

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN CHILE. EL ANÁLISIS DE SUS RESULTADOS Y CONSECUENCIAS BASADO EN LA REFLEXIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA COMUNA DE NACIMIENTO, REGIÓN DEL BÍO-BÍO¹

Evaluation of Teacher Performance in Chile. Analysis of Their Results and Consequences Based on Reflexion From Primary Teachers in the Nacimiento County, Bio-Bio Region

Olaya Luengo²

José Salazar³

Abstract

This article aims to show the findings of a qualitative research carried out in two municipal schools in Nacimiento County, Bio-Bio region, where headmasters and teachers were asked about the process of teachers assessment promoted by the Ministry of Education, the results issued by different instruments used in this teacher assessment, why there are not outstanding teachers in the portfolio, inconsistency of results between the portfolio and self assessment, and the consequences of assessment both positive and negative as AVDI or being part of the Professional Improvement Programs.

It was found that teachers evaluate themselves satisfactorily, explaining that it is a criterion that logically should be evaluated as outstanding. They also have a negative assessment to the teacher evaluation making clear that it is not a valid instrument, since there is limited time to work it efficiently.

¹ Tesis para optar al grado de Magister en Educación, Mención Evaluación Educacional, Universidad de La Frontera, Temuco, Chile. Profesor Guía de Tesis: Dr. José Salazar

² Magister en Educación Mención Evaluación Educacional, Universidad de La Frontera, Temuco, Chile. E-mail: o-lay@hotmail.com

³ Dr. en Filosofía y Educación, Universidad de La Frontera, Temuco, Chile. E-mail: jose.salazar@ufrontera.cl

Members of the board of directors point out that it is a tool and not just an aim that satisfies the economic incentives given to well evaluated teachers. They also say that Professional Improvement Plans are not well focused and do not demonstrate improvement in teachers.

Key words: *Teacher assessment - teacher reflection - self-assessment - quality education.*

Resumen

En el presente artículo se da a conocer los hallazgos de una investigación cualitativa realizada en dos escuelas de dependencia municipal de la comuna de Nacimiento, región del Bío-Bío, en donde se indagó en las opiniones de los Directivos y profesores sobre el proceso de evaluación docente impulsado por el Ministerio de Educación, los resultados que arrojan los distintos instrumentos que conforman la Evaluación Docente, el por qué no hay profesores destacados en el portafolio, la incongruencia de resultados entre el portafolio y la autoevaluación y las consecuencias de la evaluación tanto positivas como la AVDI o negativa como ser partícipe de los Programas de Superación Profesional.

Se encontró que los profesores se autoevalúan satisfactoriamente, explicando que es un criterio que por lógica se debe evaluar con destacado; ellos, además, tienen una valoración negativa hacia la Evaluación Docente en cuanto aclaran que no es un instrumento válido, que existe limitación de tiempo para elaborarlo con eficiencia. Los directivos señalan que es un instrumento poco objetivo y que no satisfacen los incentivos económicos que se entrega a los docentes bien evaluados, como también opinan que los Planes de Superación Profesional están mal enfocados y no demuestran superación en los docentes.

Palabras clave: Evaluación docente - reflexión docente - autoevaluación - educación de calidad.

Artículo Recibido: 19 de Marzo 2014

Artículo Aceptado: 20 de Mayo 2014

Introducción

Los sistemas educativos se esfuerzan por mejorar la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del docente” como el factor más influyente y determinante para el logro de este objetivo. Así surge la interrogante: antes de evaluar la calidad de los aprendizajes de nuestros estudiantes ¿debemos certificar la calidad de quienes los preparan académicamente? (Valdés, 2000).

Durante los últimos años, en Chile se ha producido un profundo cuestionamiento respecto a la educación, sustentado en los bajos resultados de aprendizaje de los alumnos en diversas pruebas nacionales e internacionales (Eyzaguirre y Le Foulon, 2001). Las últimas discusiones en el debate nacional, han destacado la responsabilidad de los profesores, cuestionando la calidad de su desempeño.

La Evaluación de Desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona (Herra y Rodríguez, 1999).

Stenhouse (1984), afirma que lo que mejora la acción educativa no es tanto la investigación sobre los docentes sino la investigación de los docentes al analizar su actividad.

