



**Magíster En Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo De Grado II

**La experiencia del colegio Antofagasta
International school respecto al proceso de
evaluación docente interno: significado, acciones y
sentires.**

Profesor guía:

Pedro Rosales Villarroel

Alumno (s):

Vivian Andrea Gaitero Jara

Antofagasta - Chile, Julio de 2018

Índice

Abstract	5
Introducción	6
I. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1 Pregunta significativa	10
1.2 Pregunta investigativa	10
1.3 Objetivo de investigación	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivo específico.....	11
1.4 Marco de contexto	12
1.5 Marco empírico	15
1.5.1 Revisión empírica uno.....	15
1.5.2 Revisión empírica dos.....	16
1.6 Marco conceptual	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Constructivismo	18
2.2 Piaget	19
2.3 Vygotsky	20
2.4 Ausubel	20
2.5 Psicología de Gestalt	22
2.6 Gestión educativa y gestión escolar	23

III. MARCO METODOLÓGICO	25
3.1	
Paradigma.....	25
3.2 Metodología de estudio.....	25
3.3 Tipo de estudio.....	26
3.4 Técnica de recogida de datos.....	27
3.5 Metodología de análisis de datos.....	28
3.6 Metodología de análisis de datos.....	28
3.7 Rigor Científico.....	28
IV. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	29
4.1 Categorías pre- diseñadas.....	29
4.2 Transcripción e identificación de registros significativos.....	30
4.2.1 Categoría Directivos	30
4.3 Transcripción e identificación de registros significativos.....	60
4.3.1 Categoría profesores.....	61
4.4 Transcripción e identificación de registros significativos.....	75
4.4.1 Categoría profesores.....	77
4.5 Teoría subjetiva: categoría: acciones que desencadenó el proceso de evaluación docente según directivos	84
4.6 Teoría subjetiva: categoría: significados que desencadenó el proceso de evaluación docente según profesores.....	85
4.7 Teoría subjetiva: categoría: sentires que desencadenó el proceso de evaluación docente según profesores.....	86
V. CONCLUSIONES.....	87



5.1. ¿Qué acciones desencadena en el Colegio Antofagasta International School producto del proceso de evaluación docente?	87
5.2. ¿Qué significados se desencadenan en el Colegio Antofagasta International School producto del proceso de evaluación docente?	89
5.3. ¿Qué sentires se desencadenan en el Colegio Antofagasta International School producto de la instalación del proceso de evaluación docente?...91	
5.4. ¿Cómo ha sido la experiencia de la evaluación docente interna en el Colegio Antofagasta International School, gestionada por el equipo directivo?	93
BIBLIOGRAFÍAS.....	96

Abstract

El presente trabajo es un estudio de caso de tipo Hermenéutico con aplicación metodológica cualitativa y categorías prediseñadas. Cuyo objetivo es analizar la experiencia del colegio Antofagasta International School respecto al proceso de evaluación docente interno; considerando categorías como los significados, acciones y sentires manifestados por los sostenedores, docentes directivos y profesores del Antofagasta International School. Se utilizó como técnica de recogida de datos la entrevista semiestructurada para comprender dichas categorías. Como técnica de análisis de información se realizaron codificaciones semánticas, selectiva, axial y teorización. La unidad de análisis de esta investigación la conformaron los sostenedores y miembros del equipo directivo del Antofagasta International School. Se triangulo información con docentes del establecimiento de diversos niveles y asignaturas. Los resultados por categoría manifestaron que el significado de la evaluación Docente por parte de los directivos de la institución está fundada en una búsqueda de aseguramiento de la calidad áulica con objetividad y evidencia. Respecto a las acciones asociadas al proceso de evaluación, se identifica que algunas de ellas deben mejorar para futuros procesos de evaluación y respecto al sentir de los docentes se percibe que la instalación de esta proceso generó diversos sentires conforme a sus etapas e información entregada a la comunidad docente.

Introducción

Este trabajo está enfocada al área educativa, específicamente a la experiencia del colegio Antofagasta International School respecto al proceso de evaluación docente interno. Problemática que debieron enfrentar ahora último los docentes de distintas asignaturas, con respecto a los significados, acciones y sentires de estos mismos.

CAPÍTULO 1

Este capítulo Plantea el problema que dio origen a esta investigación, las interrogantes presentadas durante el desarrollo de ésta, los objetivos que orientaron la producción final, complementados con el marco empírico y marco conceptual, los cuales cumplieron una base interpretativa para el ejercicio hermenéutico que se elaboró en esta investigación.

CAPÍTULO 2

Capítulo correspondiente al Marco teórico se podrá apreciar las diferentes teorías y definiciones de otros autores, que servirán de apoyo para comprender mejor esta investigación y realizar el acto hermenéutico.

CAPÍTULO 3

En el presente capítulo hablaremos específicamente del tipo de investigación, el tipo de estudio, la metodología de estudio, la recolección de los datos y finalmente el tipo de análisis de datos que se realizará a los datos recogidos, todo lo indicado guío proceso investigativo.

CAPÍTULO 4

Este capítulo, comprende el proceso analítico de la investigación, levantamiento de códigos semánticos, técnicas de codificación, categorización y levantamiento de matriz comprensiva, como producto del acto hermenéutico y finalmente los hallazgos investigativos.

CAPÍTULO 5

El Capítulo de conclusiones como etapa final de toda investigación dará respuestas a las preguntas tanto significativas como a las que guiaron en detalle el proceso investigativo de los actores y observadores. Se observará además el resultado obtenido del análisis de los datos recogidos, las categorías obtenidas desde la teoría y la interpretación final de los seminaristas a la luz de los análisis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.- PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones educativas cada día son más complejas, ya sean estas asociadas a lo público o a lo privado. Esta complejidad se da producto de los diversos vectores situacionales intervinientes en la construcción, sostenibilidad y desarrollo de las mismas.

Los líderes escolares no solo deben saber sobre educación, tal cual señalaba Manuel Sergio Vieira “El que solo sabe de educación nada sabe sobre educación”. Los directivos deben tener conocimientos sobre cultura, sistemas, ecología humana, eficacia organizacional, entre otros tantos conocimientos. Todo con la intención de dar respuesta a los demandantes flujos y dinámicas que una escuela o colegio poseen.

Las transformaciones son una constante en las organizaciones contemporáneas, por lo cual gestionar cambios culturales o técnicos en estas no es tan sencillo. Para quienes saben de Gestión Directiva. Saber instalar procesos sin afectar el clima laboral, o instalar nuevas políticas y que éstas otorguen sentido a la cadena de valor, es un desafío de los líderes escolares y por último intentar cambiar una cultura escolar pero desde la participación y construcción colectiva de toda una comunidad sin importar el tipo de administración de la cual esta dependa, será un desafío para todos aquellos que entran en las éticas del discurso y la acción Pedagógica como de la directiva.

La calidad en la educación se complejizó hace ya mucho, y una gestión Directiva escolar que opera desde el saber, desde el saber hacer, no debe olvidar el saber ser, y el saber convivir que tanto nos invita a la educación del siglo XXI.

La evaluación docente, es un mecanismo de control organizacional que se instaló en la gestión escolar producto de las influencias empresariales y procedimientos de aseguramiento de la calidad en las mismas. Que tiene como principio controlar la fabricación de bienes provenientes de la línea de producción.

Ahora bien extrapolar esta práctica sin un sentido colectivo y una construcción desde los sujetos de la acción educativa debe ser un problema de instalación que debe ser resuelto por los directivos. Bien dice Paulo Freire “No hay aprendizaje sin Evaluación” y esto aplica transversalidad, es decir aprendemos todos, por lo cual no se trata de liderar con una negativa al proceso, sino del cómo abordar los procesos de instalación cultural para que estos tengan sentido y apropiación en los sujetos de la acción directiva. Para ello la experiencia que el Colegio Antofagasta International School ha comenzado a construir con este fenómeno de evaluación docente será un caso de estudio interesante, especialmente por ser una institución privada que opta por primera vez por esta acción. Comprender el proceso, los significados asociados por parte de la organización, sus sentidos y sentires ante este objeto de estudio pero desde los sujetos que lo experimentan será un aporte a la Gestión Directiva, al otorgar antecedentes para todo aquel directivo que quiera emprender este interesante proceso que sin duda ocurre en organizaciones humanas. Sin duda dirigir la institución educativa implica un acto pedagógico en el que se promueva, entre otros aspectos, la participación de la comunidad educativa en la formulación, ejecución y seguimiento de planes de acción y metas en cobertura, equidad y calidad.

El proceso hermenéutico se verá enriquecido desde las lógicas del constructivismo organizacional y el aprendizaje significativo como teorías propias del aprendizaje, pero en esta oportunidad extrapoladas al análisis organizacional y de la gestión de este mecanismo.

Considerando la siguiente problemática se ha formulado la siguiente pregunta de investigación que guiará el despliegue investigativo de este estudio:

1.1 Pregunta significativa

1.1.1 ¿Cómo ha sido la experiencia de la evaluación docente interna en el Colegio Antofagasta International School, gestionada por el equipo directivo?

1.2 Preguntas investigación

1.2.1 ¿Qué significados se desencadenan en el Colegio Antofagasta International School producto del proceso de evaluación docente?

1.2.2 ¿Qué acciones desencadena en el Colegio Antofagasta International School producto del proceso de evaluación docente?

1.2.3 ¿Qué sentires se desencadenan en el Colegio Antofagasta International School producto de la instalación del proceso de evaluación docente?

1.3 Objetivos de Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar la experiencia de la evaluación docente interna en el Colegio Antofagasta International School, gestionada por el equipo directivo.

1.3.2 Objetivos Específicos

1.3.2.1 Clasificar los significados que se desencadenan el proceso de evaluación docente en el Antofagasta International School.

1.3.2.2 Describir historiográficamente las acciones que se desencadenaron respecto al proceso de evaluación docente en el Antofagasta International School.

1.3.2.3 Interpretar los sentires desencadena el proceso de evaluación docente en el Antofagasta International School.

1.3.2.4 Proponer un modelo emergente de gestión de la evaluación docente.

1.4 Marco de contexto

El año 1999 el Antofagasta International School abre sus puertas a la Educación, comenzando como un pequeño colegio ubicado en una pequeña casa en el sector residencial de Jardines del Sur de la comuna. Este colegio o casa de estudio solamente brindaba educación de tipo americana y dirigida exclusivamente a los hijos de los gerentes o profesionales americanos de altos cargos de la minería, específicamente provenientes de Minera Zaldívar y Minera Escondida.

La matrícula total del establecimiento en dicha época no sobrepasaba los 5 estudiantes.

Con el pasar de los años la matrícula del establecimiento fue creciendo e integrando cada vez más estudiantes. Para el año 2003 la matrícula alcanzó 33 alumnos, ya para el año 2013 la matrícula era de 600 alumnos y actualmente son setecientos cincuenta alumnos quienes conforman la comunidad escolar.

Producto del crecimiento poblacional del colegio la Minera Escondida y Minera Zaldívar deciden desde el año 2003 entregar este sistema educativo americano en manos de sostenedores chilenos. Por lo cual, se hacen cargo del establecimiento dos sostenedores de nacionalidad chilena, el señor Carlos Claussen Calvo de profesión Abogado y el señor Carlos Figueroa Ahumada de profesión Profesor de Historia y Geografía y Rector desde sus inicios.

En la actualidad el Antofagasta International School (AIS) es una institución educacional particular, ubicada en la Avenida Jaime Guzmán Errázuriz 04300, con una matrícula de 750 alumnos. Cuenta con una moderna infraestructura que



satisface las necesidades administrativas, académicas, científicas, deportivas y de recreación.

