



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAGISTER EN EDUCACION

“La evaluación docente en Liceos Técnicos: Análisis a partir de la caracterización docente y los resultados obtenidos en la evaluación, en los Liceos Politécnico *Alfredo Aznar Feres* y *Técnico Profesional María Luisa Bombal*, de la comuna de *Valparaíso*”

TESIS PARA OPTAR
AL GRADO DE MAGISTER EN EDUCACION

AUTOR: María Luisa Rivera Pröschle

PROFESOR PATROCINANTE: Pablo Rivera Vargas

SANTIAGO DE CHILE, DICIEMBRE 2011.

Agradecimientos

A mi amado Waldo, gracias por tu apoyo, tu confianza, tu paciencia y tu amor incondicional

A la destacada profesora Carola Pía Corrales, gracias por tu gestión y apoyo en la realización de este estudio.

Agradecimientos especiales a Pablo, un gran docente, gran investigador y excelente persona, tu apoyo, persistencia, empuje y fe en mí, fueron esenciales para poder alcanzar este objetivo, Mil gracias!!!

Dedicatoria:

A mis maravillosas niñas Miki y Maca, mis mayores logros, gracias por llenar mi vida de alegría, cantos y juegos.

Índice	Página
I. Introducción	1
II. Antecedentes del problema y Justificación del estudio	2
III. Marco Teórico	4
1 Sistema Educativo en Chile	4
2 Segmentación Escolar	7
3 Enseñanza Media Técnico Profesional	7
3.1 Estudios más recientes efectuados en EMTP	10
4 Sistemas de Evaluación Escolar y de Evaluación Docente	12
4.1 SIMCE	12
4.2 Evaluación Docente	13
4.2.1 Resultados Evaluación Docente	16
4.2.2 Consecuencias Evaluación Docente	20
5 Satisfacción Laboral	21
6 Modelos de gestión	24
6.1 Gestión Escolar	27
IV. Marco Metodológico	30
1. Pregunta de investigación	30
2 Objetivos	30
3 Hipótesis	31
4 Diseño Metodológico:	31
4.1 Universo y muestra	32
4.2 Descripción del Instrumento	32
VI. Análisis de Resultados	34
1. Análisis Descriptivo	34
2. Análisis Inferencial	41
VII. Discusión	49
VIII. Conclusiones	55
IX. Bibliografía	57
Índice de Cuadros	62
Índice de Tablas	63
Índice de Gráficos	63
X. Anexos	
Anexo 1: Resultados Evaluación Docente- Comuna de Valparaíso	
Anexo 2: Encuesta de opinión	

I. Introducción

El proceso de Evaluación Docente que se puso en marcha en nuestro país en agosto de 2003, surge como una medida para mejorar la labor pedagógica de los educadores, promoviendo su capacitación y desarrollo continuo, con miras a mejorar la Calidad de la Educación fundamentalmente en el sector municipal, el que, tradicionalmente, ha estado más desfavorecido en cuanto a recursos, como una forma también de apuntar a la equidad en la educación como meta gubernamental. Sin embargo, dicho proceso no ha estado exento de dificultades y polémicas, resistencia por parte de los profesores a ser evaluados, quienes se han sentido amenazados y muchas veces cuestionados respecto de su quehacer profesional.

Ahora bien, paralelo al proceso de evaluación sería importante conocer o entender por qué hay docentes con un rendimiento insatisfactorio, cuáles son las variables que inciden en el rendimiento laboral. Diversas teorías de la Psicología Organizacional, plantean cómo la motivación, el sentido de pertenencia, el clima laboral, la satisfacción laboral, entre otros, inciden directamente en el rendimiento de sus trabajadores. El objetivo de la presente investigación es poder conocer cómo alguna de estas variables, inciden en los resultados obtenidos por los profesores en Evaluación Docente, a fin de proponer mejoras, no sólo en la labor pedagógica sino que también en las Instituciones Educativas.

El problema de investigación surge como una necesidad de mejorar la calidad de la educación en Chile, definida como tarea prioritaria del Gobierno, en esta línea el año 2003 se implementa el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, en el sector Municipal, siendo de vital importancia en un segundo momento, conocer posibles causas de los desempeños insatisfactorios de los docentes evaluados en Proceso de Evaluación Docente.

