

## ACTITUDES DE LOS PROFESORES DE LA EDUCACIÓN MUNICIPALIZADA HACIA LA EVALUACIÓN DOCENTE

Jaime Constenla Núñez<sup>1</sup>

Paulina Martínez Maldonado<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The present research focuses the subject of teachers' attitudes in municipal schools towards teaching evaluation driven by the Ministry of Education. This is done from a qualitative descriptive perspective. The study, in a specific form, intends describing teachers' attitudes (in their three dimensions: cognitive, affective and conative) and the factors that take those attitudes to the professional performance evaluation process in municipal schools in Concepcion.*

*The context of the teaching evaluation is characterized at present by a tension, polemics and rejection climate in a great number of teachers, who have expressed de facto their will not to participate in the evaluation process. Any decision for reverting such situation must consider all the subject implications, mainly, the teachers' predisposition in relation to it. implications of the subject, mainly, the predisposition of teachers on the matter.*

### **Resumen**

La presente investigación, desde una perspectiva descriptiva cuantitativa, aborda la temática de las actitudes de los profesores de establecimientos

---

<sup>1</sup> Magister en Educación con Mención en Evaluación, Universidad Católica de la Santísima Concepción. E-mail: [jconsten@ucsc.cl](mailto:jconsten@ucsc.cl)

<sup>2</sup> Magister en Planificación y Gestión Educacional, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción-Chile. E-mail: [pmartinez04@uamericas.net](mailto:pmartinez04@uamericas.net)

municipalizados hacia la evaluación docente impulsada por el Ministerio de Educación. El estudio persigue en específico describir las actitudes (en sus tres dimensiones: cognitiva, afectiva y conativa) de los docentes, y los factores que desencadenan dichas actitudes hacia el proceso de evaluación de desempeño profesional, en establecimientos municipales de Concepción.

El contexto de la evaluación docente se caracteriza actualmente por un clima de tensión, de polémica y de rechazo por un gran número de docentes, quienes han manifestado de facto no participar del proceso evaluativo. Cualquier decisión para revertir dicha situación pasa por conocer todas las implicancias del tema, principalmente, la predisposición de los profesores al respecto.

## **Introducción**

La evaluación de desempeño docente es un proceso que se inicia gracias a la Reforma Educacional chilena. En él, los docentes se someten cada cuatro años a una evaluación externa que les permite reconocer sus deficiencias y aciertos en la labor pedagógica. La finalidad de este proceso es acompañar al profesor en su desarrollo profesional con un carácter eminentemente formativo.

El 4 de Agosto del año 2004 la Cámara de Diputados aprobó la iniciativa que ahora está en condiciones de ser promulgada como ley, que favorece la puesta en marcha legal de la Evaluación de Desempeño Docente en Chile, para establecimientos municipalizados. Según las propias palabras del Ministro de Educación: “Es un éxito para el Gobierno tener un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente por ley, el primero en América Latina, que beneficia a todos

los niños y jóvenes de Chile pues contribuirá decididamente a mejorar la calidad de la educación que ellos reciben”<sup>3</sup>.

Es necesario señalar que este proceso se encuentra en marcha en el sector municipal, ya que se suscribió un acuerdo tripartito (Ministerio de Educación, Colegio de Profesores y Asociación Chilena de Municipalidades), el 25 de junio del año 2003, que rige a nivel nacional, a pesar de que la ley aún no se había aprobado.

Desde el año 2004 la evaluación docente adquirió fuerza de ley, por lo que todos los profesores del sistema municipal deberían ser evaluados en algún momento. Debido a esto, el proceso de evaluación ha adquirido gran connotación mediática, y a través de los distintos medios de prensa se ha dado a entender cierto rechazo de los educadores hacia la evaluación de desempeño profesional; sin embargo, esta supuesta actitud negativa no ha sido comprobada mediante una investigación que permita conocer la verdadera actitud de los docentes, sea ésta favorable o desfavorable, y los factores que llevan a determinarla. He aquí el problema de la presente investigación: conocer la actitud de los profesores hacia la evaluación de desempeño en la comuna de Concepción<sup>4</sup>.