Ofrece un currículum en el Idioma Inglés a niños de los cursos de Play Group hasta Cuarto año Medio. El colegio entrega una educación dinámica que se concentra en las necesidades individuales y fortalezas de sus estudiantes. Desarrollando un currículum similar al de los Estados Unidos y en concordancia con los Planes y Programas del Ministerio de Educación Chileno, que se imparte a través de un gran número de metodologías centradas en el alumno y se evalúa utilizando una amplia gama de las técnicas más contemporáneas. Antofagasta International School valora enormemente el entendimiento y el respeto por las

diferencias culturales (Un 10% de nuestros estudiantes son extranjeros al igual que sus padres).. El Colegio cree en la importancia de aprender de otras culturas y respetar las diferencias que lo hacen únicos. Su misión señala que: “Educa tantos a alumnos internacionales como chilenos que deseen una educación innovadora y proactiva en todos sus niveles impartida en el idioma inglés. “Nuestro riguroso currículum educacional satisface los estándares internacionales y chilenos y nuestro profesorado está dedicado a lograr el éxito en cada uno de nuestros alumnos.” (Misión Institucional AIS).

Respecto a la dirección educativa del establecimiento se puede señalar que el equipo directivo lo conforma el Rector y cuatro docentes-directivos. Ellos deben coordinar las acciones de un staff general de profesores de los cuales 23 componen el ciclo de pre básica, 25 el ciclo de educación básica y 37 profesores que componen el ciclo de educación de enseñanza media.

Otros colaboradores que aportan al proyecto son el personal administrativo compuesto por el área de psicología, orientación, asistentes de la educación, secretaria, área de finanzas y de servicios, el cual asciende a 29 personas.



Considerando los datos anteriores el establecimiento cuenta con un total de 122 personas dentro de su organización.

La diversidad cultural dentro del staff de profesores del colegio entrega una oportunidad única y enriquecedora para la organización, ya que el cuerpo docente en la actualidad se encuentra constituido por un 60% de profesores extranjeros y el 40% restante por profesores Chilenos.

Todos estos antecedentes de contextos evidencian un crecimiento y una complejidad administrativa y pedagógica que ha llevado a los directivos a instalar nuevas prácticas de control y aseguramiento de la calidad. Para lo cual el año

2015 se comenzó el proceso de construcción de una Evaluación docente interna. Para lo cual se socializó la medida y se informa sobre el plan de instalación del proceso y se fija como inicio de aplicación el año 2016.

1.5 Marco empírico

1.5.1. Revisión empírica Uno:

Título: 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.

Autor: Jorge Catalán y Mauricio González.

Fecha: 2009

País: Chile

Institución: Universidad de La Serena.

Resumen:

Se estudió la relación entre la actitud de los profesores hacia el proceso de evaluación de su docencia, impulsado por el Ministerio de Educación, y la forma en que ellos autoevalúan su propio desempeño docente. Se utilizó un diseño correlacional en el que participaron 509 profesores de segundo ciclo básico de las comunas de La Serena, Coquimbo y Copiapó. Se encontró que los profesores con una actitud positiva se autoevalúan más satisfactoriamente que los profesores con una actitud negativa, pero esta relación no es lineal. La edad se correlacionó

directamente con la autoevaluación e inversamente con la actitud. Se infiere que los profesores más jóvenes tendrían mejor disposición a ser evaluados y a mejorar su desempeño a partir de estas evaluaciones.

1.5.2 Revisión empírica dos:

Título: Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente.

Autor: Wilhelm, K., Martin, G. & Miranda, Ch.

Fecha: 2012.

País: Chile.

Institución: Universidad Austral

Resumen:

En este artículo describimos la relación de la evaluación docente y la autoestima profesional de los profesores y profesoras evaluados de la ciudad de Valdivia (Chile). Tomamos como referente conceptual la Evaluación de Programas de Stake y Autoestima Profesional de Miranda en relación con los aportes teóricos y metodológicos de la psicología social. Registramos y analizamos autoreportes de un grupo de profesores y profesoras pertenecientes a establecimientos educativos de carácter público. Entre los hallazgos encontramos el carácter predictor de la autoestima profesional en relación con el resultado de la evaluación de desempeño docente, lo cual tiene implicancias en la gestión de los procesos de formación permanente de los profesores y profesoras del país.

1.6 Marco conceptual

Constructivismo: Conjunto de teorías que buscan explicar el aprendizaje humano y las metodologías de enseñanza más propicias que pueden ser aplicadas a los individuos. Posee un fuerte enfoque en las personas y sujetos de la acción. Resaltando el rol activo de quienes aprenden y un rol mediador de quienes lideran la formación. Para el constructivismo el aprendizaje debe ser significativo, es decir, debe tener significado, sentido y acción para quienes lo vivencian. Por lo cual otorga las orientaciones para construir las condiciones más propicias para desarrollar este tipo de aprendizaje.

Aprendizaje Organizacional significativo: Se refiere al aprendizaje desarrollado por las organizaciones. Su capacidad de gestionarlo, construirlo y socializarlo con los sujetos de la organización. Buscando capitalizarlo para evitar costos innecesarios para la organización y potenciar de esta forma un desarrollo ecológico entre sujetos y sistema. Adicionalmente considera la idea constructivista de significancia, es decir de lo aprendido o asumido tenga sentido y acción en quienes participan de la organización y su desarrollo. Por lo cual está centrado en los sujetos de la organización y su vinculación con el aprendizaje y desarrollo de su organización.

Gestión Escolar: Toda acción micro política y con sentido que busca desarrollar la organización escolar en sus ámbitos fundamentales, tanto administrativos como Académico-pedagógicos, curriculares.

CAPÍTULO II

II.- MARCO TEORICO

El siguiente marco teórico se va a componer de distintos temas que apoyan este proceso de investigación, analizando temas como el constructivismo y sus distintas teorías que aportaron a este paradigma educativo por distintos autores como: Piaget, Vygotsky, Ausubel. También se profundiza este marco teórico, a través de una de las raíces más importantes del Constructivismo como la Psicología de la Gestalt y finalmente sobre la gestión educativa, la cual involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular.

2.1.- Constructivismo

El constructivismo es un conjunto de teorías que buscan explicar el aprendizaje humano y las metodologías de enseñanza más propicias que pueden ser aplicadas a los individuos. Posee un fuerte enfoque en las personas y sujetos de la acción. Resaltando el rol activo de quienes aprenden y un rol mediador de quienes lideran la formación. Para el constructivismo el aprendizaje debe ser significativo, es decir, debe tener significado, sentido y acción para quienes lo vivencian. Por lo cual otorga las orientaciones para construir las condiciones más propicias para desarrollar este tipo de aprendizaje.

Al ser un conjunto de teorías, son varios los autores que aportaron a este

paradigma educativo. Incluso entre ellos está considerado Kant, quien señaló en sus tiempos que el conocimiento no es completamente innato ni es completamente empírico, sino que es construido por el hombre a partir de los datos que suministra la experiencia, organizándolo en esquemas mediante la aplicación de reglas universales. Kant por lo tanto podría ser considerado un prolegómeno del constructivismo y del concepto de esquema.

Otros autores que han aportado a la comprensión del aprendizaje y la enseñanza humana, entre ellas están Piaget, Ausubel, Vygotsky y las raíces de la Psicología de la Gestalt, entre otros aportes de pensadores y científicos

2.2.- Piaget

Algunos de los aspectos de la obra Piaget interesantes son su modelo de explicación de cómo los seres humanos consiguen el conocimiento del mundo que les rodea y su modelo sobre el desarrollo intelectual en etapas o estadios. Para Piaget la mente no es un papel en blanco (empiristas), ni el conocimiento nos viene dado innato (racionalistas). En la misma línea de lo que propuso Kant, Piaget piensa que el conocimiento es construido por el hombre como resultado de la interacción entre la persona y el ambiente. Las personas, desde el nacimiento, desarrollamos nuestras capacidades y organizamos nuestros procesos de pensamiento en estructuras psicológicas para adaptarnos continuamente, cada vez mejor, a nuestro medio ambiente: el objetivo del desarrollo cognitivo y del aprendizaje es la adaptación.

Pero las personas en su interacción con el medio se ven sometidas a desequilibrios (o conflictos cognitivos) que tienden a compensar con sus acciones. El ser humano, pues, es un ser activo que se adapta al medio mediante procesos

de equilibración. El equilibrio lo consiguen los organismos como resultado de dos procesos básicos de adaptación: asimilación y acomodación. La asimilación consiste en la incorporación de elementos exteriores dentro de las estructuras del organismo. En el plano cognitivo consiste en incorporar información proveniente del medio a nuestras estructuras o esquemas. Una condición necesaria para la asimilación es la existencia de una estructura interna en la que pueda asentarse o relacionarse la nueva información.

La acomodación es el proceso de ajuste o modificación de las estructuras internas, de las estructuras asimiladoras, a las características particulares de los elementos que se asimilan. Cuando las estructuras internas no son adecuadas para incorporar la nueva información, entra en juego el proceso de acomodación. En este proceso, complementario del anterior, nuestros esquemas o estructuras cognitivas se adaptan a las características de los nuevos conocimientos o informaciones procedentes del mundo exterior para hacer posible su asimilación.

2.3.- Vygotsky

Para Piaget la actividad y desarrollo del niño se producen a nivel individual. Para Vygotsky el desarrollo del niño depende, más que de él mismo, de las personas que le rodean. Las ideas de Vygotsky se apoyan en dos premisas básicas: primera, que las relaciones sociales en el escenario cultural determinan la estructura y el desarrollo psicológicos del individuo. Segunda, que la instrucción debe preceder al desarrollo, ya que las funciones mentales aparecen primero en el plano social, entre los individuos, y luego son internalizadas y pueden ser realizadas por uno solo.

2.4.- Ausubel

Aprendizaje significativo es el proceso a través del cual una nueva información (un nuevo conocimiento) se relaciona de manera no arbitraria y sustantiva (no-literal) con la estructura cognitiva de la persona que aprende. En el curso del aprendizaje significativo, el significado lógico del material de aprendizaje se transforma en significado psicológico para el sujeto.

Para Ausubel (1963), el aprendizaje significativo es el mecanismo humano, por excelencia, para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e informaciones representadas en cualquier campo de conocimiento.

No-arbitrariedad y sustantividad son las características básicas del aprendizaje significativo. No-arbitrariedad quiere decir que el material potencialmente significativo se relaciona de manera no-arbitraria con el conocimiento ya existente en la estructura cognitiva del aprendiz. O sea, la relación no es con cualquier aspecto de la estructura cognitiva sino con conocimientos específicamente relevantes a los que Ausubel llama subsumidores. El conocimiento previo sirve de matriz “ideacional” y organizativa para la incorporación, comprensión y fijación de nuevos conocimientos cuando éstos “se anclan” en conocimientos específicamente relevantes (subsumidores) preexistentes en la estructura cognitiva. Nuevas ideas, conceptos, proposiciones, pueden aprenderse significativamente (y retenerse) en la medida en que otras ideas, conceptos, proposiciones, específicamente relevantes e inclusivos estén adecuadamente claros y disponibles en la estructura cognitiva del sujeto y funcionen como puntos de “anclaje” a los primeros.

Sustantividad significa que lo que se incorpora a la estructura cognitiva es la sustancia del nuevo conocimiento, de las nuevas ideas, no las palabras precisas usadas para expresarlas.



El mismo concepto o la misma proposición pueden expresarse de diferentes maneras a través de distintos signos o grupos de signos, equivalentes en términos de significados. Así, un aprendizaje significativo no puede depender del uso exclusivo de determinados signos en particular.

La esencia del proceso de aprendizaje significativo está, por lo tanto, en la relación no arbitraria y sustantiva de ideas simbólicamente expresadas con algún aspecto relevante de la estructura de conocimiento del sujeto, esto es, con algún concepto o proposición que ya le es significativo y adecuado para interactuar con la nueva información. De esta interacción emergen, para el aprendiz, los significados de los materiales potencialmente significativos (o sea, suficientemente no arbitrarios y relacionables de manera no-arbitraria y sustantiva a su estructura cognitiva). En esta interacción es, también, en la que el conocimiento previo se modifica por la adquisición de nuevos significados.