Por otro lado, el desarrollo de disciplinas como la Psicología Organizacional, ha permitido, entender la Escuela como una organización, y como tal, y de acuerdo a lo planteado por Piñate (1984) las escuelas, difieren no solamente en su estructura física, sino también en su población docente y estudiantil y en las experiencias que cada uno de sus miembros entrega a ellas.

Para poder hacer frente a esta problemática, es que se realizó un estudio acerca de la percepción que los docentes evaluados de los Liceos Politécnico Alfredo Nazar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, ambos pertenecientes a la comuna de Valparaíso, observan entre el resultado obtenido en Evaluación Docente con el grado de satisfacción laboral, el nivel de perfeccionamiento, la antigüedad laboral y la Universidad en que efectuaron formación de pre- grado, con el fin de conocer algunos indicadores asociados a un determinado rendimiento.

II. Antecedentes del problema y justificación del estudio.

El objetivo de la presente investigación es conocer cómo los docentes evaluados perciben que las variables satisfacción laboral, años de antigüedad laboral, capacitación docente, y Universidad en que efectúan formación de Pre grado en Pedagogía, influyen o condicionan el resultado obtenido en evaluación docente, lo que permitirá proponer mejoras a la labor pedagógica.

Estudio efectuado considerando la opinión de profesores que se desempeñan en ámbito Técnico Profesional, área de la Educación que ha recibido, un fuerte apoyo económico, que se ha traducido en infraestructura y en la apertura de nuevas Carreras Técnico Profesionales, cómo una forma de conocer si esta inversión se ha traducido en mejoras en condiciones laborales de los docentes de dichos establecimientos.

Una de las tareas prioritarias del Gobierno, en el ámbito de la Educación consiste en mejorar la Calidad y la Equidad de la Educación, respecto de este tema, nos encontramos con que aún en nuestro país el acceso a una educación de calidad sigue estando muy segmentada, según el nivel de ingreso familiar (Escuelas municipalizadas, subvencionadas y particulares), lo que se expresa por medio de Pruebas estandarizadas como el SIMCE y que incide en la reproducción de la desigualdad social a nivel laboral, desde esta perspectiva, y como una forma de mejorar la calidad de la Educación en el ámbito público, el año 2005, se implementó a nivel de Ministerio un Programa de Evaluación Docente, tendiente a la evaluación de desempeño de los profesores, entendiéndolo como una de las variables esenciales en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Ahora bien, y de acuerdo a lo planteado en su Informe sobre Capital Humano, Brunner (2003), señala que, variables institucionales pueden ser determinantes para los resultados escolares, por lo que el énfasis debe estar en los modelos de gestión escolar, tanto a nivel de Sistema como de Escuela y de aula. Para lo que el autor propone, “completar y corregir el proceso de descentralización escolar dotando de autonomía a las escuelas municipales, fijando estándares nacionales de logro respecto de los cuales los alumnos sean continuamente evaluados, revisando permanentemente el currículo para evitar su obsolescencia o excesiva rigidez, modernizando el sistema de inspección y apoyo a las escuelas para transformarlo de un aparato burocrático de control en una instancia de evaluación y respaldo a los docentes, aliviando el peso de reglamentaciones que inhiben la innovación y ampliando la información sobre resultados a los alumnos, las familias y la comunidad”.¹

El mismo autor, refiere que en términos de aprendizaje de los alumnos, la variable que mayor impacto tiene es la variable docente, esto es, su formación inicial, su

¹ Informe Capital Humano en Chile. José Joaquín Brunner y Gregory Elacqua. Mayo 2003, página 9. Disponible en www.oei.es/etp/informe_capital_humano_chile_brunner.pdf, consultado el día 4 de agosto 2011.

desempeño y efectividad en clases. Razón por la cuál a partir del año 1996, surge la llamada Evaluación Docente, como una medida del desempeño de los docentes en aula.