Como es un proceso que se encuentra recién en marcha desde hace un año, todavía no podemos tener acceso a los estudios acerca de las consecuencias del proceso en sí (materiales psicológicos, o de otro alcance) que pudiera acarrear el proceso de evaluación de desempeño, pero sí podemos indagar sobre las predisposición o actitudes previas hacia el sistema de evaluación de los docentes que aún no son evaluados: de sus temores, resquemores, aprehensiones y también pudiéramos rescatar algunos factores que desencadenan estas actitudes, ya sean

---

<sup>3</sup> Palabras del Ministro de Educación, Sergio Bitar en: [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl) (consultada el 08 de Agosto de 2004).

<sup>4</sup> Al momento de la investigación (2004) la comuna de Concepción aún no estaba adscrita al sistema de evaluación docente.

favorables o desfavorables al proceso como pretende desprender esta investigación. En este sentido cabe preguntarnos: ¿Cuál es la actitud de los docentes hacia la evaluación de desempeño Profesional? El objetivo principal es atender a estas actitudes previas al proceso y los factores que la determinan.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

- Describir las actitudes (en sus tres dimensiones: cognitiva, afectiva y conativa) de los profesores, y factores que desencadenan dichas actitudes hacia el proceso de evaluación de desempeño profesional, en establecimientos municipales de Concepción.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar actitudes favorables y desfavorables de los docentes hacia el proceso de evaluación de desempeño docente en Concepción.
- Identificar factores que llevan a los docentes a calificar favorable o desfavorablemente el proceso de evaluación de desempeño docente

## **Metodología**

El presente es un estudio social y se sitúa bajo el paradigma cuantitativo, donde la descripción e interpretación de los datos resulta vital para llevar a cabo el análisis de la información que arroja el proceso investigativo. Desde esta perspectiva se analizan diversos aspectos de la actitud tanto en sus dimensiones cognitiva, afectiva y conativa.

El estudio está centrado específicamente en establecimientos educacionales de Concepción (el 21,27 % del total de la comuna), del sector municipal, realizado durante el segundo semestre del año 2004.

La investigación se llevó a cabo con una muestra de doscientos profesores de diez establecimientos educacionales. Los docentes respondieron un cuestionario con sesenta ítems, estructurado sobre la base de tres dimensiones que componen la actitud. La muestra es no probabilística accidental. Para seleccionar la muestra se procedió con la técnica de muestreo por racimos y cada institución educativa fue libre en seleccionar los docentes que respondieron el instrumento. Se distribuyeron proporcionalmente 200 cuestionarios de forma representativa por los colegios municipalizados de la ciudad de Concepción. Hubo una mortalidad experimental de un 39,5 %, ya que fueron contestados 121 instrumentos (el 60,5% de la muestra).

Para la recopilación de información se utilizó un cuestionario, en específico una Escala de actitudes tipo Likert. El instrumento se construyó sobre la base de 60 reactivos en las tres dimensiones de las actitudes: cognitiva, afectiva y conativa.

- **Dimensión Cognitiva:** se consideraron las opiniones, creencias, conocimientos, expectativas, dominio de los hechos, entre otros. Todos estos aspectos se relacionan sobre la base de conocimientos y creencias de los individuos, su parecer frente a un objeto de actitud, su concepción de él, sus ideas y conceptos básicos.
  
- **Dimensión Afectiva:** se consideraron las emociones, preocupaciones, estados de ánimo, sentimientos, gustos, disgustos, agrados, entre otros. Esta dimensión es muy importante, ya que constituye la forma como los seres humanos se relacionan con el medio que los rodea y lo que se produce en el individuo afectivamente.

