, excelente, soy el mejor profesor del mundo, sabiendo que no es así. Pero es la única forma en la cual uno puede sustituir supuestamente las carencias que ellos tienen en uno, es como la única alternativa que te dan a ti, para subir tu evaluación.

Entrevistador: Cómo mentir de alguna forma.

Profesor 7: Es que es mentir, y si tú te fijas casi todas las evaluaciones docentes, nunca se han mostrado esa parte, pero si se hiciera un estudio, todos los profesores se autoevalúan de forma exitosa, son buenos. Y las entrevistas pares también es cómo lo mismo, las entrevistas pares a ti te dicen antes "mira, sabes que, tienes que responder en el manual de las buenas prácticas, de la buena convivencia, tienes que tener estos puntos, marcarlos y demostrar que tú manejas el tema". Y siendo que no es así, muchas veces tú ves que profesores supuestamente les va súper bien en la entrevista de pares pero trata a los alumnos pésimo. Los discrimina, los maltrata psicológicamente, pero son destacados. Y aun sabiendo que las cosas no son así.

Entrevistador: ¿Qué prácticas concretas realizaste durante tu evaluación docente? Más allá del paso a paso, sino que cosas concretas y específicas que tu hiciste durante el proceso de evaluación docente. Claro, la evaluación docente tiene diversos pasos y tú tienes que ir, el portafolio, la evaluación par, la evaluación de terceros, etcétera, etcétera. Pero más allá de lo concreto, de esas fases, que se tienen que cumplir en la evaluación docente, ¿Qué prácticas concretas realizaste tú respecto de la evaluación docente?

Profesor 7: Todas.

Entrevistador: Ya, pero más allá de eso, más allá de que cumpliste con todos los requisitos, ¿qué cosas tuviste que hacer tu para que tu evaluación docente fuera la mejor que tu hicieras?

Profesor 7: La primera, porque fue mi primera evaluación, ¿que hice yo? Preparar el material y hacer la clase, no hice nada más. No me preparé, no hice nada, porque yo necesitaba, o sea a diferencia de otras personas yo necesito saber cómo estoy como profesor. Entonces, no le pedí ayuda a nadie, no iba a las capacitaciones que hacían en la comuna donde la estaba haciendo, no, lo único que pregunté una vez, que como me tenía que parar frente a la cámara para no ponerme nervioso, y para no poner nervioso a los alumnos pero nada más que eso. Prepararme, no, hice las cosas como tenía que hacerlas no más, y sin ayuda de nadie.

Entrevistador: No pediste ayuda, no buscaste en internet alguna cosa. Ningún tipo de acción como extra para que el resultado fuera...

Profesor 7: No, no quise, hubiera podido. Incluso tuve las preguntas de la entrevista docente, tuve evaluaciones docentes en mis manos, me dijeron "oye, puedes hacer esto", no.

Entrevistador: Como, tuviste la oportunidad de falsear en realidad los resultados.

Profesor 7: No, pero no quise, porque yo necesitaba saber cómo estaba como profesor. De hecho, y el resultado, a pesar de todo, no fue malo. Competente.

Entrevistador: Consideras tu que estas prácticas que realizaste, bueno, aunque tú me dijiste que fueron bien pocas las prácticas que realizaste concretas aparte de lo pedido, ¿Son las que se debieran evaluar en la evaluación docente? ¿O debieran ser evaluadas otras? ¿Cuáles son las prácticas que tú crees que realmente debieran ser evaluadas en la evaluación docente?

Profesor 7: Primero, pedir al profesor que realice una descripción del lugar donde trabaja, primero.

Entrevistador: Contextualizar.

Profesor 7: Contextualizar el portafolio, porque los portafolios para todos son iguales. Entonces, contextualizar el portafolio, si es posible que organicen, realicen un FODA, y que muestren la realidad en la cual uno está desarrollando el curso. Y tener distintos tipos de evaluaciones, para los distintos lugares, y dar la libertad de que uno vea en cual desarrollarse. Porque es tan estructurado el portafolio, o sea es tan estructurado que no te permite salirte de ciertas características, no te permite salirte de los parámetros que ellos te dicen. Porque si lo haces, está mal.

Que era una de las discusiones que yo tenía con ciertas personas,

Entrevistador: Respecto de la rigidez de los parámetros de la evaluación.

Profesor 7: Es rígido, entonces no te permite. Es igual que cuando hace una prueba, cuando es alumno. Hay cosas que son no más. O son, o es así, no te dan la alternativa de por qué no.

Entrevistador: Entonces tú crees que esa sería una buena idea. A considerar para evaluar, la contextualización

Profesor 7: Sí, yo creo, la contextualización, para que el profesor que evalué o que vea el portafolio se dé cuenta cual es la realidad del colegio. Ahora, tienes que capacitar a los profesores para realizar el FODA, sí. Porque no todos los profesores están habilitados para eso.

Entrevistador: Y alguna otra idea, más allá del portafolio, o sea, trascendiendo los instrumentos concretos que se utilizan para la evaluación docente, ¿Algún otro instrumento que se te ocurriría, alguna práctica docente que tu consideras más valiosa de las que se evalúan y que deberían ser evaluadas?