La finalidad de este Proceso de Evaluación, de acuerdo a lo previsto en la ley es el de “fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas, para lo cual se establece la creación de planes de superación profesional que beneficiarán a los docentes que resulten evaluados con desempeño básico e insatisfactorio” (Consideraciones Generales Reglamento)

Ahora bien, y a 7 años de la implementación del Sistema de Evaluación Docente, con más de 67. 000 profesores evaluados, muchos de ellos en 2ª instancia, llama la atención que aún en la última evaluación, efectuada el año 2010, un 2,6% de los docentes se encuentren en nivel de Insatisfactorio, y un 33,3% en nivel de básico, situación que hace necesario, conocer la razón de dicha evaluación por debajo de los estándares definidos, conocer, desde la percepción de los propios evaluados, qué variables pudieran influir en esto, si se trata de variables asociadas a la formación, o más bien a factores de la Institución educativa.

III. Marco Teórico

A continuación se expondrán los contenidos teóricos más relevantes que nos permitirán efectuar análisis respecto de cómo variables asociadas a la satisfacción laboral, experiencia y formación docente influyen en resultados obtenidos en evaluación docente, para esto es necesario, partir contextualizando la realidad de la Educación en nuestro país, conocer os Sistemas de Evaluación, y en qué consiste el proceso de Evaluación Docente.

Luego proponemos una lectura, respecto de los modelos de gestión escolar, para luego definir conceptualmente las variables a evaluar, a saber:

- Satisfacción laboral
- Resultados evaluación docente
- Años de antigüedad
- Capacitación docente o especialización.

1. El Sistema Educativo en Chile

La Educación en Chile, surge de la mano de la evangelización, durante la época de la Conquista Española, a los varones se les enseñaba a leer, escribir, matemáticas y religión, y a las mujeres solo labores de casa.

Con la independencia de nuestro país, los gobiernos tomaron un mayor interés por la educación, partiendo por la educación primaria. En 1813 había solo 7 escuelas, con 664 alumnos, para 50.000 habitantes. Se dictó, entonces, un Reglamento para Maestros de Primeras Letras, en el que se establecía que en cada ciudad, pueblo o villa con más de 50 habitantes, debía haber una escuela, costeadas con fondos del mismo lugar.²

La Constitución de 1833 (que rige hasta 1925), reconoce la libertad de enseñanza, asignando al Estado, la responsabilidad por el desarrollo de la educación nacional.

En el año 1842 se crea la Universidad de Chile, primera universidad pública, a la que se encarga inicialmente la tuición sobre el naciente sistema educativo. Ese mismo año se funda la primera escuela normal, a cargo de la formación de los profesores, además de una escuela de artes y oficios y un conservatorio de bellas artes.

En 1860 se dicta la primera ley sobre instrucción primaria, que organiza el Sistema Educativo Nacional en forma centralizada.

A partir de los años 1800, el Estado comienza a tomar mayor responsabilidad en la educación, observándose un importante crecimiento de la enseñanza primaria, El analfabetismo desciende desde 60% en 1907, hasta 19,8%, según el Censo de

² "Historia reciente de la educación Chilena". Iván Nuñez, Julio 1997 disponible en http://historiaeducacion.tripod.com/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/historia_reciente.doc

1952.³ . En 1920, se dicta la Ley de Educación Primaria Obligatoria que impulsa el crecimiento del sistema.

Hacia fines de los años 20 se reorganiza el sistema educacional público, creándose el Ministerio de Educación. Se mantiene la centralización del Sistema Educativo, instaurándose mecanismos de regulación tanto de aspectos administrativos como pedagógicos de los establecimientos.

Desde 1950 hasta 1967, la educación primaria tenía una duración de 6 años y la educación media, en sus diversas ramas o modalidades, duraciones que oscilaban entre 5 y 7 cursos. La reforma educacional iniciada a fines de 1965 establece una educación general básica de 8 años y una educación media de 4 años para la modalidad científico-humanística y de 5 años de duración, para la modalidad técnico-profesional.

A partir de este momento, se experimenta en nuestro país una fuerte expansión de la demanda por educación que obliga a aumentar la inversión estatal, tanto en construcción de nuevas instalaciones, como en adquisición de equipamientos didácticos, destinando fondos en formación y capacitación de profesores, surgiendo programas de asistencia escolar y bienestar, en particular en alimentación.

El año 1977, el Ministerio de Educación entrega la administración de la mayoría de las escuelas o institutos de educación media técnico-profesional a corporaciones privadas.