- **Dimensión Comportamental (Conativa):** se trata de nuestra disposición a actuar, nuestras conductas ya sean verbales, físicas o gestuales. Recordemos que la conducta es posterior a la actitud y no viceversa, y que la actitud la podemos inferir a partir de las conductas. La conducta se desarrolla en torno a experiencias vividas, esto lleva a los seres humanos a asumir una posición práctica frente a un objeto de actitud. Este componente trata de evidenciar entonces el posible comportamiento de los sujetos hacia la evaluación de desempeño, así como su grado de participación o evitación en el proceso.

Una vez elaborado el conjunto de reactivos se sometieron a validación por medio de la técnica de “juicio de expertos”<sup>5</sup>, mientras que la técnica de recogida de información correspondió a la encuesta.

### **Análisis de los Resultados**

El carácter cuantitativo de la información recogida obligó a realizar un análisis de los datos basado en la estadística descriptiva<sup>6</sup>. Así, se realizó un análisis de las respuestas al cuestionario y a la escala<sup>7</sup>, por factor y por ítem, destacando en el análisis aquellos porcentajes que resultasen significativos y que indicaran algunas tendencias.

La siguiente tabla resume las respuestas en términos porcentuales de los profesores encuestados. Además permite observar en forma completa la escala con sus 60 ítems en las tres dimensiones.

---

<sup>5</sup> En la fase de validación participaron seis expertos del área de la Sociología, Psicología y Evaluación Educativa.

<sup>6</sup> Para analizar los datos demográficos fue necesario –dependiendo del tipo de información que contenían– ordenarlos en cuadros y tablas en general y por cada establecimiento.

<sup>7</sup> Para codificar los datos recogidos de la escala de actitud tipo Likert con sesenta ítems fue necesario construir una matriz para cada dimensión (cognitiva, afectiva, y conativa). El mismo procedimiento se repitió para todos los colegios encuestados.

**TABLA N° 1**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR DIMENSIÓN E ÍTEM**  
**DE LAS ACTITUDES DE LOS PROFESORES RESPECTO**  
**DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

**DIMENSIÓN 1: COGNITIVA**

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
1	Para perfeccionarse constantemente es necesario ser evaluado	10.10	20.43	16.19	17.99	25.50
2	Tengo inconveniente en ser evaluado en una primera etapa	12.43	11.44	43.68	14.71	17.70
3	Domino la información del Ministerio de Educación sobre el desempeño docente	6.71	32.16	22.33	17.00	27.21
4	Conozco el instrumento con el que seré evaluado(a)	3.88	10.95	16.35	17.50	51.30
5	He pasado jornadas de estudio conversando de la evaluación de desempeño docente	4.77	31.38	15.98	18.24	29.60
6	Converso con mis colegas de los beneficios que traerá la evaluación	2.76	20.78	26.80	23.71	25.92
7	Me gustaría que se evaluaran sólo aquellos profesores que estuvieran de acuerdo con el proceso de evaluación de desempeño profesional	24.48	8.46	19.55	15.46	33.04
8	Me parece positiva la evaluación de desempeño profesional	16.60	36.04	20.42	9.84	14.82
9	Conozco el carácter formador de la evaluación de desempeño docente	2.96	20.56	28.98	17.62	26.47
10	La evaluación de los docentes servirá para mejorar la calidad de la educación en Chile	8.56	27.11	24.64	11.33	28.30

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
11	La evaluación responde a distintos contextos culturales (desempeño difícil en áreas urbanas y rurales)	10.10	21.32	36.46	9.99	22.10
12	La evaluación docente sólo beneficiará a los profesores más capaces	4.12	8.38	24.17	21.04	42.25
13	La evaluación de desempeño servirá para sacar del sistema a algunos profesores	21.77	25.70	15.72	14.00	22.77
14	La evaluación de desempeño beneficiará a los profesores más jóvenes	8.72	18.47	25.22	20.14	27.42
15	La evaluación de desempeño tiene carácter punitivo (de castigo)	14.16	11.05	21.45	22.35	30.97
16	Para mejorar el Proceso de enseñanza aprendizaje es necesario evaluar al profesor	12.68	25.76	18.34	14.08	26.61
17	Pienso que la evaluación de desempeño profesional es parte de un manejo político	16.14	16.20	22.78	18.40	26.44
18	La evaluación de desempeño profesional es otra copia de España	20.31	21.16	40.14	5.01	13.35
19	Los evaluadores están formados profesionalmente para evaluar	8.72	10.99	33.6	21.24	25.42
20	Creo que es positivo que un evaluador externo califique mi trabajo	8.39	19.72	17.96	13.29	40.60