2.5.- Psicología de Gestalt

Una de las raíces importantes del Constructivismo fue la Psicología de la Gestalt. Fue desarrollada en Alemania a principios del s. XX por Wertheimer, Köhler y Kofka.

Los gestaltistas coincidían en el estudio de la conciencia, pero disentían en el modo de estudiarla. Los estructuralistas se interesan por el análisis de la conciencia hasta descubrir sus elementos elementales. Los gestaltistas piensan que las experiencias se estudian como un todo, tal como se presentan en la realidad, el lugar de descomponerlas, en una suma de partes elementales.

Aunque se interesaron principalmente por el tema de la percepción también se ocuparon del aprendizaje y del pensamiento. Su principal contribución para la explicación del aprendizaje es la experiencia de insight. Según los gestaltistas, aprendemos cuando comprendemos, cuando tenemos un insight de la situación, o lo que es lo mismo, cuando todos los elementos de esa situación se presentan en sus relaciones mutuas. El concepto de insight fue desarrollado por Köhler.

Un insight es una reorganización del campo perceptual, lo que implica la percepción de los estímulos y la percepción de sus relaciones mutuas, es decir, la aparición de una Gestalt. El aprendizaje consiste según este punto de vista, en aprender a percibir los elementos estimulares y descubrir su organización y estructura. El conocimiento no se genera por una adición o asociación de elementos, sino por una reestructuración de los mismos que les confiere un sentido unitario y significativo. El aprendizaje se produce cuando comprendemos, de ahí que la comprensión tenga primacía sobre a acumulación de conocimientos.

2.6.- Gestión educativa y gestión escolar

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular.

Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La **gestión educativa** involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. **Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.**

Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad. Cuando el ámbito de aplicación es la institución escolar, el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular. Por este motivo tal como señala Inés Aguerro, todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución,

cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc.

CAPÍTULO III

III.- MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Paradigma

Hermenéutico:

Su finalidad es comprender e interpretar los datos u hallazgos que se desprenden de los sujetos relacionados con el objeto de estudio. Proponiendo una potente relación entre los significados de los sujetos y el objeto de estudio y el marco contextual. Este tipo de paradigma evita la hipotetización sobre los fenómenos, contextos o sujetos de estudio.

3.2.- Metodología de estudio

La investigación sostendrá una metodología de índole cualitativo, ya que esta metodología está orientada al estudio en profundidad de la compleja realidad

social, por lo cual en el proceso de recolección de datos, el investigador va acumulando numerosos textos provenientes de diferentes técnicas. Según Goetz y Le Compte (1981), el análisis de esta información debe ser abordado de forma sistemática, orientado a generar constructos y establecer relaciones entre ellos, constituyéndose esta metodología, en un camino para llegar de modo coherente a la teorización.

3.3.- Tipo de estudio

El tipo de investigación corresponde al tipo estudio de caso, este diseño persigue el objetivo de indagar en profundidad un fenómeno en su contexto utilizando múltiples fuentes de evidencia, es decir, las perspectivas y versiones de los diferentes actores (Borges, 1995). Corresponde aún enfoque más bien ético externalista en tanto el equipo de investigación registra, utilizando técnicas cualitativas, y realiza un diagnóstico frente al fenómeno en cuestión (Dávila, 1995).

El producto de la indagación, ya sea éste la comprensión y/o intervención de un problema de investigación es, por lo tanto, propiedad de los especialistas.

La función de la investigación con estudio de casos cualitativos no se centra en la explicación de los fenómenos, sino que tratar de ilustrar su comprensión:

“De los estudios de casos se esperan descripciones abiertas, comprensión mediante la experiencia y realidades múltiples” (Stake, 1998: 46), de esta forma, el estudio de caso se convierte en una herramienta óptima para describir

pormenorizadamente la ocurrencia de algo, bien sea un problema, una situación educativa, una persona, etc., dentro de un contexto definido por el investigador (Jorrín, 2006).

Los estudios de caso Fenomenológicos se refieren a la percepción del significado de una persona. Por lo tanto estos tipos de estudios tratan de comprender las percepciones de la gente, perspectivas e interpretaciones de una situación particular (o fenómeno) o experiencias. El objetivo de la fenomenología es la investigación directa y la descripción de los fenómenos que experimenta conscientemente, sin teorías sobre sus explicaciones causales o su realidad objetiva.

En otras palabras, un estudio de investigación fenomenológica intenta comprender cómo las personas construyen el significado.

La fenomenología surgió como una necesidad de explicar la naturaleza de las cosas (fenómenos). Los primeros pensadores trataron de definir si era un método o una filosofía, dado que lejos de ser una secuencia de pasos, es un nuevo paradigma que observa y explica la ciencia para conocerla exactamente y, de esta forma, encontrar la verdad de los fenómenos.

Este tipo de investigación necesita métodos de estudios que permitan observar al ser humano como un ente indivisible, singular y único en el mundo, que vive, siente y percibe de manera individual y propia.

3.4.- Técnica de recogida de datos

Entrevista semi estructurada según Taylor y Bogan (1990), el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación, por medio de ellas se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente. De forma tal que en la instancia se establece un vínculo más cercano con el entrevistado en la cual se profundizara en aspectos que el individuo considere más relevantes y trascendentes.

3.5.-Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación, estará conformada por los sostenedores y miembros del equipo directivo del Antofagasta International

School. Junto a ello también docentes del establecimiento de diversos niveles y asignaturas.

3.6.- Metodología de análisis de datos

Se utilizará para analizar los datos las técnicas de:

- Codificación semántica.
- Codificación axial.
- Codificación selectiva.
- Categorización.

3.7.- Rigor Científico

3.7.1. Triangulación por sujetos de Investigación

Smith (1975) señala en este sentido que el paradigma de la investigación social concede menor grado de validez a las proposiciones confirmadas por un solo método. De hecho, los científicos sociales consideran que la utilización de un único método o enfoque de investigación puede dar lugar a sesgos metodológicos, sesgos en los datos o en los investigadores (Oppermann, 2000). De esta forma se utilizará la triangulación de datos mediante el uso de distintos métodos de corte cualitativo, tales como: entrevista en profundidad y revisión bibliográfica, a fin de verificar y comparar la información obtenida de los sujetos en los distintos momentos a través de los distintos métodos de recolección de datos.

CAPÍTULO IV

IV.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS RESULTADOS Y HALLAZGOS

Este capítulo presenta los datos obtenidos y sistematizados siguiendo la metodología propuesta por la Teoría Fundamentada para ello se procede siguiendo el siguiente mecanismo.

- 1.- Transcripción y selección de registros significativos
- 2.- Codificación abierta

4.1. Categorías pre-diseñadas

Las categorías pre diseñadas y de análisis son:

Tabla 1: Cuadro de relación entre categorías y colores para análisis

Número de la categoría	Nombre de la categoría	Color asociado para análisis
Categoría uno	Acciones que desencadenó el proceso de evaluación docente, según directivos.	Rojo xxxx
Categoría dos	Significados que desencadenó el proceso de evaluación docente, según directivos.	Amarillo xxxx
Categoría tres	Sentires que desencadenó el proceso de evaluación docente, según directivos.	Verde xxxx

Fuente: Elaboración propia a partir de diseño investigativo

4.2. Transcripción e identificación de registros significativos

La transcripción de las entrevistas se realizó utilizando las grabaciones de audios previamente autorizadas vía consentimiento asentido por la unidad directiva del establecimiento. Las transcripciones son naturales, pues contienen los discursos completos expresados por los sujetos de investigación en esta primera unidad de análisis.

Los registros significativos son porciones de texto que son seleccionados conforme al aporte que el investigador principal considera otorgan estos a la comprensión del fenómeno de estudio.

4.2.1 Categoría Directivos

Categoría: Acciones que desencadenó el proceso de evaluación docente según directivos

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo uno.

Tabla 2: Transcripción de entrevista directivo uno y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?, ¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>Bueno el proceso de evaluación docente se construye bajo la necesidad de evaluar el desempeño de los profesores con el objetivo de asegurar las prácticas pedagógicas de calidad que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes de nuestro establecimiento para aquello uno de los objetivos fundamentales de la misma es entregar una retroalimentación al docente con el fin de generar un mejoramiento progresivo de la docencia.</p>
<p>2 ¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>Bueno por lo que sabemos, existen tres etapas de evaluación docente una es la gestión docente, y por último la evaluación disciplinar.</p>
<p>3 ¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja?</p>	<p>Bueno la Gestión Docente es el cumplimiento de responsabilidades profesionales, se consideran actividades que son inherentes a las</p>

	<p>labores realizadas por el profesor dentro de la institución.</p> <p>La supervisión en Aula es la etapa que considera la observación de las clases dictadas por el docente donde se evalúa la práctica docente en el aula, observándose las herramientas pedagógicas y prácticas disciplinarias.</p> <p>La Evaluación Disciplinar es la etapa que consiste en un examen que evalúa el conocimiento de la asignatura que se imparte, considerándose la actualización del conocimiento.</p> <p>Una de las etapas más complejas fue conceptualizar la labor docente en la acción Gestión Docente, la misma se debe ver reflejada en la selección de los indicadores de la observación en aula y además entregar información útil para el posterior análisis de los resultados.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué</p>	<p>Los instrumentos de evaluación docente que forman parte en el proceso están en revisión, una de las acciones que mejoraría sería el</p>

<p>acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>proceso de observación de clases, las instancias en la que se evalúa y la periodicidad de las evaluaciones. Las acciones que agregaría, serian entrevista a los profesores para conocer el punto de vista de los profesores con respecto a las prácticas pedagógicas. Acciones a omitir: Ninguna</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Categoría: Acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo dos.

Tabla 3: Transcripción de entrevista directivo dos y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?,</p>	<p>Bueno se nos informó qué etapas iba a tener y las fechas, también se</p>

<p>¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>mostraron los instrumentos de evaluación que se iban a utilizar y las ponderaciones que iba a tener cada uno.</p>
<p>2¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>No recuerdo exactamente cuáles eran como “etapas”, pero sí que habían ciertos tiempos para supervisión de aula, gestión docente, prueba disciplinar, entrega de resultados y apelación.</p>
<p>3¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja?</p>	<p>Para mí lo más complejo fue ir a la sala de clases y evaluar al docente con una rúbrica que considero defectuosa y poco ajustada al programa del Bachillerato Internacional; decidir en qué nivel puntuarlo y luego darle la retroalimentación, siendo que no estoy del todo conforme con ella.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>Yo no participé en el diseño del proceso, por lo que me siento ajena a él. Mejoraría claramente los descriptores del instrumento de supervisión aula y gestión docente, haciéndolos más concretos y claros en relación a lo que realmente se puede observar en un par de sesiones. Profundizando un poco más en este punto, algunos me parecen</p>

	<p>retrogrados. Tampoco me parece entregar una calificación en base a porcentajes, creo que como docentes que estamos potenciando un programa internacional basado en aspectos más integrales, comunicacionales y diferenciados, preferiría un método más cualitativo y personalizado, que realmente diera la posibilidad de entregar destacando y desarrollando aspectos positivos y aquellos que no lo son tanto. En relación a estos mismos, plantear metas de mejoramiento en conjunto con el docente evaluado; para en una nueva evaluación, verificar que estos hayan mejorado.</p> <p>Tampoco estoy de acuerdo con la prueba disciplinar de la asignatura para docentes que llevan tantos años en el colegio quienes lo han visto crecer y han sido partícipes en los resultados. Sí creo que debiera aplicarse a los que recién se incorporan a la institución, dentro del proceso de selección. En cuanto a realizar una prueba estandarizada a los docentes, me parece más prudente hacerla en relación a la</p>
--	--

	<p>filosofía y los lineamientos del IB pues precisamente estamos en etapa de certificación y es obligación de cada uno haberse involucrado con sus principios, atributos del perfil, objetivos específicos, criterios de evaluación y toda la terminología que implica llevar a cabo este programa</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

Categoría: Acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos.