En 1979, se establece la doctrina del "Estado Subsidiario", según la cual se privilegia la libertad educacional y se estimula la iniciativa privada en educación. El Estado, a través del Ministerio de Educación, retiene las siguientes funciones:

- A. Función normativa, que le permite fijar los objetivos y contenidos de la educación;
- B. Función de supervisión, controlando el cumplimiento de las regulaciones estatales como de apoyo al mejoramiento de la educación
- C. Función de financiamiento de la educación gratuita y el correspondiente control de los requisitos para la percepción de la subvención escolar.

A partir de 1980, se produce una reestructuración radical de la gestión. En la que se propicia la desconcentración de la administración educativa estatal, creándose las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, y luego, las Direcciones Provinciales de Educación.

Durante la década de los '90, se lleva a cabo la Reforma Educacional, impulsada por los Gobiernos de la Concertación, la que establece la obligatoriedad de los

³ Nuñez, Iván (1997): "Historia reciente de la educación Chilena", disponible en http://historiaeducacion.tripod.com/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/historia_reciente.doc.

ciclos básicos y medio, promueve el aumento de la cobertura educativa siendo el tema de la equidad del sistema su principal desafío.

Arellano, afirma que, “La reforma es un intento de integrar y llevar a la ciudadanía a participar de un nuevo entorno, caracterizado por la competitividad y la alta eficiencia productiva. La modernidad compleja requiere de nuevos enfoques y perfiles diferentes, para asegurar competencias mínimas al momento de insertarse en una perspectiva de globalidad.”⁴

En este mismo sentido, J. Brunner⁵, plantea que el volumen de capital humano de un país se mide en relación a los años de escolarización promedio de la población adulta, al respecto nuestro país, poseería un moderado stock de capital humano, alcanzando 7.89 años de escolarización, cifra similar a la de países como España, pero muy por debajo a niveles alcanzados por países como Nueva Zelanda, Corea y Finlandia.

La reforma Educacional se propone tres objetivos generales:

- la actualización de los programas y contenidos
- mejorar la calidad de la educación en Chile.
- Mejorar acceso y descentralización del proceso educativo.

El principal desafío debía ser, lograr altos índices en la calidad del proceso educativo en su conjunto, para esto:

- Se promulga reforma al estatuto docente (1991), que define un marco laboral especial para los profesores, con asignaciones y bonificaciones (por desempeño, por año de antigüedad, por condición laboral, etc). Incentivando a aquellos docentes que trabajan en zonas de difícil acceso o con alumnos de alto riesgo social (Arellano 2001).
- Se impulsaron cursos de perfeccionamiento desde el Ministerio de Educación, pasantías, diplomados, a fin de incorporar nuevas metodologías y monitorear los cambios en la práctica docente. Como incentivo a la excelencia académica al interior del aula.
- Se propone un aumento sostenido de las subvenciones a los colegios (Arellano 2001) como una forma de traspasar los colegios estatales a las municipalidades. Propiciando una autonomía educacional y una mayor descentralización de los establecimientos.
- Se instauran Programas como el MECE y el MECE- Rural, con el fin de alcanzar la integración y superación de la inequidad.

⁴ Arellano, J.P. (2001) “La Reforma Educacional Chilena” en Revista de la CEPAL N° 73. Disponible en http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/19298/lcg2130e_5.pdf

⁵ Brunner J.J. y Elaqua, G (2003): “Informe Capital Humano En Chile. Disponible en www.oei.es/etp/informe_capital_humano_chile_brunner.pdf

- Surge el PME (Fondo de Proyectos de Mejoramiento Educativo) cuyo objetivo principal fue el de propiciar y financiar proyectos que surgieran de las propias escuelas y colegios.
- Reforma de currículos, con la inclusión de objetivos transversales, los que debían ser perseguidos por todas las asignaturas y que apuntaban, “a la formación ética, el crecimiento y autoafirmación personal, a la persona y su entorno y el desarrollo del pensamiento”.⁶
- Aumentó de la jornada escolar completa de 30 a 42 horas en Enseñanza Media y en 38 horas en enseñanza básica.

2. Segmentación Escolar

El concepto de segmentación escolar, se asocia al fenómeno de estructuración por clase, a partir de la que los alumnos de los sectores de más bajo nivel socioeconómico acceden a colegios subvencionados y municipalizados, mientras que los alumnos de sector económico alto acceden a educación privada.