En este contexto, el docente se considera como uno de los factores más importantes para incidir en la calidad de los aprendizajes en el aula; se inicia una cultura de la evaluación del desempeño profesional formativo, en lo que se relaciona a desarrollar y potenciar las fortalezas que debe tener el docente de hoy, para elevar la calidad de la educación chilena.

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente que se realiza en nuestro país representa uno de los esfuerzos en materia educacional más relevantes durante el transcurso de estos años, los cuales han estado orientados al

fortalecimiento de la profesión docente. Desde su origen, el proceso de evaluación se encuentra fuertemente conectado con un conjunto amplio de programas e iniciativas que busca mejorar las prácticas pedagógicas y tener una mejor calidad de la Educación en Chile. Sobre la evaluación docente, (Valdés, 2000) señala, que puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No obstante, afirma que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol. El reto, sin embargo, recalca Valdés, es diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente, que esté centrado en su desarrollo profesional, y estimule su compromiso con la escuela y sus resultados educativos.

El tema de la Evaluación del Desempeño Docente en Chile, se inició con el Primer Concurso Nacional de Acreditación de la Asignación de la Excelencia Pedagógica a comienzos del año 2002, como un primer paso, para lograr el fortalecimiento de la calidad de la educación y, a la vez, reconocer y destacar el mérito de los y las docentes de aula, favoreciendo su permanencia en el desempeño de la función docente, facilitando la identificación de aquellos (as) que manifiestan conocimientos, habilidades y competencias de excelencia.

En la presente investigación se indagó cuáles eran las opiniones y valoraciones de los Directivos y profesores hacia el proceso de evaluación docente impulsado por el Ministerio de Educación, su opinión respecto de los resultados de los distintos instrumentos que conforman la Evaluación Docente, la incongruencia de resultados arrojados entre los instrumentos y las consecuencias de la Evaluación, tanto positivas, incentivo económico AVDI por haber obtenido un resultado destacado o competente, como negativas, asistir a los Planes de Superación Profesional por haber obtenido un resultado básico o insatisfactorio.

Objetivo general

Analizar la Evaluación de la Docencia y el proceso de Evaluación Docente en Chile desde la perspectiva de sus informantes en la comuna de Nacimiento.

Objetivos Específicos

- Conocer la valoración que tienen los informantes respecto del proceso de Evaluación Docente en Chile.
- Indagar en las opiniones que tienen los informantes respecto a la incongruencia de resultados entre el portafolio y los otros tres instrumentos que conforman la Evaluación Docente.
- Identificar la valoración que tienen los informantes respecto de las consecuencias de la Evaluación Docente: el incentivo económico AVDI y el Plan de Superación Profesional.

Metodología

La investigación se basó en el paradigma cualitativo, ya que, de acuerdo a los objetivos planteados, interesaba conocer las expectativas, prejuicios y creencias sobre el proceso de Evaluación Docente, buscando comprender los procesos internos que los participantes vivenciaban, con el objeto de identificar los factores que propiciaban el cambio o mejora de la Evaluación Docente.

Se utilizó un diseño fenomenológico, puesto que se enfocó en las experiencias individuales y subjetivas de los participantes. El centro de indagación de estos diseños reside en las experiencias del participante. Este enfoque lleva a conocer parte de la vida de los participantes de la investigación así como su propio mundo, relacionados con el fenómeno en estudio. Es decir, su punto de partida es la vida de las personas, se enfoca en cómo las experiencias, significados, emociones y situaciones en estudio son percibidos, aprendidos, concebidos o experienciados (Lucas, 1998).

Caracterización de la población y muestra

El tipo de muestra fue no probabilística ya que no todos los docentes tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos, sino que fueron seleccionados de acuerdo a las características de la investigación.

La investigación se realizó considerando como universo a los profesores evaluados y directivos que habían participado del proceso de Evaluación Docente de dos escuelas municipalizadas de la comuna de Nacimiento, por presentar una población de un mismo nivel socio- económico y cultural, y también, docentes que habían resultado evaluados en las distintas categorías, por lo cual la muestra fue representativa e intencionada, la que incluyó a 2 directivos y 9 docentes de cada escuela.

Técnicas de recolección de datos

Después de analizar y evaluar el tipo de información que se requería recoger, se optó por técnicas que fueran coherentes con el paradigma y el diseño metodológico que norma este trabajo investigativo, seleccionándose aquellas que permitieran visualizar los resultados a partir de más de una fuente, la del docente de aula y la del investigador, siendo posible la validación de los instrumentos a través del análisis de los resultados que realice el docente encuestado, observado y entrevistado.