**DIMENSIÓN 2: AFECTIVA**

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
1	Me gusta que observen mi trabajo	10.10	20.43	16.19	17.99	25.50
2	Es grato conocer la opinión de los demás acerca de nuestro trabajo	12.43	11.44	43.68	14.71	17.70
3	Me es indiferente la persona que me evalúe	6.71	32.16	22.33	17.00	27.21
4	Siento que coartan la libertad de enseñanza de los docentes cuando nos evalúan	3.88	10.95	16.35	17.50	51.30
5	Me molesta que no se haya pedido mi opinión al decidir lo que se va a evaluar	4.77	31.38	15.98	18.24	29.60
6	Siento que la evaluación es una amenaza para mi trabajo	2.76	20.78	26.80	23.71	25.92
7	Me preocupa que haya personas que salgan mal evaluadas	24.48	8.46	19.55	15.46	33.04
8	Siento que necesito más tiempo para acostumbrarme a la idea de ser evaluado(a)	16.60	36.04	20.42	9.84	14.82
9	Tengo sensación de angustia cuando me hablan del proceso de evaluación docente	2.96	20.56	28.98	17.62	26.47
10	Percibo desagrado general por parte de mis colegas hacia el proceso de evaluación docente	8.56	27.11	24.64	11.33	28.30
11	Presiento que el proceso de evaluación docente ha sido mal manejado por el ministerio	10.10	21.32	36.46	9.99	22.10
12	Me alegra saber que seremos evaluados profesionalmente	4.12	8.38	24.17	21.04	42.25
13	Percibo desinterés de los docentes hacia el proceso de evaluación de desempeño profesional	21.77	25.70	15.72	14.00	22.77

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
14	Siento la seguridad de que saldré bien evaluado (a), por la evaluación docente	8.72	18.47	25.22	20.14	27.42
15	Me siento capaz de afrontar el proceso de evaluación docente	14.16	11.05	21.45	22.35	30.97
16	Creo que la evaluación me permitirá mejorar mis errores	12.68	25.76	18.34	14.08	26.61
17	Aprecio el esfuerzo del Ministerio de Educación por iniciar el proceso de evaluación docente	16.14	16.20	22.78	18.40	26.44
18	Me gusta ser evaluado (a) por mis compañeros y estudiantes	20.31	21.16	40.14	5.01	13.35
19	Mis colegas sienten presión del medio social (familias de los alumnos) por conocer el desempeño de nuestro trabajo	8.72	10.99	33.6	21.24	25.42
20	Aprecio el apoyo de mis superiores para afrontar el proceso de evaluación docente	8.39	19.72	17.96	13.29	40.60

### DIMENSIÓN 3: COMPORTAMENTAL (CONATIVA)

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
1	Me preparo para el proceso de evaluación docente	8.88	26.80	35.26	11.29	17.73
2	Acudo a seminarios y jornadas sobre desempeño docente, para estar informado(a)	6.83	28.85	36.93	18.44	14.12
3	Solicito ayuda cuando me propongo mejorar algunas deficiencias de mi trabajo	36.73	52.59	7.90	1.36	1.40
4	Respeto la opinión de las personas cuando se refieren al proceso de evaluación de desempeño docente	25.71	53.78	18.35	0.62	1.51