Profesor 7: Porque yo creo que el portafolio es un error, porque para mí el portafolio no debería ser. Entonces no te podría decir "no, es que debería ser esto", no. La contextualización del ambiente en el cual uno se desarrolla es más importante que cualquier otra cosa. Porque tú puedes preparar muy bien una clase, puedes preparar la clase ideal, pero si el ambiente no está de acuerdo, o el ambiente. Los mismos libros, en

los mismos libros que te manda el ministerio, vienen contextualizados para otro tipo de ambiente, te hablan de playa en la Ciudad X. Te hablan de cosas que los niños no tendrían porque, a lo mejor los niños ni siquiera conocen la playa, entonces uno tiene que contextualizar todo.

Entrevistador: Claro, desde los libros para adelante.

Profesor 7: Entonces, por eso te digo, para mí es un error la evaluación docente, es una mala práctica. Debería ser de otra forma, la evaluación no, ver otras alternativas. Ahora el profesor no tendría por qué ser evaluado tampoco, por algo estudió. Ahora, debería ser igual que los médicos, siempre estar en formación continua, y eso debería correr por cuenta del Estado, no por cuenta del profesor. Que es como es ahora, si uno se quiere capacitar, tiene que pagar. Y si te capacita el gobierno te capacita en cosas que realmente no, a ti no te van a ser muy útiles.

Entrevistador: Para el lugar en que estás.

Profesor 7: Para el lugar en que estás. Ahí estaba leyendo los cursos, lo único que vi es una evaluación, en Matemáticas segundo ciclo, manejo de TICs, cosas así debería uno prepararse. Pero no lo que te entregan, Ahí yo encuentro muchos errores. Yo soy una persona anti evaluación docente, pero si tiene que haber algo que evalúe al profesor.

Entrevistador: De alguna forma.

Profesor 7: De alguna forma tiene que ser evaluado, pero no es la forma más correcta.

Entrevistador: ¿Qué piensas tú respecto de ciertas prácticas que suelen suceder en torno a la evaluación docente, por ejemplo el hecho de que algunos profesores compren el portafolio online?

Profesor 7: Para los que hacen el portafolio, bien, se ganan doscientos, doscientos cincuenta mil pesos por cada portafolio que hacen. Económicamente es rentable, para la persona que lo paga es dinero ganado, porque no se preocupa, no se estresa. Y para el colegio, también es bueno, porque eleva el prestigio de los profesores. O sea por todos lados, pero no es la realidad, la que uno. Que uno, en si es tramposo, en Chile, en Chile

uno es tramposo, que el dulce, que cualquier cosa que tú te ganes, es oportunista el chileno. Entonces es la oportunidad de mejorar ciertas características de ti que no las tienes, bien. Ahora yo no las hago, pero hay otras personas que si lo hacen. Y lucran, que es lo peor.

Entrevistador: ¿Estás de acuerdo con la realización de este tipo de prácticas?

Profesor 7: Es que no van a poder ser restringidas, porque no hay como, porque ellos no quieren, de hecho, si quisieran restringir las prácticas, o sea esta cuestión de que se hagan esas cosas. No, no les conviene, no hay como. Porque no les conviene, ni a los profesores, ni a los que hacen la evaluación, ni al ministerio, ni a nadie les conviene. Porque tienen que tener profesores competentes para las carreras, sabiendo que no lo es. Porque yo creo que esta información es sabida por todos, que la evaluación docente es un engaño.

Entrevistador: Pero a pesar de eso no se hace nada al respecto, en realidad.

Profesor 7: No, que se va a hacer. Si el sistema te pide eso, quiere buenos profesores y no importa que sean mentirosos. Que te dice la OCDE, ellos tiene que trabajar en base a lo que piden, otros países para no estar descendidos.

Entrevistador: Eso sería todo.

9.9 Primer Protocolo de Entrevista

Introducción:

- Presentación
- Datos personales
- Nombre completo
- Edad

Cumplimiento de criterios

- Número de veces que ha sido evaluado
- Disciplina que ejerce
- Años de servicio
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada
- Formación permanente (detallar)
- Movilidad (en cuantos y cuales establecimientos ha trabajado anteriormente)
- Número de establecimientos en los que trabaja actualmente.

Contextualización

- 1.- ¿Cuál es su opinión sobre la E.D.D.? (esta pregunta es para contextualizar al entrevistado, y luego direccionar con las preguntas siguientes)

SIMCE/ E.D.D.

- 2.- Desde el puntaje que tiene la escuela en el SIMCE:
¿Qué significa para Ud. el resultado que tuvo la escuela en el SIMCE?
- 3.- ¿Estos resultados son un indicador de cómo enseñan los profesores acá?

4.- ¿A partir de lo anterior existe alguna relación entre el resultado en el SIMCE y los resultados en la E.D.D.?

Juicio Social

5.- ¿De qué manera lo anterior repercute en la forma en que la sociedad mira a los profesores?

6.- ¿Por qué cree Ud. que repercute de esa forma?

7.- ¿Y qué piensa Ud. respecto a esto y de qué forma lo asume?