Las técnicas para recoger la información que se utilizó fueron:

- Entrevista en profundidad
- Focus Group

A través de la aplicación de estas dos técnicas, fue posible comprender e interpretar los procesos internos que ellos desarrollaban, captando el significado que éstos tenían, por medio de la identificación de patrones presentes y reiterativos.

A partir de esto, fue posible analizar la información y contrastarla con el marco referencial, para finalmente extraer conclusiones.

Análisis de Resultados

Se presenta cómo se obtuvo el análisis al ordenar los datos y registros realizados en el transcurso de la investigación; se establecieron categorías desprendidas de los objetivos específicos, diseñándose un esquema que permitiera visualizar los hallazgos e iniciar un proceso de análisis a la luz del marco referencial.

Las categorías utilizadas fueron:

- Expectativas, prejuicios y creencias de la Evaluación Docente y su incidencia en las prácticas pedagógicas.
- Relación y coherencia entre los resultados de los distintos instrumentos de evaluación que conforman la Evaluación Docente.
- Consecuencias de la Evaluación Docente

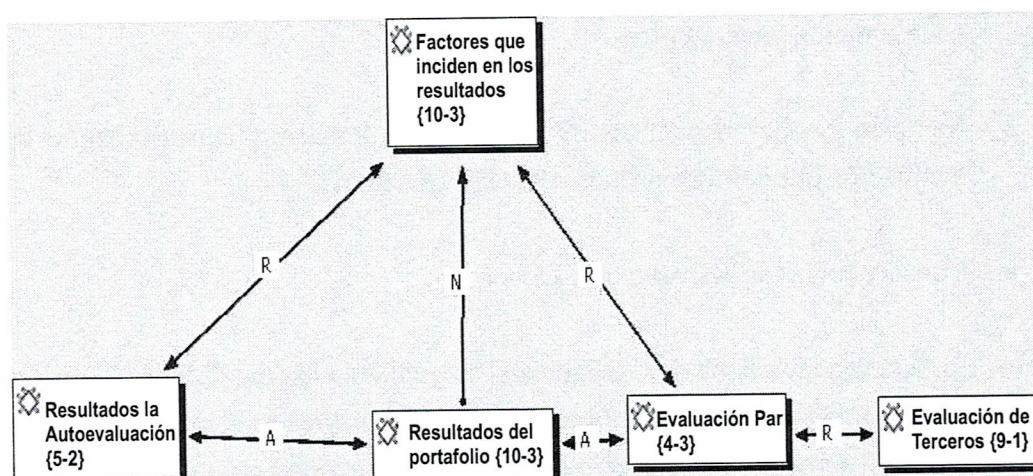
La interpretación de los resultados se realizó en concordancia con las categorías de análisis propuestas para esta investigación, y en relación con el marco teórico, lo que permitió establecer algunas consideraciones relacionadas con la percepción de profesores hacia la Evaluación Docente.

Una vez aplicados los instrumentos para recoger la información, transcribir y disponer dicha información en el Atlas Ti, programa para la investigación cualitativa o el análisis cualitativo de datos, se obtuvo los resultados que se presentan a continuación.

Todos sabemos que la evaluación docente considera distintos instrumentos para evaluarla. A continuación se refleja a través de un esquema lo considerado en la opinión de los informantes; cuáles son estos instrumentos y los factores que inciden en los resultados de la evaluación en general. (Ver esquema N°1)