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
5	Colaboro a los equipos encargados de preparar el proceso de evaluación docente	5.08	14.39	49.44	10.22	20.85
6	Me expreso con buenas palabras hacia el proceso de evaluación docente	12.47	32.47	41.28	6.42	7.32
7	Respondo a las consultas que las personas de otras profesiones me hacen sobre el proceso de evaluación docente	20.09	51.09	26.38	4.08	4.95
8	Trato de pensar en otra cosa cuando se informa sobre el proceso de evaluación docente	3.95	14.39	31.41	34.27	15.94
9	Evito participar en cualquier actividad relacionada con el proceso de evaluación docente	4.46	6.84	29.95	31.85	25.61
10	Participo activamente en cualquier jornada de evaluación docente	8.03	31.20	37.45	5.85	17.45
11	Soy crítico(a) frente a cualquier proposición del ministerio sobre evaluación de desempeño docente	11.42	33.29	29.05	10.68	9.27
12	Recopilo todo el material que me llega de evaluación docente	5.39	28.40	37.65	13.05	15.47
13	Organizo mis clases como si me fueran a evaluar hoy	23.96	34.84	25.15	8.01	8.01
14	Dudo que el proceso de evaluación docente sirva para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje	21.29	23.27	20.35	13.91	21.14
15	Trato de alejarme de aquellas personas que están en contra del proceso de evaluación docente	1.98	9.48	44.99	17.95	25.57
16	Apoyo el proceso de evaluación docente, porque es una buena iniciativa para mejorar	9.64	22.55	35.00	11.07	21.71
17	Aceptaré ser evaluado durante la primera etapa del proceso	8.94	17.33	42.14	9.62	19.16

	ÍTEMS	TA	A	N	D	TA
18	Pregunto todas las dudas que tengo acerca del proceso de evaluación docente	10.39	33.70	37.59	10.19	8.10
19	Evitaré ser evaluado (a) durante el inicio del proceso de evaluación	11.22	4.75	48.30	13.85	21.85
20	Haría cualquier cosa para evitar ser evaluado(a)	13.71	4.91	39.68	19.92	23.44

## Discusión e Interpretación de los Resultados

Para la interpretación de los resultados, se abordaron las actitudes de los profesores separadas en las dimensiones que componen la actitud (cognitiva, afectiva, conativa).

### a) Dimensión Cognitiva.

Para saber si los docentes dominan la información entregada por el Ministerio de Educación y si tienen conocimiento del instrumento con el que serán evaluados, se enfrentaron a dos ítems; en el primero el 44.21% señala que no domina la información del Ministerio de Educación, y en el segundo, el 68.8% no conoce el instrumento con el que será evaluado, esto nos lleva a pensar que cuando se trata de información específica y técnica el desconocimiento es mayor. Al ser consultados si es necesario ser evaluados para perfeccionarse, un 43.49% de la muestra considera que no es necesario; al mismo tiempo a los sujetos les parece indiferente el momento en que pudieran ser evaluados, manifestando no tener inconvenientes en participar del proceso en una primera etapa.

Lo interesante surge cuando son enfrentados a la afirmación “Me parece positiva la evaluación de desempeño”, ya que el 52.64% responde afirmativamente.

Además se inclinan a manifestarse contrarios a que sólo sean evaluados aquellos docentes a favor con el proceso de evaluación de desempeño. Por lo que se puede deducir que prefieren un proceso igualitario a todos los profesionales insertos en el sistema.

En cuanto a los beneficios de la evaluación, los docentes opinan que:

No sólo beneficiará a los profesores más jóvenes y más capaces (63.29%), que a pesar de que la evaluación de desempeño profesional no tiene carácter formador, (de acuerdo a la opinión de los docentes) no tiene carácter punitivo, pero que sí traerá como consecuencia (de acuerdo a lo que señala el grupo encuestado) el retiro de algunos profesores (47.47%). A pesar de esto no le atribuyen al proceso un manejo político.

El 46.66% de los encuestados opina que los evaluadores no están preparados para evaluar y el desacuerdo aumenta si se les consulta estar de acuerdo con un evaluador externo, ya que un 53.89 % no está de acuerdo con recibir un extraño en el aula. Estos ítems resultaron siempre negativos, en la muestra completa, por edades o por sexo. Se concluye que es uno de los aspectos importantes en los cuales los docentes tienen una visión negativa del proceso de evaluación docente.