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo tres.

Tabla 4: Transcripción de entrevista directivo tres y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?, ¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>Bueno, primero es importante señalar que el proceso de evaluación docente es sumamente trascendental para el desarrollo profesional y del quehacer pedagógico de cada profesor. En nuestro colegio, este proceso comenzó el año pasado cuando se nos llamó a una reunión y se nos informó que este año comenzaría la Evaluación docente. Primero, obviamente produjo una suerte de conflicto interno, ya que era como sí quiero que me evalúen, pero a la vez un poco de miedo a un proceso no conocido, no se informó los criterios ni nada Entonces era como caminar sin ver. Pero, luego se nos informó que a fin del año 2016 hasta principios de 2017, comenzó un período de marcha blanca. Bueno, finalmente al término del año pasado dimos la primera parte de la evaluación, consistente en una prueba disciplinar, muy al estilo PSU, pero que resultó ser un instrumento accesible, porque esta evaluación que equivale al 50% del total, podía jugar en contra, producto de lo amplia que es mi especialidad. Y a comienzos del año</p>

	<p>comenzaron las supervisiones de clases y el seguimiento a la gestión administrativa interna. Luego de eso nos dieron una retroalimentación y posteriormente en el segundo semestre comenzó todo el proceso de nuevo. Creo que el próximo año será menos estresante porque no habrá marcha blanca y será solo un proceso, y por otra parte, ya sabemos qué se evalúa y cómo es el proceso. No obstante, es un proceso largo, que prácticamente dura todo el año y lo que más demora es la supervisión de clases, ya que para ello van los jefes de departamento, la directora académica y el vicerrector académico a supervisar las clases y eso es realmente lento y difícil, puesto que no es fácil al comienzo que un extraño esté toda tu clase observándote y tomando apuntes prácticamente de todo lo que haces. A diferencia de los colegios municipales que evalúan sólo una clase a nosotros se nos evalúa constantemente, no sólo por la clase, sino también por el trabajo administrativo como cumplir con documentación y participación en actividades y, no sé prácticamente todo. Y en ese sentido, es mucha más completa. Y bueno, el tema de la prueba disciplinar también es otra cosa, porque los municipales no lo hacen y realmente en mi caso de historia, es sumamente complejo poder acordarse de todo. Creo que si bien el proceso es bueno, no debería ser todos los años, porque año por</p>
--	--

	<p>medio está bien para aquellos que salen promedio, podría ser todos los años para aquellos que salen básicos.</p>
<p>2¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>Tal como te mencioné anteriormente, hay tres procesos de evaluación, una que equivale al 50% del total, que es la prueba disciplinar, la otra que es la evaluación de aula que equivale un 25% y la última la gestión administrativa que es el otro 25%. Por lo tanto, no hay que ser genio para darse cuenta que lo más importante para el colegio es que tú manejes todos los contenidos de tu especialidad. Y que el cómo tú haces las clases no es tan relevante. Porque podrías hacer pésimas clases y no cumplir con las labores administrativas, pero si en la prueba te va bien, quedas bien evaluado, o viceversa.</p>
<p>3¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja?</p>	<p>Las acciones de la primera etapa que es la prueba disciplinar, es muy básica, no se dan los temas, porque se supone que manejas todo. Pero en la prueba de este año se fueron a lo específico, casi textual que sacaron de algún libro y (...risas...) fue realmente</p>

difícil. Yo lo que conversé con colegas de mi asignatura, y de otras y nos pareció que fue mucho, apuntaron a cosas que no se ven en los actuales programas de educación. Por, lo tanto, esta etapa fue sumamente compleja. Si nos hubieran dado un temario o hubieran dicho que era diferente a la del año pasado, creo que todos hubiéramos estudiado cosas de memoria. Pero bueno, habrá que esperar los resultados. Los otras dos más fáciles, porque son las cosas que tú haces todos los días, como tus clases, que obviamente llevan una preparación, entonces cuando llegan a ver tú clase ya estás preparado como siempre, da nervios al comienzos, pero luego te olvidas que esos extraños están en tu clase. y además te ayuda, porque los niños no saben que te evalúan a ti, y ellos se portan súper bien y se vuelven empáticos con tu clase, participan, la actitud cambia, pero de forma positiva. Y lo de la gestión administrativa, para mí es lo más fácil, porque soy ultra responsable y siempre ando anticipada con toda la entrega de documentación, entonces

	<p>de esto prácticamente ni me preocupo. Sin dudas, si la evaluación disciplinar estuviera bien hecha y correspondiera a lo que realmente uno enseña en las clases y no como prueba de la Universidad que aprendías muchas cosas de memoria, todo sería súper bueno. En fin el proceso no lo hacemos nosotros.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>Obviamente, si yo tuviera la oportunidad de diseñar la evaluación docente, cambiaría inmediatamente los porcentajes del proceso que nosotros tenemos, creo que lo que debería valer más es la supervisión de aula, porque ahí es cuando realmente ves al profesor siendo profesor, con el manejo del contenido, de la disciplina, el cómo le enseñas a los niños, y todo eso que es lo importante, tu valor agregado. La prueba disciplinar la adaptaría a los contenidos actuales, viste que con los ajustes y bases curriculares muchos contenidos cambiaron, otros desaparecieron, entonces que te pregunten por algo que viste en la Universidad, uuuuffff, nadie se acuerda. E incluiría temas de actualidad o de la Reforma</p>

	<p>educacional, que finalmente son los cambios o la base de los contenidos que vemos hoy. Ese tipo de cosas, también es importante manejarlas también. E iría más allá con cosas como los ejes y habilidades propias de la asignatura. Finalmente en el área de la gestión administrativa, evaluaría prácticamente todo, porque de verdad que hay profesores que no cumplen con nada y creo que es importante que si la regla es para todos, que todos cumplan. Por eso, esta parte en lugar de obviarla le daría más énfasis. Si la pega del profesor también es esta, si bien es cierto, no es la más importante, se debe cumplir. En resumidas cuentas, creo que el porcentaje de estas evaluaciones se deben cambiar. También creo que incluiría otras cosas, como por ejemplo la evaluación dentro del mismo departamento, porque igualmente es importante que los colegas de un mismo departamento puedan retroalimentarse, lo que sí habría que ver cómo hacerlo, la idea es no generar conflictos dentro del mismo, sino que apoyarse.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

Categoría: Acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos.

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo cuatro.

Tabla 5: Transcripción de entrevista directivo cuatro y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?, ¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>El proceso de evaluación docente se genera sobre la consideración fundamental de entender que dentro de nuestra organización el elemento humano constituye uno de sus principales y más valiosos recursos y que, dadas las características individuales, es necesario adecuar estas diferencias a los requerimientos del colegio. La evaluación docente en esta institución tiene como objetivo medir el desempeño del profesor tanto en el área disciplinar como administrativa. Al respecto, directivos de colegio dieron a conocer a los profesores una evaluación docente que partiría como una evaluación formativa el cual tenía como propósito familiarizar al docente con el instrumento y los aspectos que este</p>

	<p>medía. Este proceso se llevó a cabo en el año 2015 y parte del año 2016 siendo por supuesto la parte más lenta la observación en aula por parte de los directivos y jefes de departamento.</p>
<p>2¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>El proceso de evaluación docente tiene una etapa formativa que se llevó a cabo en el año 2015 y luego la evaluación formal que se realizó en noviembre de este año 2016. En este proceso se considera la aplicación de tres instrumentos, primero observación de aula , personas evaluadas: docentes, personas evaluadoras: coordinadores académicos y líderes disciplinares. Segundo gestión docente, personas evaluadas: docentes, personas evaluadoras: coordinadores académicos, líderes disciplinares y otros directivos. Y tercero conocimiento disciplinar , personas evaluadas: docentes y líderes disciplinares, personas evaluadoras: Vicerrectores Académicos. Estos instrumentos aplicados se ponderan de la siguiente forma; instrumento uno de observación de aula, 25%, instrumento dos de</p>

	<p>gestión docente, 25% e instrumento tres de conocimiento disciplinar 50%.</p>
<p>3¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja?</p>	<p>Las acciones que se llevaron a cabo en cada etapa fueron la evaluación formativa, en la que durante la cuarta semana de mayo se produjo un proceso evaluativo formativo con el exclusivo propósito de garantizar una instancia temprana y oportuna para favorecer la corrección de las deficiencias detectadas o asentar las conductas eficaces, eficientes y efectivas de cada profesional, y seguir contribuyendo con mayor perfección a los fines colectivos e institucionales y a la calidad del desarrollo organizacional.</p> <p>Segundo la evaluación oficial, periodo que se desarrolló entre el 2 al 18 de noviembre de 2016, la cual corresponde a los líderes disciplinares y vicerrectores académicos completar los instrumentos de Gestión docente y supervisión de aula aplicados en el transcurso del año académico que concluye. Tercero la emisión de los informes finales de la Evaluación del Desempeño Docente, tras establecer</p>

	<p>los valores promedios que resultan de la calificación proporcionada por los elementos evaluadores, se emite el informe final de Evaluación del Desempeño Docente, el coordinador académico del ciclo es responsable de la emisión de este informe, que debe entregarse a cada docente evaluado.</p> <p>Cuarto la comunicación de los informes de Evaluación del Desempeño docente, en la cual durante la tercera semana de noviembre se procedió a comunicar a cada uno de los docentes evaluados, los niveles de logros o valores alcanzado, expresados en el Informe mencionado, fue el Vicerrector Académico del ciclo respectivo, el responsable de este proceso de comunicación. Y por último la Apelación e Informe Final para aquellos docentes que han deseado utilizar el recurso de la apelación podrán hacer llegar por escrito, al rector las razones para rebatir los resultados del Informe que le fueron presentados, concluyendo con los resultados en mano, el docente será</p>
--	---

	<p>categorizado en destacado, competente y básico. Finalmente señalar que la acción más compleja en este proceso fue el hecho de evaluar a nuestros pares y profesores con una vasta experiencia de trabajo.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>Sin duda creo que lo que definitivamente mejoraría es el instrumento de evaluación en lo que corresponde a la observación en aula, ya que debiera ser un tanto más específico o concreto según el número de clases que se requieren en la observación.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

Categoría: Acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos.