Esquema N° 1

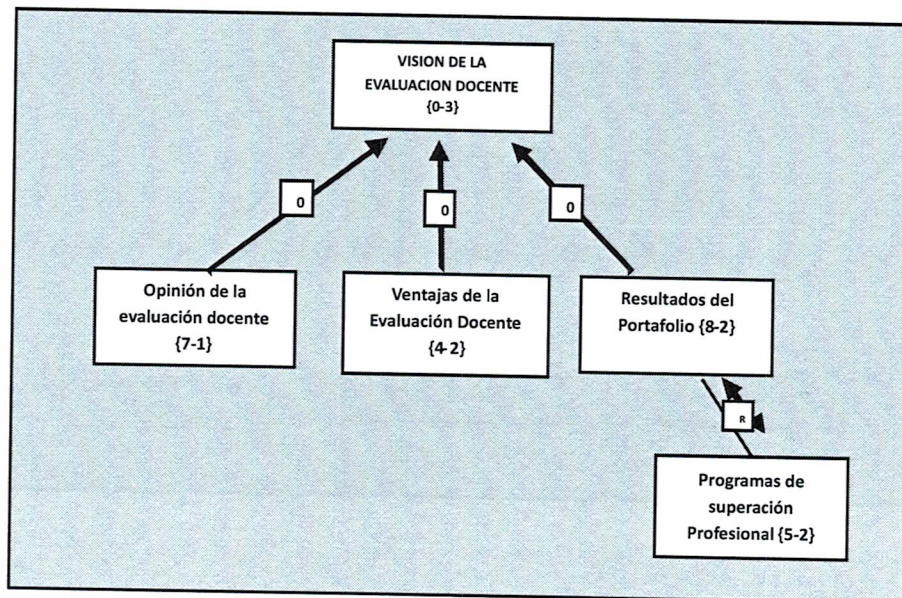
Factores que inciden en los Resultados de la Evaluación Docente



De acuerdo a la categoría: análisis, expectativas, prejuicios y creencias de la Evaluación Docente y su incidencia en las prácticas pedagógicas según la entrevista en profundidad, se infiere que los directivos no estaban de acuerdo con la validez de la Evaluación Docente, expresando: “No es fortalecedora porque no hay retroalimentación del portafolio”; “Encuentro que es más punitiva que fortalecedora”; “Encuentro que a la Evaluación Docente, todavía le faltan hartas cosas que mejorar, sobre todo el portafolio, el módulo 1 y el módulo 2. Hay falencia en los instrumentos, falta claridad de lo que ellos quieren evaluar y lo que piensa el profesor que van a evaluar, a eso le atribuyo los malos resultados”.

Esquema N° 2

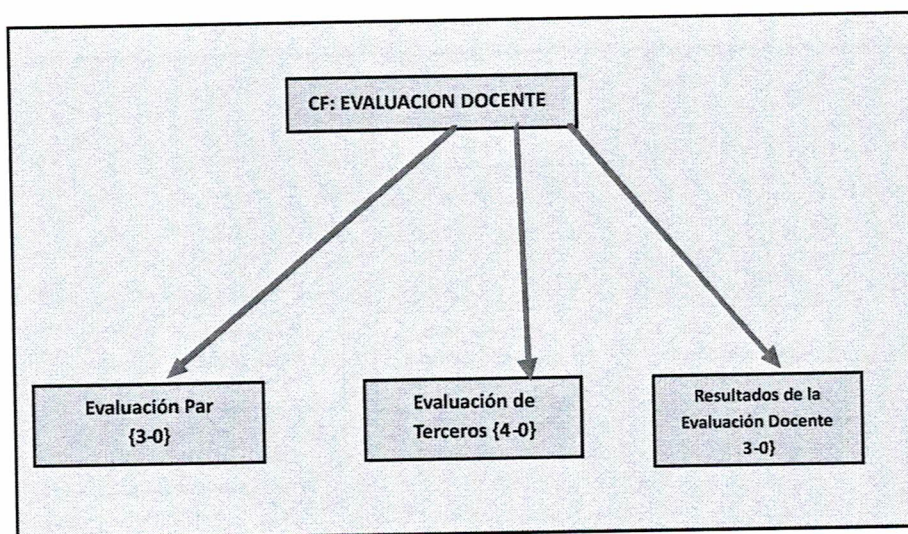
Valoración que tienen los informantes respecto del proceso de Evaluación Docente en Chile



En esta categoría se pudo determinar que: los profesores participantes, también manifiestan valoración negativa hacia la Evaluación Docente; están de acuerdo en ser evaluados, pero hacen hincapié en aspectos específicos que se podría mejorar como: la falta de tiempo para realizar el portafolio y los bajos incentivos económicos.

Esquema N° 3

Incongruencia de Resultados entre el Portafolio y los otros tres Instrumentos que conforman la Evaluación Docente



Los profesores consideraron que la autoevaluación y la evaluación de terceros en muchas ocasiones son los criterios mejor evaluados, ya que ningún docente se autoevalúa mal, por lógica y que los directivos evalúan bien a sus colegas por ser amigos lo que les otorga múltiples beneficios a la escuela (Entrevista en profundidad).