#### **a.1) Dimensión Cognitiva por Edades y por Sexo.**

La dimensión cognitiva por grupos de edad no arroja diferencias significativas en las respuestas de los sujetos, por lo que no puede atribuirse a la edad como un factor que estuviera incidiendo en la actitud de los docentes hacia la evaluación de desempeño.

Cuando se realiza un análisis por sexo, la diferencia es notoria sólo en algunos ítems. Cuando son enfrentados a la proposición “Me gustaría que se evaluara sólo aquellos profesores que estuvieran de acuerdo con el proceso de evaluación de desempeño profesional”, la respuesta es negativa en ambos grupos, lo mismo ocurre cuando se les presentan las afirmaciones: “Los evaluadores están preparados profesionalmente para evaluar”, y “Creo que es positivo que un evaluador externo califique mi trabajo”, ambos grupos están en desacuerdo en ambas proposiciones, la misma respuesta se consiguió en la muestra completa y la muestra por edades.

#### **b) Dimensión Afectiva.**

Al 65.33% de los encuestados le es grato conocer la opinión que los demás tienen de su trabajo, además, les gusta ser evaluados por sus compañeros y estudiantes.

Un porcentaje de ellos dice necesitar más tiempo para acostumbrarse a la idea de ser evaluados, consideran que este proceso ha sido mal manejado por el Ministerio de Educación; seguramente sea ésta una de las razones por las cuales el 72.2% de los sujetos señalan percibir desagrado general hacia la evaluación de desempeño y además afirman que sus colegas sienten presión del medio social para conocer el desempeño de su trabajo. El grupo de encuestados manifiesta que no dominan la información del proceso, por lo que pudiéramos inferir en este “mal manejo” un problema de comunicación.

En cuanto a las preocupaciones el 71.55% se siente capaz de afrontar el proceso de evaluación de desempeño, y el 64.33% siente la seguridad de que saldrá bien evaluado, por lo mismo el 58.19% piensa que este proceso le permitirá mejorar sus errores, y de forma positiva, no le atribuyen a la evaluación la idea de que su

libertad de enseñanza se vea coartada. El problema surge cuando se les enfrenta a la posibilidad de que algunas personas salgan mal evaluadas, en ese caso un alto porcentaje manifiesta su preocupación.

### **b.1) Dimensión Afectiva por Grupo de Edades y por Sexo.**

Los grupos se distribuyen de forma bastante homogénea en sus respuestas, sin resultar diferencias notorias, salvo excepciones, cuando se trata del grupo de 60 y más años quienes sí presentan diferencias en los resultados de determinados ítems.

En cuanto a similitudes y diferencias por sexo, tanto damas como varones manifiestan su molestia por el hecho de que nadie pidió su opinión al decidir lo que se va a evaluar, lo mismo ocurre cuando se preocupan por las personas que pudieran salir mal evaluadas. Damas y varones perciben desagrado general por parte de sus colegas hacia el proceso de evaluación docente.

### **c) Dimensión Comportamental (Conativa).**

En esta dimensión notamos que un 82.32% de los encuestados solicita ayuda cuando se propone mejorar deficiencias en su trabajo. A pesar de que el “respeto” como actitud positiva no alcanza porcentajes altos, un 44.94% señala que se expresa con buenas palabras hacia el proceso de evaluación, mientras que un porcentaje similar 41.28% se ubica en las categorías de indiferencia.

Cuando se trata de responder las preguntas que profesionales externos a la educación les plantean a los docentes encuestados, el 71.18% responde a las supuestas consultas, lo cual es positivo si se piensa que para poder explicar un proceso es necesario tener dominio sobre la información que se está entregando.

Un 50.21% responde negativamente cuando se les consulta si tratan de pensar en otra cosa cuando se informa sobre el proceso de evaluación. Lo mismo ante la afirmación: “Evito participar en cualquier actividad relacionada con el proceso”. Un 57.46% responde negativamente. Lo cual es positivo al momento de realizar el análisis, ya que para participar en cualquier actividad debe existir previamente una actitud positiva.