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo cinco

Tabla 6: Transcripción de entrevista directivo cinco y selección de registros significativo

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?, ¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>En cuanto a la pregunta de cómo se fue construyendo la evaluación docente. Desde el año 2007 que me integré al Proyecto del Colegio tuve</p>

	<p>consciente de la preocupación de la Dirección del Colegio por la idea de evaluar el desempeño académico de los docentes que estaban al servicio del desempeñar docencia en los diferentes niveles del colegio. La idea que se percibía era evaluar el desempeño del personal docente para garantizar un nivel suficiente en quienes ejercían labores de enseñanza de manera de asegurar el derecho de una educación de calidad, identificar necesidades de formación de los docentes que permitiera generar acciones sistemáticas de formación continua y tutorías dirigidas a mejorar las prácticas de enseñanza y obviamente el desarrollo personal de los profesores, regular la función docente en la medida que la evaluación de desempeño serviría para definir el proceso de promoción de la función y reconocimiento personal del colegio. En la propuesta de la Evaluación Docente o en las ideas que existían estaban variables concretas como la planeación didáctica a través del cómo organizar y</p>
--	---

	<p>desarrollar un clase, dominios de contenidos, ambiente en aula por medio de la relación e interrelación con alumnos, prácticas didácticas, la evaluación se fue construyendo de una manera y con carácter formativa en sus primeras instancias, privilegiando logros, debilidades para apoyar el cómo fortalecer la labor del profesor y mejorar sus prácticas de enseñanzas. Finalmente para atender al proceso y a las condiciones en que debía desarrollarse la evaluación se estimó primero una etapa de cumplimiento de responsabilidades personales de los docentes y segundo expedientes de evidencia de la actuación de cada profesor.</p>
<p>2¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>Existen tres etapas en el proceso de evaluación docente, la primera es la evaluación disciplinar que equivale a un 50%, la segunda es la evaluación de aula que equivale un 25% y la tercera es la gestión administrativa que equivale a un 25%.</p>
<p>3¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja?</p>	<p>Ahora lo más difícil en esta etapa fue concientizar a los profesores que las supervisiones, evaluaciones no</p>

	<p>obedecían a intenciones fiscalizadoras, sino más bien a acompañamiento al proceso para alcanzar mayores éxitos en el aprendizaje de los alumnos.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>Bueno actualmente mi participación en este proceso está con una participación limitada a la evaluación del desempeño docente. Sé que se ha agregado una evaluación que tiene relación a un examen de conocimientos y competencias del profesor en su especialidad. llámese asignatura, instrumento que trata de una prueba de conocimiento. Reconozco que es una prueba que intenta detectar niveles de conocimientos del docente en servicio de su especialidad. Importante ciertamente, pero falta incorporar mediciones de prácticas de enseñanza que conduzcan a los logros de los aprendizajes de los alumnos. Las metodologías, la interacción, uso de recursos son importantes de evaluar en su uso y en el cómo y cuándo se utiliza, es decir se pretende considerar un desempeño global del docente en aula.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

Categoría: Acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos.

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo seis.

Tabla 7: Transcripción de entrevista directivo seis y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?, ¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>El proceso de evaluación docente surge como idea a partir del año 2014 con el fin de generar un proceso de mejoramiento continuo en la gestión pedagógica de los profesores . La primera idea que surge por parte del directorio es llevar a cabo un tipo de evaluación docente que midiera el conocimiento disciplinar de los profesores, en otras palabras una evaluación que estableciera el nivel de conocimiento que maneja un docente</p>

en base a los niveles mínimos de los programas del Ministerio de educación. Esta primera idea se complementaba con otros objetivos que pretendía medir el equipo directivo del colegio, que consistía en instrumentos que logran evaluar la gestión administrativa, pedagógica curricular, trabajó en equipo y manejo de conflictos entre otros aspectos. Sin embargo, el equipo directivo planteaba que un instrumento de medición indispensable era la supervisión aula. A fines del año 2014, tanto el directorio del colegio como el equipo directivo acordaban que el proceso de evaluación docente del colegio estaría compuesto por tres instrumentos, quedando como tarea definir la ponderación que tendrían estos tres instrumentos. En el año 2015 se logra definir las ponderaciones de los tres instrumentos que serían parte del proceso de evaluación docente, los cuales serían los siguientes: instrumento número uno de supervisión aula con una ponderación de 25%, instrumento número dos de

	<p>gestión docente con una ponderación de 25% y finalmente el instrumento número tres de evaluación disciplinar con una ponderación del 50%. Es importante establecer que no fue fácil poder llegar a un acuerdo en las ponderaciones, ya que la mayoría del equipo señalaba que la mayor ponderación debía estar concentrada en el instrumento de supervisión aula, considerando que es en esta instancia donde puede medir la efectividad de la clase que realiza un profesor y el real proceso de aprendizaje de un estudiante y por otro lado el directorio estableció que lo fundamental pasaba por el conocimiento disciplinar que poseía un profesor y que ese conocimiento era la herramienta fundamental más que los métodos de enseñanza que pudiese aplicar un profesor en el aula.</p>
<p>2¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>A partir del segundo semestre del año 2015 quedan definidas las etapas que tendrá este proceso de evaluación docente, enfatizando que se establecería como un proceso de marcha blanca durante el año 2016 2017. Esto fundamentalmente es</p>

	<p>debido a que recién este año 2018 todos los profesores de las distintas asignaturas estarían aplicando la Evaluación Disciplinar y durante el año 2016- la aplicarían los profesores de las asignaturas de Lenguaje, Matemática, Historia, Biología, Química y Física. Para el año 2018 se aplicaría a los profesores de Educación Física, Artes Visuales, Música e inglés. Bueno en resumidas cuentas las etapas son las siguientes: octubre del año 2015 rector del colegio da a conocer proceso de evaluación docente en el colegio, aquí se explica que se comenzará por aplicar una prueba disciplinar a los profesores de asignaturas instrumentales en el mes de diciembre del 2015. Entre el más de marzo y junio se aplicarían los instrumentos de supervisión aula y gestión docente a todos los profesores de todas las asignaturas, de esta forma se entregaría en el mes de julio del año 2016 los primeros resultados de la evaluación docente que fue considerada como parte de la marcha blanca. Los problemas que generó</p>
--	--

esta primera etapa es que los indicadores o reactivos de los instrumentos de supervisión y gestión docente no eran aplicables a todos los docentes de las distintas asignaturas, por ello se tuvo que modificar la escala y categorización original. A partir de julio del año 2016 se aplica la segunda etapa marcha blanca con el fin de afinar los indicadores de los instrumentos de supervisión aula y gestión docente y estandarizar las categorías de desempeño docente, situación que se logra afinar y estandarizar logrando un proceso de entrega del desempeño docente mucho más objetivo. También es importante recordar que en el mes de diciembre del año 2016 nuevamente se aplica el instrumento de evaluación disciplinar para los profesores de las asignaturas de Matemática, Lenguaje, Historia, Biología, Química y Física. Cabe señalar que en esta prueba se produjo un descenso importante en comparación a los logros alcanzados el año 2015, ello debido es que en el año 2015 la prueba de evaluación disciplinar fue

	<p>administrada por el mismo colegio utilizando un formato PSU que facilitó el logro de resultados, pero la prueba de evaluación disciplinar aplicada a fines del año 2016 fue encargada a una empresa y su nivel de dificultad fue mucho mayor de lo esperado, situación que generó incomodidad en los docentes que tuvieron que rendir la prueba.</p>
<p>3¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja?</p>	<p>Creo que en la respuesta de la pregunta dos también se responde esta pregunta, solo señalar que dentro de las acciones está, el instrumento de supervisión aula se les solicita a los jefes de departamentos, coordinación académica y vicerrectoría académica que puedan visitar o supervisar las clases de los profesores mínimo 2 veces en el año por estamento. Aquí cada supervisión tiene la misma ponderación, es decir la supervisión que realiza el jefe de departamento vale lo mismo que la que realiza el coordinador académico y vicerrector académico. El instrumento de Gestión Docente es evaluado por el equipo directivo quienes en su conjunto analizan los indicadores y llegan a un</p>

	<p>consenso. La evaluación disciplinar es aplicada a comienzos de diciembre, donde los profesores son citados un día para aplicar la prueba, la cual es cerrada en un sobre y enviada a los profesores externos que confeccionan las pruebas.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>Creo que el proceso ha sido aplicado de buena forma respetando los procesos y tiempos acordados, donde la información del mismo proceso ha sido entregada de forma oportuna a los profesores. Si hubiese la oportunidad de mejorar algo, hay que partir de la base que los instrumentos de evaluación y por ende sus indicadores son siempre perfectibles. Ello queda demostrado que varios indicadores han sido modificados con el fin de estandarizar lo evaluado. Por otra parte, las pruebas de evaluación disciplinar también han sido modificadas con el fin de tener instrumentos que permitan medir con mayor objetividad los conocimientos que debe poseer un profesor para dictar sus clases. Por último, si hubiese que comenzar de nuevo y</p>

	<p>hacer algo de mejor forma, eso sería el diseño de la evaluación docente, es decir, haber tenido mayor tiempo para diseñar todos los pasos que conlleva el proceso de evaluación docente y no estar en la práctica corrigiendo errores y realizando ajustes lo que ha llevado a modificar el periodo de marcha blanca.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

Categoría: Acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos.

Unidad de análisis: Sujetos directivos – Directivo siete.

Tabla 8: Transcripción de entrevista directivo siete y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 ¿Cómo se fue construyendo el proceso de evaluación docente?,	El proceso de evaluación docente se construye sobre la base de una necesidad estructural que consiste en

<p>¿Cuánto tiempo demoró?, ¿Qué demoro más?</p>	<p>qualificar las prácticas a nivel de aula con el objetivo de proveer mejores aprendizajes. A nivel nacional se trata de un proceso relativamente reciente, ya que instala ciertos estándares que no existían en la educación formal. Al mismo tiempo interpela la formación de pregrado y la propia condición profesional de cada profesor(a). Las primeras intenciones datan de hace uno a dos años. Lo que demoro más fue el convencimiento de poder aplicar un instrumento de evaluación.</p>
<p>2¿Qué etapas tiene el proceso de evaluación docente?</p>	<p>Se distinguen al menos cinco etapas: 1) Conocimiento y aplicación de instrumentos de observación de clases 2) Autoevaluación 3) Juicio de Terceros 4) retroalimentación: evaluación propiamente tal y clasificación 5) Perfeccionamiento</p>
<p>3¿Qué acciones incluye cada etapa?, ¿Qué acción fue la más compleja</p>	<p>1) Consensuar instrumentos de observación de clases aplicación de dichos instrumentos de habilidades duras y blandas, (pruebas de competencias disciplinares, que pesan en la evaluación docente. 2) Autoaplicación de la reflexión docente, la cual debe llevarse a cabo</p>

	<p>posteriormente al desarrollo del instrumento de evaluación. 3) Instrumentos donde un tercero da su visión del docente evaluado sin que necesariamente haya supervisado sus clases. Puede ser un par coevaluador o lo que es más común un jefe de departamento o ciclo o una jefatura directa o indirecta. 4) Aplicados los instrumentos anteriores, el evaluador conversa en entrevista formal con el evaluado, le da a conocer su evaluación este la debe firmar tiene derecho a dejar sus observaciones por escrito en esta etapa se deben dejar en claro las áreas de mejora. 5) Los docentes se categorizan en destacados, competentes, básicos e insatisfactorios. El sistema supone que dos evaluaciones insatisfactorias consecutivas suponen la salida del docente del sistema escolar. Esto aplica siempre y cuando haya tenido capacitación perfeccionamiento específico (apoyo) en las áreas debilitadas. El sistema debiese proveer incentivos para llegar al grado de destacados, a fin de que sea un</p>
--	---

	<p>escalafón aspirable. El perfeccionamiento debiese ser atingente, entonces, al déficit detectado.</p>
<p>4. Si tuvieran que diseñar nuevamente el proceso, ¿Qué acciones (actividades) mejorarías?, ¿Qué acciones agregarías?, ¿Cuáles omitirían?</p>	<p>El proceso debiese incluir una acción más que podría ser un foro departamental dirigido, donde entre todos los actores de un subsistema (p.ej. Departamento de Matemática) pudiesen aportar y dar luces acerca de cómo mejorar las prácticas educativas. En alguno establecimientos también se incluye la opinión de alumnos y apoderados. Esta última acción no está incorporada en el sistema de ED nacional ya que supone un sesgo muy importante que podría empoderar artificialmente a otros actores del sistema escolar.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

4.3. Transcripción e identificación de registros significativos

La transcripción de las entrevistas se realizó utilizando las grabaciones de audios previamente autorizadas vía consentimiento asentido por la unidad directiva del establecimiento. Las transcripciones son naturales, pues contienen los discursos completos expresados por los sujetos de investigación en esta primera unidad de análisis.



Los registros significativos son porciones de texto que son seleccionados conforme al aporte que el investigador principal considera otorgan estos a la comprensión del fenómeno de estudio.

4.3.1 CATEGORIA PROFESOR

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor uno.