Los directivos y profesores participantes opinaron que los resultados de la evaluación docente es consecuencia de múltiples factores como: los resultados obtenidos en el portafolio, la evaluación par, la evaluación de terceros, la autoevaluación, pero a la vez de múltiples factores externos como el tiempo y disponibilidad de los docentes, motivación económica, la complejidad del instrumento, la poca preparación tanto inicial como la comunicación entre pares para retroalimentar los errores y programas de superación poco eficaces.

Cabe mencionar que, todos estos programas de evaluación docente individual se encuentran basados en los criterios para el desempeño docente establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) que constituye el instrumento de desempeño estándar (Bravo et al., 2008).

No existe coherencia entre ambos instrumentos porque en la autoevaluación el profesor sobrevalora su labor afirmando que es, por lo mínimo competente, de acuerdo a las exigencias actuales y, además, en la mayoría de los casos, el profesor se autoevalúa como destacado simplemente para ayudarse en el portafolio; en cambio el portafolio es más complejo, permite ver todas las actividades que el profesor realiza en torno a su labor docente (planificación de la unidad y evaluación de ésta), pero la clase grabada es muy poco el tiempo con el que se pretende que el profesor demuestre su labor y hay que adecuarse a los tiempos y sacar algunas acciones de la clase, que a lo mejor son claves para salir bien evaluadas.

En la categoría resultados de la evaluación Docente se deduce que:

Los beneficios económicos que reciben de la AVDI, por su desempeño en la Evaluación Docente no es suficiente incentivo. Además, esperan que sea mejorado y que los planes de superación profesional están mal enfocados a la mejora de los resultados, que deben ser reformulados, de acuerdo a los criterios que deben superar los docentes mal evaluados y que se refleje en su próxima evaluación, con lo que contribuya a desarrollar de mejor manera las actividades del portafolio, en donde se requiere mejorar. El aporte económico no es el adecuado; debiera ser un monto fijo que no esté relacionado con la carga horaria y que no sea imponible.

Discusión e Interpretación de los Resultados

La investigación realizada abordó la evaluación docente como proceso para mejorar y fortalecer la carrera profesional docente y los resultados y consecuencias de la Evaluación Docente en Chile desde sus inicios hasta el año 2011.

En primer lugar, se consideran aquellos aspectos de la investigación que tienen relación con la Evaluación Docente como un proceso para fortalecer y mejorar la carrera profesional docente.

En este aspecto, los directivos opinaron no estar de acuerdo con la evaluación docente porque encuentran que es más punitiva que fortalecedora y que todavía

faltan muchas cosas por mejorar. Por su parte los profesores participantes, también tienen expectativas negativas hacia la Evaluación Docente, están de acuerdo en ser evaluados, pero hacen hincapié en algunos aspectos específicos que podrían ser un aporte para la mejora de su trabajo.

En segundo lugar, en relación a los resultados que arroja la Evaluación Docente y la coherencia entre los resultados de los cuatro instrumentos que conforman la Evaluación Docente los informantes opinaron que:

- No hay destacados en el portafolio, porque no se sabe exactamente lo que se pretende evaluar; hay un desconocimiento de los indicadores específicos de evaluación, éstos no están bien definidos, están implícitos en el Marco para la Buena enseñanza, pero no son específicos.
- Otro factor al que le atribuyen mucha importancia en los bajos resultados del portafolio es el tiempo para elaborarlo, ya que en la escuela tienen clases todo el día y últimamente el horario disponible para trabajar en él son dos horas semanales y el resto se está obligado a realizarlo en casa, con las correspondientes consecuencias que ello implica.
- No existe coherencia entre ambos instrumentos porque en la autoevaluación el profesor sobrevalora su labor afirmando que es por lo mínimo competente de acuerdo a las exigencias actuales y, además, en la mayoría de los casos profesor se autoevalúa como destacado simplemente para ayudarse en el portafolio, en cambio el portafolio es más complejo, permite ver todas las actividades que el profesor realiza en torno a su labor docente (planificación de la unidad y evaluación de esta), pero la clase grabada es muy poco el tiempo con el que se pretende que el profesor demuestre su labor y hay que adecuarse a los tiempos y sacar algunas acciones de la clase, que a lo mejor son claves para salir bien evaluadas. Entonces, es incongruente según lo señala Valdés (2000), al atribuir que una definición básica sobre la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistémico de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones

interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. Conociendo que los docentes señalan que envían a confeccionar sus portafolios o que los resultados de la evaluación par y de terceros no son objetivos. ¿Se debe considerar este instrumento como válido o con información fiable?