Existen dudas con respecto a la supuesta influencia positiva del proceso de evaluación docente hacia la mejora en la calidad de los aprendizajes, esto porque el ítem alcanza un resultado de 44.56% en las categorías positivas validando la afirmación: “Dudo que el proceso de evaluación docente sirva para mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje”. A pesar de eso el 58.8% organiza sus clases como si lo fueran a evaluar hoy.

### **c.1) Dimensión Conativa por Edades y por Sexo.**

Al analizar las respuestas de los encuestados por grupo de edades y por sexo, en esta dimensión, se aprecia que no existen diferencias marcadas entre cada uno de los grupos.

## **Conclusiones**

Al plantear el problema de investigación se describió que este proceso de evaluación de desempeño profesional se estaba llevando a cabo de forma gradual, y que la comuna de Concepción aún no se había sometido al proceso, por lo tanto, nos preguntábamos cuál sería la actitud de los docentes hacia la evaluación de desempeño profesional, que entenderían los docentes en momentos previos al proceso, y cuáles serían los factores que llevarían a asumir determinadas actitudes,

sean éstas favorables o desfavorables al proceso. Aparentemente, sin investigar al respecto, la actitud de los docentes hacia la evaluación de desempeño era negativa, esto por lo que se difundía a través de los medios de prensa, sin embargo, no existían estudios que nos permitieran verificar el problema y plantearlo como un hecho.

El primer objetivo planteado busca identificar actitudes favorables y desfavorables de los docentes hacia el proceso de evaluación de desempeño.

Algunas de las actitudes favorables que se rescataron del proceso investigativo son las siguientes:

- A los docentes les parece positiva la evaluación de desempeño profesional (Dimensión 1, ítem 8).
- La evaluación docente beneficiará a todos los profesores, no sólo a los más jóvenes y más capaces (Dimensión 1 ítems 12 y 14).
- Al grupo de encuestados les es grato conocer la opinión de los demás acerca de su trabajo, y les agrada ser evaluados por sus compañeros y estudiantes (Dimensión 2, ítems 2 y 18).
- Los docentes no creen que se coarte la libertad de enseñanza al ser evaluados (Dimensión 2, ítem 4).
- Los docentes se sienten capaces de afrontar el proceso y salir bien evaluados (Dimensión 2 ítem 14).
- La muestra encuestada ve en la evaluación docente la oportunidad de mejorar sus errores (Dimensión 2, ítem 16).
- Se expresan con buenas palabras del proceso de evaluación y responden las consultas que otros profesionales hacen del proceso (Dimensión 3, ítem 6).
- Los docentes consideran que la evaluación de desempeño no tiene carácter punitivo (de castigo) (Dimensión 1, ítem 15).

- Los maestros solicitan ayuda cuando se proponen mejorar algunas deficiencias de su trabajo (Dimensión 3, ítem 3).
- El 79.49% de los encuestados respeta la opinión de las personas cuando se refieren al proceso de evaluación de desempeño (Dimensión 3, ítem 4).
- Los docentes señalan que están dispuestos a participar en cualquier actividad relacionada con el proceso de evaluación de desempeño y organizan sus clases como si los fueran a evaluar hoy (Dimensión 3, ítem 10 y Dimensión 3, ítem 13).
- De acuerdo a lo que señalan los docentes encuestados, preguntan todas las dudas que tienen acerca del proceso y afirman que no harán nada para evitar ser evaluados (Dimensión 3 ítem 18. Dimensión 3, ítems 19 y 20).