Tabla 9: Transcripción de entrevista profesor uno y selección de registros significativo

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 ¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?	Lo primero que pensé que era otra evaluación más, ya que prácticamente todas las instituciones aplican instrumentos evaluativos
2 ¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?	Porque es una forma de conocer el trabajo de los docentes.
3 ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado	Para ser la primera vez estuvo óptimo el proceso. Habría agregado evaluación de parte del alumnado, quizás con algún cuestionario.
4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué?	No ha demandado ningún esfuerzo responder la evaluación.
5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?	Creo que fue un tanto lenta, puesto que no se cumplieron los plazos propuestos y además no hubo corrección efectiva de la prueba de conocimientos. Sí entrega de resultados, pero no corrección.
6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?	No considero nada dificultoso, pues es lo que cada profesor debe realizar, su labor.

7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo?	Ayuda cuando hay retroalimentación; en nuestro caso si hubo en relación a la observación de aula, pero no con respecto a instrumento de nuestra disciplina.
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor dos.

Tabla 10: Transcripción de entrevista profesor dos y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 ¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?	Que ojala este bien realizado y sea objetiva.
2 ¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?	Porque la evaluación docente es una herramienta que permite tener información del desempeño del docente en el Aula.
3 ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado?	No, está aún muy en proceso. Porque falta más observación al aula, un seguimiento. Falta que exista autoevaluación y una instancia donde el docente pueda además evaluar al jefe de departamento y a los directivos. Creo que los apoderados y alumnos

	también deberían evaluar a los docentes.
4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué?	No. Porque no me molesta ser evaluado.
5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?	Si estoy muy conforme, ya que encontré que fue clara la entrega de información de los resultados.
6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?	Nada, ya que es como el trabajar el día a día.
7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo?	Si, ya que siempre es bueno tener observaciones y sugerencia de otros.

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor tres.

Tabla 11: Transcripción de entrevista profesor tres y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?</p>	<p>Me pareció una pésima noticia, ya que me considero una profesora con mucha experiencia (22 años) y con un respaldo de curriculum muy sólido. He trabajado en colegios muy importantes en Santiago y jamás fui sometida a una evaluación que considerara conocimiento disciplinar. Por otro lado, estudié en la mejor universidad en el ámbito de la educación y eso me daba mucho respaldo. Creo que una parte de mí y lo considero una verdadera ofensa, además que la forma en que se comunicó esta evaluación no fue óptima y no se sabía el verdadero objetivo, por lo cual generaba confusión. Creo que este tipo devaluación debe ser muy cuidadosa a la hora de comunicar a los evaluados los objetivos principales. Esto es lo mismo que uno hace con los alumnos, establecer claramente las reglas del juego para que no existan confusiones después de las calificaciones.</p>
<p>2 ¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?</p>	<p>Pienso que fue porque generalmente los nuevos directivos, siempre tratan de innovar y de marcar diferencias con</p>

	<p>los directivos anteriores.</p> <p>Por ello, pensaron que una de las maneras de hacerlo podría ser a través de algo que jamás se había dado en el colegio, la evaluación docente. Pero, el punto crítico fue la desinformación que hubo al respecto, ya que no se mostraron claramente los instrumentos y sus criterios.</p>
<p>3. ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado?</p>	<p>Lo primero que hubiese hecho es trabajar de forma horizontal con toda la comunidad para poner el tema en la institución. De esta manera discutir si una evaluación docente es beneficiosa y productiva para el colegio, luego hubiese informado a todos respecto de otras evaluaciones docentes y luego de manera democrática hubiese elaborado un borrador con ciertos criterios de evaluación pertinentes en el colegio. Todo el mundo sabe que cualquier cambio tan serio como evaluación docente, primero, tiene que ser sustentado la información previa a la comunidad, para no generar anticuerpos al respecto y eso fue lo que faltó aquí.</p>
<p>4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo</p>	<p>Ninguna forma, yo seguí haciendo mi trabajo tal cual lo hago durante 22</p>

<p>común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué?</p>	<p>años y no actúe para la evaluación docente, sino que fui exactamente cómo he sido durante todos estos años. Precisamente, porque trabajé en la evaluación docente o portafolios durante dos años y pude presenciar cómo algunos colegas fingían sus clases y eso me parece patético. Lo que sí me parece un problema es que hubo mucha desinformación al principio.</p>
<p>5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?</p>	<p>Creo que podría más claro la pauta previa a la evaluación con los números claros y luego, en la entrega, usaría la misma pauta mostrada. De otra forma se genera un poco de dudas al respecto.</p>
<p>6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?</p>	<p>Más que difícil considero que la parte más polémica de la evaluación docente fue la prueba de conocimiento disciplinar, ya que no existe en Chile una evaluación de tal tipo. Mis razones son las mismas que dije en la pregunta número uno, la información previa a la evaluación y la claridad en los criterios. También hay que apuntar que la evaluación docente, ¿es para mejorar las prácticas docentes?, o ¿acaso nos encontramos en un colegio que es el</p>

	<p>último de la fila?</p> <p>Reconozco que todos los profesores no tienen el mismo nivel, pero creo que la gran mayoría de la planta docente hace muy seriamente su trabajo. Existen casos puntuales de negligencia pero creo que todos los conocen. No hace falta una evaluación docente para dichas conclusiones, además es un gasto innecesario para el colegio</p>
<p>7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo?</p>	<p>Honestamente no creo que la evaluación docente ayude en algo porque no existe una fórmula para inventar profesores eficientes, además la mayoría de los profesores del colegio son muy buenos y no creo que deba existir una intervención mayo</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor cuatro.

Tabla 12: Transcripción de entrevista profesor cuatro y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 ¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?	Que es una excelente oportunidad de recibir feed back por el trabajo que se está realizando.
2 ¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?	Porque toda institución necesita evaluar el desempeño de su capital humano.
3 ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado?	Creo que sería mucho más objetivo si se evaluará por dos superiores. Por otro lado la cantidad de instancias de evaluación fueron muy buenas. En cuanto a hacerlo diferente, no. Solo no avisaría a mis colaboradores el periodo de evaluación. Eso sí entregaría las rúbricas a evaluar para que el evaluado sepa que es lo que se está evaluando.
4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué	En absoluto, nada de complicaciones, uno sabe cómo profesional que en algún momento alguien medirá tu desempeño y te evalúen o no uno siempre tiene que hacer las cosas bien.
5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?	Muy conforme, todo fue claro al momento de entregar resultados, claro y ordenado.

6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?	Nada, ya que todo es parte de lo que uno realiza a diario.
7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo	De todas maneras, siempre es bueno saber en qué se puede mejorar. Y que se debe seguir haciendo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor cinco.

Tabla 13: Transcripción de entrevista profesor cinco y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 ¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?	Pese a que muchas veces se confunde el foco de una evaluación docente, sobre todo por el temor a que tenga un carácter punitivo, en mi caso lo consideré una oportunidad para mejorar
2 ¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?	Para asegurarse que los alumnos estén recibiendo una educación de calidad y para apoyar al docente en su crecimiento como profesional.
3 ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo	Considero que está bien como se evalúa, pero creo que el proceso no se realizó acorde a los plazos establecidos y debiese haber más

<p>lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado?</p>	<p>comunicación por lo de la retroalimentación</p>
<p>4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué?</p>	<p>No, siento que las cosas en lo personal las estoy haciendo de la manera correcta. Pero con esta evaluación puedo mejorar mis puntos más débiles, no es haciendo las cosas diferentes, sino poniendo más atención a algunas cosas</p>
<p>5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?</p>	<p>Podría haber sido antes la retroalimentación, la idea es que lo que se necesite mejorar se pueda realizar durante el proceso</p>
<p>6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?</p>	<p>Nada, todo fue con mucha normalidad</p>
<p>7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo?</p>	<p>Si, la considero una oportunidad para mejorar y seguir creciendo como docente.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor seis.

Tabla 14: Transcripción de entrevista profesor seis y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1 ¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?</p>	<p>Lo primero que se me vino a la mente fue un cuestionamiento respecto qué se evaluaría puntualmente, luego creí que resultaría incómodo, sin embargo al tiempo concluí que en todas las instituciones se aplica algún tipo de evaluación y en esta no era la excepción</p>
<p>2 ¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?</p>	<p>Por imitar a otros establecimientos que aplican ciertas evaluaciones y posiblemente para mejorar las prácticas pedagógicas, a partir de los resultados</p>
<p>3 ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado?</p>	<p>Pienso que no fue la mejor, pero esto puede deberse a que está recién iniciándose. Personalmente, lo hubiese realizado diferente, de partida hubiese corroborado que la información se ajuste a lo que enseñamos o de lo contrario, previamente hubiese informado las temáticas, que en algunos casos se</p>

	trató de contenidos retrógrados y memorísticos
4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué?	No demandó mayor esfuerzo, porque la información que desconocías no podrías resolverla, ya que no eran de inferencia, sino de memoria
5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?	Si, ya que los resultados se ajustan a lo que yo esperaba.
6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?	Lo más complejo fue la evaluación disciplinar, por lo mencionado antes.
7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo?	En cierto modo si, dado que te permite conocer otra mirada del quehacer pedagógico.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor siete.

Tabla 15: Transcripción de entrevista profesor siete y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
<p>1¿Qué fue lo primero que pensaste cuando te informaron que comenzaría un proceso de evaluación docente?</p>	<p>Sin preocupación en cuanto a la evaluación desempeño en clase y administrativo. Pero en cuanto a la evaluación teórica si crea incertidumbre ya que no hay información clara sobre qué aspectos se consultarán y si esos aspectos a evaluar tiene incidencia real en desempeño laboral.</p>
<p>2¿Por qué crees que comenzaron un proceso de evaluación docente en el colegio AIS?</p>	<p>Por qué es un requisito que debe existir en toda institución y ordenar las directrices de trabajo para la institución como gestionar el perfeccionamiento de sus docentes, mejoras en infraestructuras, retroalimentaciones docentes y favorecer al perfil del profesor del colegio. La Evaluación Docente se realiza con un fin de mejorar y crecer</p>

<p>3 ¿Cree usted, que la forma en que se construyó todo el proceso de evaluación docente ha sido la mejor? ¿Lo habrías hecho diferente? ¿Cómo lo habrías hecho? ¿Qué acciones hubieras agregado?</p>	<p>La confección de la pauta de evaluación antes de ser aplicada, la hubiese hecho pasar por una etapa de revisión por cada departamento para producir un feedback y luego haberla establecido. (P7-C7-R4) Es importante en las instituciones cuando se crean nuevos sistemas hacerlos partícipes en este proceso. Hace falta una auto evaluación docente, una evaluación a los jefes de departamento y una evaluación al coordinador del ciclo. Cabe destacar que esto es con un fin de que todos juntos avanzamos y permite crecer en forma positiva a la Institución</p>
<p>4. Ahora que fuiste evaluado. ¿Demando un esfuerzo mayor de lo común, el poder resolver esta evaluación docente? ¿Por qué?</p>	<p>No debido a que el resultado de una evaluación indica aspectos individuales y como grupo de departamento para mejorar</p>
<p>5. Estas conforme con el proceso de entrega de resultados, ¿le cambiarían algo, lo mejoraría en algo?</p>	<p>Sí, pero haría la entrega de los resultados de la evaluación de manera semestral y no anual y de esta manera ver los aspectos que deben ser mejorados para el segundo semestre.</p>
<p>6. ¿Qué fue lo más difícil en este proceso de evaluación docente?</p>	<p>Desde mi punto de vista ninguna, aunque a nosotros como asignatura aún no nos evalúan con la evaluación</p>

	disciplinar, la que corresponde a conocimientos.
7. ¿Crees que la evaluación docente ayuda en algo?	Si, para dar una retroalimentación del trabajo que realizamos con nuestros estudiantes y si es que la debemos mejorar si así fuera.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

4.4. Transcripción e identificación de registros significativos

La transcripción de las entrevistas se realizó utilizando las grabaciones de audios previamente autorizadas vía consentimiento asentido por la unidad directiva del establecimiento. Las transcripciones son naturales, pues contienen los discursos completos expresados por los sujetos de investigación en esta primera unidad de análisis.