- La dimensión reflexión a partir de los resultados de la evaluación e interacción pedagógica son las más deficitarias porque, como la malla curricular es tan amplia, el factor tiempo no permite hacer la retroalimentación correspondiente, se hace a la rápida y no como debiera ser para mejorar los resultados.

- La dimensión ambiente de la clase es un montaje, se prepara todo, se habla con los alumnos que tienen que portarse bien, o sea, el profesor está preparado y en la mayoría de los casos se ha ensayado la clase, por eso, es la única dimensión que alcanza un nivel competente dentro del portafolio.

- Hay una valoración negativa por parte de los docentes hacia la evaluación de terceros y la evaluación par aludiendo que influye la amistad y la simpatía que se tenga por el profesor evaluado.

- Los directivos y evaluadores pares valoran positivamente esta evaluación argumentando que quién mejor que ellos para evaluar, ya que son los que conocen y ven a diario el trabajo del docente.

- Los profesores que en su primera vez resultaron básicos e insatisfactorio se mantienen porque realmente los incentivos económicos que dan por salir destacado o competente no lo consideran suficiente y, además, estos resultados no inciden tanto en la situación laboral. También se afirma que los Planes de Superación Profesional están descontextualizados y no apuntan hacia la problemática de cada docente.

- La autoconfianza que tiene un docente que resultó bien evaluado por primera vez no permite visualizar los cambios que cada vez la evaluación experimenta, la hacen más difícil y el MINEDUC ha hecho muy poco para mejorar estos resultados.

- Los puntajes de los instrumentos: Evaluación Par, Autoevaluación y Evaluación de Terceros son subjetivos, están muy inflados si son amigos, tienen buena convivencia y cada docente se autoevalúa siempre destacado, ya que no tendrían por qué ser tan diferente a los resultados del portafolio, saliendo este último con malos resultados.

Por lo tanto, se comprueban los supuestos planteados que dicen relación con la incoherencia de los resultados de la Evaluación Docente.

En tercer lugar, en relación a las consecuencias de la Evaluación Docente los informantes hacen una valoración negativa hacia estos aspectos aludiendo que:

- Los beneficios económicos que reciben de la AVDI, por su desempeño en la Evaluación Docente no es suficiente, esperan que sea mejorado y que además sea un monto fijo que no esté relacionado con la carga horaria y que no sea imponible porque con los descuentos se quedan sin nada.

- Los planes de superación profesional están mal enfocados, deben ser reformulados, de acuerdo a las dimensiones que deben superar los docentes mal evaluados y que se refleje en su próxima evaluación, con lo que contribuya a desarrollar de mejor manera las actividades del portafolio, en donde se requiere mejorar.

Por otro lado, los planes están descontextualizados, no atacan puntualmente las falencias de cada profesor y en cada comuna, se debiera realizar partiendo con un diagnóstico de las falencias en la comuna y de cada profesor, específicamente.

-El plan de superación no ha tenido buenos resultados porque no hay compromiso por parte de las personas que lo dictan, ni por parte de los profesores y, además, es realizado por muy pocas horas.

-Tendría que partir haciendo un análisis de los resultados de cada docente, para que el reforzamiento apunte realmente a mejorar sus debilidades y potencie sus fortalezas, para que mejore en el aula que es lo principal y suba su nivel en la Evaluación Docente.

Los Planes de Superación Profesional deberían realizarse con un continuo seguimiento en el trabajo de cada docente, para ir superando las falencias en un momento oportuno, visitas más seguidas al aula por parte de director y jefe de UTP y realizando retroalimentación y motivar a la superación. Por lo tanto, se comprueba el supuesto que establece que: los profesores no valoran el incentivo económico AVDI argumentando que no es suficiente y tampoco valoran el Plan de Superación profesional, diciendo que es descontextualizado y realizado por muy pocas horas.