Entre las actitudes desfavorables hacia el proceso encontramos las siguientes:

- Los docentes no conversan sobre los beneficios que traerá la evaluación de desempeño (Dimensión 1, ítem 6).
- El grupo encuestado piensa que la evaluación docente servirá para sacar algunos docentes del sistema educativo (Dimensión 1 ítem 13).
- Los docentes tienen una actitud negativa hacia los evaluadores porque consideran que no se encuentran preparados profesionalmente para ejercer esta función, por lo mismo no están de acuerdo en que un evaluador externo califique su trabajo (Dimensión 1, ítems 19 y 20).
- Los docentes manifiestan su molestia porque no se pidió su opinión al decidir lo que se va a evaluar (Dimensión 2, ítem 5).
- Los docentes consideran que este proceso ha sido mal manejado por el Ministerio de Educación ( Dimensión 2, ítem 11).
- Los docentes perciben desagrado general hacia el proceso de evaluación (Dimensión 2, ítem 10)

- La idea de que la evaluación de los docentes servirá para mejorar la calidad de la educación en Chile produce incertidumbre, el mismo efecto se puede comprobar en las respuestas ante las afirmaciones: para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario evaluar al profesor y la evaluación docente servirá para mejorar la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje (Dimensión 1, ítems 10 y 16 y Dimensión 3, ítem 14).
- Al consultar a la muestra completa si la evaluación representa una amenaza para su trabajo, el resultado no fue claro, sin embargo, al dividir la muestra por edades se percibió que el grupo de sesenta y más años considera que la evaluación es una amenaza para su trabajo (Dimensión 2, ítem 6).
- El grupo de sesenta y más años no aprecia el apoyo de sus superiores para afrontar el proceso de evaluación (Dimensión 2, ítem 20).

El segundo objetivo busca identificar los factores que llevan a los docentes a calificar favorable o desfavorablemente el proceso de evaluación de desempeño. Al plantear el problema se pensó que alguno de los factores podrían estar en la edad, y que los profesionales con más años de servicio verían en la evaluación un proceso sin sentido para ellos, sin embargo no fue así, ocurrió que en la muestra por edades no existían diferencias tan marcadas entre los grupos de menor y mayor experiencia, salvo en algunas proposiciones específicas; lo mismo ocurrió en los resultados que arrojaron las muestras divididas entre damas y varones ya que ambos orientan su actitud con similar fuerza sea ésta positiva o negativa hacia el objeto de actitud.

Estos motivos nos llevaron a identificar otros factores que se rescataron del proceso investigativo, y se resumen en los siguientes puntos:

- Los docentes no dominan la información del Ministerio de Educación sobre evaluación docente, esto trae como consecuencia inseguridad y desconfianza.

- Unido al factor anterior se encuentra la falta de jornadas que les permita conocer del proceso y de su carácter formador.
- El tiempo para ser evaluados es insuficiente (de acuerdo a lo que señalan los docentes encuestados).
- Los docentes sienten presión del medio por conocer el desempeño de su trabajo.
- La comunicación es un factor importante e incide en que los docentes consideren que existe mal manejo por parte del Ministerio de Educación.

## BIBLIOGRAFÍA

- AHUMADA, P. (1993). *Principios y Procedimientos de Evaluación Educacional*. Valparaíso, Chile: Universidad Católica de Valparaíso.
- AJZEN, J. (1989). “Attitudes Structure and Behavior”, en: PRATKANIS, BRECKLER y GREENWALD (Eds.) *Attitude Structure and Function*. Hillsdales, L. Erlbaum.
- BOLÍVAR, A. (1995). *La Evaluación de Valores y Actitudes*. Madrid: Anaya.
- BRIONES, G. (1996). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. México: Trillas.
- GOBANTES, J. (2000). *La Evaluación en los Procesos de Intervención Socio-Educativa*. Granada, España.
- MAYOR y PINILLOS. (1989). *Creencias, Actitudes y Valores*. Madrid: Alambra.
- MORALES, J. F. y Otros. (1994). *Psicología Social*. Madrid: Mc Graw-Hill.

SANTOS GUERRA, M. (1996). *Evaluación Educativa. Un Enfoque Práctico de la Evaluación de Alumnos, Profesores, Centros Educativos y Materiales Didácticos*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

Artículo Recibido : 05 de Octubre de 2005

Artículo Aprobado : 15 de Noviembre de 2005