Los registros significativos son porciones de texto que son seleccionados conforme al aporte que el investigador principal considera otorgan estos a la comprensión del fenómeno de estudio.

4.4.1 CATEGORIA PROFESORES

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor uno.

Tabla 16: Transcripción de entrevista profesor uno y selección de registros significativos.

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	No tuve ninguna preparación especial, era algo más en mi labor docente.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	Esta pregunta se relaciona con la número uno, pero no sentí nada especial.
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Como todos los días, nada distinto, porque en todas las instituciones que he trabajado he sido evaluada, no es la primera vez que enfrente a este proceso.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	Normal y satisfecha, pero todavía quiero revisar mi prueba
5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?	Conforme, muy bien.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor dos.

Tabla 17: Transcripción de entrevista profesor dos y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	De ninguna forma especial.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	Nada particular, no me molesta ser evaluado
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Ya tenía experiencia de ser evaluado en mi trabajo anterior. En ese caso no fue extraño porque venía hace poco saliendo de la Universidad y vivía en un constante proceso de Evaluación.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	Normal.
5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?	Tranquilo tratando de tomar lo positivo de todo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor tres.

Tabla 18: Transcripción de entrevista profesor tres y selección de registros significativo

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	No me preparé de ninguna forma. Considero que prepararse para una evaluación es fingir lo que no eres. Creo que si el colegio considera que no cumplo los estándares que ellos pretenden, están en su legítima opción de exonerarme del colegio.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	Sentí que era un poco violento, ya que la mayoría de los profesores del colegio son bastante apasionados por enseñar y cumplen los estándares de una educación de calidad. Entonces, me pareció algo un poco ofensivo
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Al primera vez me sentí ofendida y fue esa la razón por la que no conteste le valuación disciplinar.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	Sentí que no me valoraba porque durante todos estos años en el colegio,

	<p>Independientemente de los problemas que puedan existir como seres humanos que somos, yo he dado mis mejores esfuerzos para que el colegio no sólo sea el mejor de Antofagasta, sino uno de los mejores de Chile. Esto lo hago siempre en cualquier lugar donde yo he trabajado porque me gusta estar en lugares donde yo sea un aporte y también sea valorada.</p>
<p>5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?</p>	<p>Fue una verdadera sorpresa ser tan bien evaluada, ya que no conteste la prueba de conocimiento disciplinar. Entonces, fue muy extraño estar en la categoría de profesora destacada. Considero que el colegio fue más allá de la prueba en sí y recordó lo que he hecho durante todos estos años: un trabajo serio y apasionado por lograr sacar lo mejor de cada estudiante del colegio AIS.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor cuatro.

Tabla 19: Transcripción de entrevista profesor cuatro y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	No me prepare nada, creo que debe ser un proceso natural y demostrar lo que se hace día a día en la sala de clases.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	La verdad nada especial, uno sabe que esto es un proceso que se debe pasar.
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Con un poco de ansiedad, nada más.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	Nada fuera de lo normal, una observación genera un poco de ansiedad, pero uno debe estar segura de lo que está haciendo con sus alumnos.
5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?	Un poco ansiosa, pero tranquila y con la satisfacción que se dio lo mejor de uno en cada clase impartida.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor cinco.

Tabla 20: Transcripción de entrevista profesor cinco y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	No me preparé, traté que todo fuese natural, confiar en el trabajo que hago día a día.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	Nada, sabía que tenía que trabajar de la misma forma que siempre.
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Un poco ansioso por saber los resultados. Nada fuera de lo normal.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	Muy tranquilo, porque en las clases no ocurrió nada fuera de lo común
5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?	Feliz, por mi calificación y darme cuenta que estoy haciendo las cosas bien.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor seis.

Tabla 21: Transcripción de entrevista profesor seis y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	No me preparé, porque no sabía a lo que me enfrentaría en cuanto los contenidos específicos. Respecto a lo demás, continué trabajando como de costumbre.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	En un principio incomodidad, luego relajo.
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Muy tranquila.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	En general, tranquila.
5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?	Igualmente, tranquila, pues me imaginaba el panorama.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

CATEGORIA: Sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

UNIDAD DE ANALISIS: Sujetos Profesores – Profesor siete.

Tabla 22: Transcripción de entrevista profesor siete y selección de registros significativos

Pregunta de indagación	Transcripción de respuesta
1 En lo personal ¿Cómo te preparaste para enfrentar este proceso?	En lo personal no me preparé, seguí trabajando de la misma manera que lo hago siempre.
2 ¿Qué sintió usted cuando le informaron que comenzarían un proceso de evaluación docente?	Un poco de inquietud, ya que por esta sería la primera evaluación docente que se aplicaría en el AIS, aunque yo he sido evaluada en instituciones anteriores.
3 ¿Cómo se sintió usted cuando estabas a punto de ser evaluado la primera vez?	Un poco ansiosa.
4 ¿Cómo se sintió después de ser evaluado por primera vez?	Ya más tranquila, debido a que había pasado ya el momento de la evaluación.
5 ¿Cuándo te entregaron los resultados, como te sentiste?	Ya mucho más tranquila y contenta, ya que salí bien evaluada

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de entrevista

4.5 Teoría subjetiva: categoría: acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según directivos

Dentro de las acciones que desencadenen el proceso de evaluación docente según los docentes directivos del Antofagasta International School, se detecta primero la preocupación de la entidad directiva por el desempeño docente existente en la unidad educativa. Es por esta razón que se genera la opción de realizar un proceso de evaluación docente interno de la institución educativa.

Debido a esta razón que se hace ver al profesorado la importancia de la evaluación docente, dándole importancia al recurso humano existente en el establecimiento. Producto de esta situación se ve reflejado un conflicto interno por la realización del proceso de evaluación docente mediante las siguientes inquietudes, primero se ve reflejado que la evaluación sea dirigida solo a profesores nuevos y no a los antiguos, segundo se detecta un grado de complejidad en las etapas a evaluar y que lo correspondiente a la evaluación disciplinar no será aplicada a todas las asignaturas. Posteriormente al proceso de evaluación general, se detecta lo siguiente: fallas en rubricas, descriptores retrógrados, conflicto para poder definir ponderaciones de porcentajes para instrumentos a evaluar, que la entrega de resultados podría ser más amena si esta fuera de forma más cualitativa que cuantitativa y de esta manera se genere una mejor acción de retroalimentación de resultados de desempeño docente postevaluativo y poder ver la posibilidad de ir realizando modificaciones del instrumento correspondiente a la evaluación disciplinar.

4.6 Teoría subjetiva: categoría: significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según profesores

Dentro de los significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según los profesores del Antofagasta International School, se detecta primero que todo que este proceso de evaluación se está generando por razones de que en otras instituciones educativas, también se lleva a cabo este proceso, por ende también se debe desarrollar en el Antofagasta International School. A la vez otros docentes sienten la necesidad de ser evaluados, ya que visualizan la evaluación docente como una opción de mejora y crecimiento profesional para conocer otros quehaceres pedagógicos y por otro lado del profesorado, existe la molestia de ser evaluado, ya que piensan que este proceso no ayuda en nada. Es por esta razón que los docentes esperan que la evaluación se realice de buena manera y sea objetiva, de lo contrario poder generar una mejora en dicho proceso. Ya realizada la evaluación docente los profesores detectan el grado de dificultad de esta, especialmente en la evaluación de carácter disciplinar, la cual hace saber los conocimientos específicos de la asignatura que cada docente imparte, algunos a su vez presentan facilidad al realizar esta evaluación, acompañado siempre de un grado de tranquilidad y preocupación en las distintas evaluaciones. A la vez se detecta un grado de inquietud de algunos docentes, ya que observan que no todas las asignaturas son evaluadas en lo disciplinar, por lo tanto detectan que existe poca claridad en la entrega de resultados como por otra parte conformidad en la entrega de estos. Concluyendo con un significado de tranquilidad al ser evaluado, generándose posteriormente una necesidad de retroalimentación por parte del equipo directivo.

4.7 Teoría subjetiva: categoría: sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según profesores.

Dentro de los sentires que desencadeno el proceso de evaluación docente según los profesores del Antofagasta International School, se expresa un sentir de violencia y ofensa a la vez, respecto a cómo se presentó y comunico a la planta docente el proceso de evaluación docente, producto de esta situación, los docentes sienten que están siendo poco valorados y se hace sentir un rechazo hacia la evaluación docente interna del establecimiento. Es por esta razón que se detecta ansiedad del profesorado al ser evaluado, llevando consigo un sentir de incomodidad en un principio pre evaluación y un relajó posteriormente al finalizar el proceso. Concluyendo finalmente con un sentir de tranquilidad y satisfacción en la entrega de los resultados.

CAPÍTULO V

V.- Conclusiones

Las conclusiones de este estudio se realizaron en primera instancia dando respuesta a las preguntad de investigación y finalmente a la pregunta significativa que emergió de la problematización y delimitación. A continuación se dará respuesta a las preguntas de investigación que guiaron el estudio.

5.1. ¿Qué acciones desencadena en el Colegio Antofagasta International

School producto del proceso de evaluación docente?

Dentro de las acciones que desencadeno el proceso de evaluación docente según los docentes directivos del Antofagasta International School, se detecta primero la preocupación de la entidad directiva por el desempeño docente existente en la unidad educativa.

“Preocupación de la Dirección del Colegio por la idea de evaluar el desempeño académico de los docentes que estaban al servicio del desempeñar docencia en los diferentes niveles del colegio”

Es por esta razón que se genera la opción de realizar un proceso de evaluación docente interno de la institución educativa. Debido a esta razón que se hace ver al profesorado la importancia de la evaluación docente, dándole importancia al recurso humano existente en el establecimiento.

“Es importante señalar que el proceso de evaluación docente es sumamente trascendental para el desarrollo profesional y del quehacer pedagógico de cada profesor”

Producto de esta situación se ve reflejado un conflicto interno por la realización del proceso de evaluación docente mediante las siguientes

inquietudes, primero se ve reflejado que la evaluación sea dirigida solo a profesores nuevos y no a los antiguos, segundo se detecta un grado de complejidad en las etapas a evaluar y que lo correspondiente a la evaluación disciplinar no será aplicada a todas las asignaturas.

“Produjo una suerte de conflicto interno, ya que era como sí quiero que me evalúen, pero a la vez un poco de miedo a un proceso no conocido, no se informó los criterios ni nada”

Posteriormente al proceso de evaluación general, se detecta lo siguiente: fallas en rubricas, descriptores retrógrados, conflicto para poder definir ponderaciones de porcentajes para instrumentos a evaluar, que la entrega de resultados podría ser más amena si esta fuera de forma más cualitativa que cuantitativa y de esta manera se genere una mejor acción de retroalimentación de resultados de desempeño docente postevaluativo y poder ver la posibilidad de ir realizando modificaciones del instrumento correspondiente a la evaluación disciplinar.

“Yo no participé en el diseño del proceso, por lo que me siento ajena a él. Mejoraría claramente los descriptores del instrumento de supervisión aula y gestión docente, haciéndolos más concretos y claros en relación a lo que realmente se puede observar”

5.2. ¿Qué significados se desencadenan en el Colegio Antofagasta

International School producto del proceso de evaluación docente?

Dentro de los significados que desencadenen el proceso de evaluación docente según los profesores del Antofagasta International School, se detecta primero que todo que este proceso de evaluación se está generando por razones de que en otras instituciones educativas, también se lleva a cabo este proceso, por ende también se debe desarrollar en el Antofagasta International School.

“Que era otra evaluación más, ya que prácticamente todas las instituciones aplican instrumentos evaluativos”

A la vez otros docentes sienten la necesidad de ser evaluados, ya que visualizan la evaluación docente como una opción de mejora y crecimiento profesional para conocer otros quehaceres pedagógicos y por otro lado del profesorado, existe la molestia de ser evaluado, ya que piensan que este proceso no ayuda en nada.