Por lo tanto, se estaría en completo acuerdo con autores citados en el marco teórico que establecen que no obstante, se presentan limitaciones en la evaluación del docente; Mateo(2000), expone un conjunto de aspectos que dificultan la evaluación del docente: conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente; aspectos técnicos-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que no convencen a los docentes; gestión política de la evaluación, que incide en la forma como la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad; la normativa legal, desde cuya perspectiva debe plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación y preservar las garantías de los evaluados; el aspecto cultural de la evaluación, donde se insiste en la importancia y necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora del desempeño docente y la ética, que representa el estilo de vida de los evaluados, la perspectiva desde donde asumen las acciones que se deriven de la evaluación, por lo cual se debe partir con presentar programas de superación profesionales eficaces y pertinentes, como también aumentar los incentivos económicos para aquellos docentes que en realidad se destaquen en su labor profesional, académica y pedagógica.

Conclusiones

A partir de los resultados del estudio, fue posible extraer algunas conclusiones que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación y orientar el trabajo posterior con relación a una propuesta de Mejoramiento Profesional de las Competencias Pedagógicas para desarrollar en la comuna de Nacimiento.

En relación al objetivo 1 Conocer la valoración que tienen los informantes respecto del proceso de Evaluación Docente en Chile:

Tanto directivos como profesores no valoran el proceso de Evaluación Docente, porque encuentran que es más punitiva que fortalecedora y que todavía faltan aspectos que mejorar, aunque los profesores reconocen ciertos aspectos positivos de la Evaluación Docente, manifestando que les ha permitido conocer mejor la labor que están realizando.

Los docentes no conocen en profundidad el portafolio, ni los indicadores específicos con los cuales serán evaluados. Esto va en directo perjuicio de la elaboración del mismo, ya que si no están interiorizados a cabalidad de su contenido, ni de lo que se espera que ellos hagan, no podrán realizar un trabajo óptimo.

En relación al objetivo N° 2 Indagar en las opiniones que tienen los informantes respecto a la incongruencia de resultados entre el portafolio y los otros tres instrumentos que conforman la Evaluación Docente. Se encontró que:

Los informantes opinaron que no hay coherencia entre el portafolio y la autoevaluación porque los docentes sobrevaloran su labor afirmando que es por lo mínimo competente o se autoevalúan destacados simplemente para ayudarse en el portafolio. Lo anterior no ayudaría a realizar una Evaluación Docente objetiva, eficaz que mida realmente el buen desempeño de un profesor.

Los docentes no conocen en profundidad sus propios resultados del portafolio, ni los analizan adecuadamente, tampoco saben de lo que trata o significa cada dimensión de éste. Esto propiciaría la mala elaboración del mismo.

La clase grabada sería un montaje, se prepara todo se habla con los alumnos para que se porten bien, se ensaya la clase y por esa razón es la única dimensión del portafolio que alcanza un nivel competente. Esto pondría en duda la eficacia y objetividad de dicha dimensión.

La evaluación de terceros y evaluación par estaría influenciada por la amistad

y afinidad que se tenga por el profesor evaluado. Por lo tanto estos instrumentos no serían del todo objetivos y se podría cuestionar su validez.

En relación al objetivo N° 3 Identificar la valoración que tienen los informantes respecto de las consecuencias de la Evaluación Docente: el incentivo económico AVDI y el Plan de Superación Profesional. Se pudo constatar que:

Los docentes no valoran el incentivo económico AVDI argumentando que no es suficiente y esperan que sea mejorado. Esto no motivaría a los profesores a esforzarse por obtener mejores resultados en las evaluaciones posteriores.

Los informantes no valoran los Planes de Superación Profesional diciendo que están descontextualizados, que se realizan por pocas horas y no atacan la problemática de cada docente en particular. Además, opinaron que a pesar de asistir a estos programas los docentes siguen saliendo mal evaluados. Esto no beneficiaría a que los profesores que son evaluados nuevamente obtengan buenos resultados y superen sus debilidades y falencias.

REFERENCIAS

- BRAVO, D. FALCK, D., GONZÁLEZ, R. MANZI, J. Y PEIRANO, C. (2008). *La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos: Evidencia para el caso de Chile.*
- EYZAGUIRRE, B. Y C. LE FOULON (2001) La calidad de la educación chilena en cifras, *Estudios Públicos*, N° 84
- HERRA, S. Y RODRÍGUEZ, N. (1999). Evaluación de desempeño. *Revista Acta Académica*, Número 24, Universidad Autónoma de Centro América.

MATEO, J. (2000). *La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia.*

STENHOUSE, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículo.* Madrid: Morata.

VALDÉS, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente Ciudad de México.