Autoevaluación

8.- Hay un ítem dentro de la evaluación docente que permite a los profesores reflexionar respecto a sus propias prácticas, me refiero a la autoevaluación, me gustaría que me comentara un poco sobre este punto.

9.- ¿considera necesaria esta fase?

10.- ¿y el resultado es válido para Ud.?

Prácticas docentes durante el proceso

11.- ¿Que piensa u respecto de ciertas prácticas que existen en torno al proceso se evaluación de desempeño docente, tales como la compra del portafolio online, la elección del curso donde se grabara el docente, sacar a ciertos niños de la sala el día de la grabación, etc.?

12.- ¿Está de acuerdo con la realización de estas?

9.10 Protocolo Entrevista Modificado

Introducción:

- Presentación
- Datos personales
- Nombre completo
- Edad

Cumplimiento de criterios

- Número de veces que ha sido evaluado
- Disciplina que ejerce (profesor básico o con alguna especialidad)
- Años de servicio
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada
- Formación permanente (detallar)
- Movilidad (en cuantos y cuales establecimientos ha trabajado anteriormente)
- Número de establecimientos en los que trabaja actualmente.

Contextualización

- 1.- ¿Cuál es su opinión sobre la E.D.D.?
- 2.- En relación a su opinión anterior respecto de la E.D.D., ¿qué alternativas propone Ud. para mejorar y/o modificar el actual instrumento de evaluación docente?

SIMCE/ E.D.D.

- 3.- Desde el puntaje que tiene la escuela en el SIMCE:
¿Qué significa para Ud. el resultado que tuvo la escuela en el SIMCE?
- 4.- ¿Estos resultados son un indicador de cómo enseñan los profesores acá?

5.- ¿A partir de lo anteriormente mencionado, cree Ud. que existe alguna relación entre el resultado en el SIMCE y los resultados en la E.D.D.?

Juicio Social

6.- ¿De qué manera todo lo previamente mencionado repercute en la forma en que la sociedad mira a los profesores?

Autoevaluación

7.- Hay un ítem dentro de la evaluación docente que permite a los profesores reflexionar respecto a sus propias prácticas, me refiero a la autoevaluación, me gustaría que me comentara un poco sobre este punto.

8.- ¿considera necesaria esta fase?

9.- ¿y el resultado es válido para Ud.?

Prácticas docentes durante el proceso

10.- ¿Qué prácticas concretas realiza Ud. durante el proceso de evaluación docente?

11.- ¿Considera Ud. que estas son las prácticas que debieran ser evaluadas por la E.D.D.?

12.- ¿Que piensa Ud. respecto de ciertas prácticas que existen en torno al proceso de evaluación de desempeño docente, tales como la compra del portafolio online, la elección del curso donde se grabará el docente, sacar a ciertos niños de la sala el día de la grabación, etc.?

13.- ¿Está de acuerdo con la realización de estas?

Declaración de principios

Para comprender el contexto en que se desarrolla la presente investigación, es necesario delimitar el posicionamiento desde el cual como investigadores concebimos los distintos conceptos y fenómenos relacionados con la Evaluación de Desempeño Docente. En este sentido, el interés por abordar esta temática surge desde una visión del ejercicio investigativo, que considera la disputa de posiciones ideológicas, las cuales influyen en la forma en que vemos la educación, la escuela, los docentes, y la forma en que se relacionan.

Respecto a la concepción de educación, consideramos ésta como un proceso ecológico, en tanto afecta distintos niveles; *transformador*, donde se constituyen las bases del desarrollo de las personas, y *político*, pues como todo proceso humano no escapa de creencias y construcciones ideológicas. Creemos que la educación trasciende la mera transmisión de conocimientos, ya que afecta de forma holística a la sociedad y a quienes se enfrentan a ella, en sus relaciones, dirección y desarrollo. En este sentido, los docentes deben ser facilitadores de los procesos de enseñanza y aprendizaje, cumpliendo un rol importante en el desarrollo de las personas. Sin embargo, no es el único responsable de esto, se involucran diversos factores que influyen de una manera u otra a quien se educa, por lo tanto, adquiere un carácter dialéctico. A raíz de esto, creemos que la educación es una problemática social, por lo tanto, requiere una participación activa de la sociedad y de las autoridades para garantizar que esta sea digna, pública y gratuita al servicio de todos, en pos de su desarrollo y del crecimiento del país. En este sentido, comprendemos la necesidad de generar cambios y revisiones constantes en el sistema educacional, con el fin de que este se adapte a los requerimientos de la comunidad.

Si bien la E.D.D. es parte de esta idea de cambios y mejoras en el sistema educativo, de acuerdo a nuestra noción de educación y el conjunto de políticas privatizadoras de los últimos años, es que cuestionamos la creación e implementación de este tipo de instrumentos, ya que limitarían las prácticas docentes de acuerdo a normas

impuestas por el ministerio. Dicha visión es opuesta a las concepciones que como grupo reconocemos, de modo que en el desarrollo del presente estudio existe una orientación desde la perspectiva y literatura crítica respecto a la E.D.D.