“Porque toda institución necesita evaluar el desempeño de su capital humano”

Es por esta razón que los docentes esperan que la evaluación se realice de buena manera y sea objetiva, de lo contrario poder generar una mejora en dicho proceso.

“Que ojala este bien realizado y sea objetiva”

Ya realizada la evaluación docente los profesores detectan el grado de dificultad de esta, especialmente en la evaluación de carácter disciplinar, la cual hace saber los conocimientos específicos de la asignatura que cada docente imparte, algunos



a su vez presentan facilidad al realizar esta evaluación, acompañado siempre de un grado de tranquilidad y preocupación en las distintas evaluaciones.

“Lo más complejo fue la evaluación disciplinar, por lo mencionado antes”

A la vez se detecta un grado de inquietud de algunos docentes, ya que observan que no todas las asignaturas son evaluadas en lo disciplinar, por lo tanto detectan que existe poca claridad en la entrega de resultados como por otra parte conformidad en la entrega de estos.

“Más que difícil considero que la parte más polémica de la evaluación docente fue la prueba de conocimiento disciplinar, ya que no existe en Chile una evaluación de tal tipo. Mis razones son las mismas que dije en la pregunta número uno, la información previa a la evaluación y la claridad en los criterios”

Concluyendo con un significado de tranquilidad al ser evaluado, generándose posteriormente una necesidad de retroalimentación por parte del equipo directivo.

“Si estoy muy conforme, ya que encontré que fue clara la entrega de información de los resultados”

5.3. ¿Qué sentires se desencadenan en el Colegio Antofagasta International

School producto de la instalación del proceso de evaluación docente?

Dentro de los sentires que desencadenó el proceso de evaluación docente según los profesores del Antofagasta International School, se expresa un sentir de violencia y ofensa a la vez, respecto a cómo se presentó y comunicó a la planta docente el proceso de evaluación docente, producto de esta situación, los docentes sienten que están siendo poco valorados y se hace sentir un rechazo hacia la evaluación docente interna del establecimiento.

“Sentí que era un poco violento, ya que la mayoría de los profesores del colegio son bastante apasionados por enseñar y cumplen los estándares de una educación de calidad. Entonces, me pareció algo un poco ofensivo”

Es por esta razón que se detecta ansiedad del profesorado al ser evaluado, llevando consigo un sentir de incomodidad en un principio pre evaluación y un relajó posteriormente al finalizar el proceso. Concluyendo finalmente con un sentir de tranquilidad y satisfacción en la entrega de los resultados.

“Un poco ansiosa, pero tranquila y con la satisfacción que se dio lo mejor de uno en cada clase impartida”

5.4. ¿Cómo ha sido la experiencia de la evaluación docente interna en el Colegio Antofagasta International School, gestionada por el equipo directivo?

Después del estudio realizado se concluye que dentro de las acciones que desencadenó el proceso de evaluación docente según los docentes directivos del Antofagasta International School, se detecta primero la preocupación de la entidad directiva por el desempeño docente existente en la unidad educativa.

“Preocupación de la Dirección del Colegio por la idea de evaluar el desempeño académico de los docentes que estaban al servicio del desempeñar docencia en los diferentes niveles del colegio”

Es por esta razón que se genera la opción de realizar un proceso de evaluación docente interno de la institución educativa. Debido a esta razón que se hace ver al profesorado la importancia de la evaluación docente, dándole importancia al recurso humano existente en el establecimiento.

“Es importante señalar que el proceso de evaluación docente es sumamente trascendental para el desarrollo profesional y del quehacer pedagógico de cada profesor”

Producto de esta situación se ve reflejado un conflicto interno por la realización del proceso de evaluación docente mediante las siguientes inquietudes, primero se ve reflejado que la evaluación sea dirigida solo a profesores nuevos y no a los antiguos, segundo se detecta un grado de complejidad en las etapas a evaluar y que lo correspondiente a la evaluación disciplinar no será aplicada a todas las asignaturas.

“Produjo una suerte de conflicto interno, ya que era como sí quiero que me evalúen, pero a la vez un poco de miedo a un proceso no conocido, no se informó los criterios ni nada”

Posteriormente al proceso de evaluación general, se detecta lo siguiente: fallas en rubricas, descriptores retrógrados, conflicto para poder definir ponderaciones de porcentajes para instrumentos a evaluar, que la entrega de resultados podría ser más amena si esta fuera de forma más cualitativa que cuantitativa y de esta manera se genere una mejor acción de retroalimentación de resultados de desempeño docente postevaluativo y poder ver la posibilidad de ir realizando modificaciones del instrumento correspondiente a la evaluación disciplinar.

“Yo no participé en el diseño del proceso, por lo que me siento ajena a él. Mejoraría claramente los descriptores del instrumento de supervisión aula y gestión docente, haciéndolos más concretos y claros en relación a lo que realmente se puede observar”

Dentro de los significados que desencadenó el proceso de evaluación docente según los profesores del Antofagasta International School, se detecta primero que todo que este proceso de evaluación se está generando por razones de que en otras instituciones educativas, también se lleva a cabo este proceso, por ende también se debe desarrollar en el Antofagasta International School.

“Que era otra evaluación más, ya que prácticamente todas las instituciones aplican instrumentos evaluativos”

A la vez otros docentes sienten la necesidad de ser evaluados, ya que visualizan la evaluación docente como una opción de mejora y crecimiento profesional para conocer otros quehaceres pedagógicos y por otro lado del

profesorado, existe la molestia de ser evaluado, ya que piensan que este proceso no ayuda en nada.

“Porque toda institución necesita evaluar el desempeño de su capital humano”

Es por esta razón que los docentes esperan que la evaluación se realice de buena manera y sea objetiva, de lo contrario poder generar una mejora en dicho proceso.

“Que ojala este bien realizado y sea objetiva”

Ya realizada la evaluación docente los profesores detectan el grado de dificultad de esta, especialmente en la evaluación de carácter disciplinar, la cual hace saber los conocimientos específicos de la asignatura que cada docente imparte, algunos a su vez presentan facilidad al realizar esta evaluación, acompañado siempre de un grado de tranquilidad y preocupación en las distintas evaluaciones.

“Lo más complejo fue la evaluación disciplinar, por lo mencionado antes”

A la vez se detecta un grado de inquietud de algunos docentes, ya que observan que no todas las asignaturas son evaluadas en lo disciplinar, por lo tanto detectan que existe poca claridad en la entrega de resultados como por otra parte conformidad en la entrega de estos.

“Más que difícil considero que la parte más polémica de la evaluación docente fue la prueba de conocimiento disciplinar, ya que no existe en Chile una evaluación de tal tipo. Mis razones son las mismas que dije en la pregunta número uno, la información previa a la evaluación y la claridad en los criterios”

Concluyendo con un significado de tranquilidad al ser evaluado, generándose posteriormente una necesidad de retroalimentación por parte del equipo directivo.

“Si estoy muy conforme, ya que encontré que fue clara la entrega de información de los resultados”

Finalmente dentro de los sentires que desencadenó el proceso de evaluación docente según los profesores del Antofagasta International School, se expresa un sentir de violencia y ofensa a la vez, respecto a cómo se presentó y comunicó a la planta docente el proceso de evaluación docente, producto de esta situación, los docentes sienten que están siendo poco valorados y se hace sentir un rechazo hacia la evaluación docente interna del establecimiento.

“Sentí que era un poco violento, ya que la mayoría de los profesores del colegio son bastante apasionados por enseñar y cumplen los estándares de una educación de calidad. Entonces, me pareció algo un poco ofensivo”

Es por esta razón que se detecta ansiedad del profesorado al ser evaluado, llevando consigo un sentir de incomodidad en un principio pre evaluación y un relajamiento posteriormente al finalizar el proceso. Concluyendo finalmente con un sentir de tranquilidad y satisfacción en la entrega de los resultados.

“Un poco ansiosa, pero tranquila y con la satisfacción que se dio lo mejor de uno en cada clase impartida”.

Bibliografía y Linkografía

- 1.- 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. Revista Scielo Psykhe v.18 n.2 nov. 2009. Santiago, Chile.
- 2.- Borges, M. (1995). Investigación Cualitativa. Taller de Investigación Cualitativa. Editorial Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile.
- 3.- Casassus, J. (1994). Gestión y Educación. Unesco.
- 4.- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. Unesco.
- 5.- Colina. Z (1994). Citado en Revista Iberoamericana de Educación ISSN: 16815653, N° 49/3, Santiago, Chile.
- 6.- Conceptos básicos de metodología de la investigación. Recuperado de:
<http://metodologia02.blogspot.cl/p/tipos-de-muestreo.html>
- 7.- Chávez, N. (2001). Introducción a la Investigación Educativa. Editorial La Columna. Zulia, Venezuela.
- 8.- Fundación Chile. Gestión y Liderazgo Escolar. Modelo de Gestión Escolar. Recuperado de:
<http://www.gestionescolar.cl/gestion-educativa/item/105-modelode-gestion-escolar.html>

- 9.- Silva, F. (2015). Estudio de la gestión directiva en tres establecimientos municipalizados de la comuna de san Javier, a la luz del marco para la buena dirección. Editorial Universidad Católica del Maule. Talca, Chile. Recuperado de:<http://www.convergenciaeducativa.cl/principal/wpcontent/uploads/Estudio-de-la-gesti%C3%B3n-directiva-en-tres-establecimientosmunicipalizados-de-la-comuna-de-San-Javier.pdf>
- 10.- Fundación Origen (2012). Manual N°5 de Gestión Directiva en un Modelo Holístico. Editorial fundación origen. Pirque, Chile
- 11.- García, B. (2001). La cultura de la evaluación como proceso de mejora de un centro educativo. Tesis doctoral. Universidad de Granada. Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/706/1/15504554.pdf>
- 12.- García, M. (2011). Gestión Escolar y Desempeño Laboral del Personal Docente. Trabajo de grado para optar al título de magíster en gerencia educativa. Universidad Rafael Urdaneta.
- 13.- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Editorial McGraw- Hill Interamericana, México.
- 14.- Krippendorff, K. (1990). Metodología de análisis de contenido. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- 15.- La investigación cualitativa. Recuperado de:<http://es.slideshare.net/cajacdar/investigacion-cualitativa-143199>

- 16.- Martínez, M. (2009). Comportamiento Humano. Editorial Trillas, México.
- 17.- MINEDUC (2013). Modelo de Calidad de la Gestión Escolar. Programa “Más Directivos”. Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de:
<http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>
- 18.- Miranda, J. [et.al.] (2013). Autoestima profesional en docentes beneficiarios del Programa de Postítulo de matemáticas en el contexto de la evaluación docente. Editorial Estudios pedagógicos. Valdivia, Chile.
- 19.- Muestreo casual o accidental. Recuperado de:
<http://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-casual/>
20. - Oppermann, M. (2000): Triangulation - A Methodological discussion. Editorial International Journal of Tourism Research. Vol. 2. N. 2. 141-146.
21. - Parra, J. (2003). Guía de Muestreo. Maracaibo: Editorial Colecciones XLV Aniversario FCES. Universidad del Zulia, Venezuela.
22. - Private Secondary Schools 1996-97 (1996). Editorial Peterson's: New Jersey, E.E.U.U.
- 23.- Estudios de secundaria y bachillerato (high school), en estados unidos. Recuperado de:
<http://photos.state.gov/libraries/spain/164311/education/highschoolsp.pdf>



24.- Ruiz, G (2015). Gestión institucional: conceptos introductorios.
Recuperado de: <https://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>

25.- Sandín, M. (2003). Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones. Editorial Mc Graw Hill, Madrid, España.

26.- Vargas, X. (2011). Una guía práctica para saber qué es y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/47469728/9/Paradigma-hermeneutico-interpretativo-9>

27. - Wilhelm, K., Martin, G. y Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. Editorial Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, Colombia.