En la actualidad en nuestro país, se presentan 3 tipos de establecimientos municipales: Escuela Públicas, financiadas por subvención escolar y controlada por municipios; establecimientos privados subvencionados, que reciben el mismo subsidio que escuelas públicas pero son controlados por sector privado (sostenedores) e instituciones privadas particulares, que no reciben subsidio, siendo financiadas por apoderados.

Respecto de estudios realizados por la OCDE en Chile el 42% de los alumnos de clase baja (ingreso familiar inferior a \$200.000) se concentra en un 80% en colegios municipales, en particular rurales. El 37% de los alumnos de clase media (Ingreso familiar promedio de \$350.000) se distribuye a un 50% en colegios municipales y particulares subvencionados. Mientras sólo el 14% de alumnos de clase media alta (ingreso familiar superior a \$750.000) asiste a colegios municipales, y un 82% a colegios particulares.⁷

3. Educación Media Técnica

A partir de las últimas décadas, asociado al fenómeno de globalización de la economía mundial, se ha producido una revalorización de la Enseñanza Media Técnico Profesional.

Según datos publicados por el Ministerio de Educación, en Chile, el 46% de los estudiantes que cursan Enseñanza Media lo hacen en la modalidad técnico profesional. En la actualidad más de 17 mil alumnos realizan estudios técnico-profesionales bajo el régimen de educación dual, y más de siete mil empresas

⁶ “La Reforma Educacional Chilena” en Revista de la CEPAL N° 73. Arellano, J.P (2001). Disponible en http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/19298/lcg2130e_5.pdf

⁷ Revisión de Políticas nacionales de Educación, Chile. París y Santiago. OCDE y MINEDUC en OCDE (2004) http://www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/1la_es_en_chile.pdf

apoyan este sistema educativo, acogiendo a los estudiantes de estos establecimientos y permitiéndoles completar sus estudios con experiencia práctica en sus ambientes de trabajo.⁸

De estos, el 99.5% asiste a establecimientos subvencionados por el Estado. Por otra parte, las mujeres son casi la mitad, 47.7%, del alumnado total de esta modalidad de la Enseñanza Media.

El alumnado se concentra en las ramas Comercial e Industrial, constituyendo casi el 80% del total.

Se ha estipulado que las especialidades, en la educación media técnico profesional, tengan una duración de dos años lectivos (3º y 4º medio), más una práctica profesional, ha realizarse en una empresa, con una duración de 450 a 720 horas. El régimen de estudios es anual. Algunos liceos, especialmente los de la rama Agrícola, tienen régimen de internado.

El plan de estudios, contemplan cuatro años lectivos y lo conforma la Formación General (común para todos los liceos, Científico Humanistas como Técnico Profesionales) y una Formación Diferenciada, de acuerdo al perfil de egreso de cada especialidad.

Las áreas de asignaturas del plan son las siguientes:⁹

a) Área de Asignaturas Básicas: Debe incluir a lo menos, las materias de castellano, Matemática, Historia y Geografía de Chile.

b) Área de Asignaturas Profesionales: Incluye asignaturas que se relacionan con los puestos de trabajo existentes y potenciales en las empresas y con el perfil profesional de las especialidades. Asignaturas de laboratorio y práctica de la especialidad, asociadas a conocimientos de las ciencias básicas y otras disciplinas como: Relaciones humanas, Administración, Legislación social y tributaria, Comercialización, Prevención de riesgos de accidentes, Supervisión de procesos productivos, etc.

c) Área de Asignaturas Complementarias: Aquí se incluyen contenidos socio-culturales con el fin de estimular la conservación del medio ambiente, la apreciación de los valores del desarrollo físico, artístico y otras que requieran los estudiantes y la comunidad.

Desde 1991, la Educación Media Técnico-Profesional, se estructura en 5 ramas, que ofrecen 26 áreas de formación y aproximadamente 300 especialidades, definidas como pertinentes para la producción de bienes y servicios. A dichas especialidades pueden acceder tanto hombres como mujeres.¹⁰

⁸ Formación Técnica <http://www.formaciontecnica.cl/>

⁹ Formación Técnica <http://www.formaciontecnica.cl/>

¹⁰ "Sistemas Educativos Nacionales- Chile" Informe Organización de Educación Iberoamericana (OEI), 1993 disponible en <http://www.oei.es/quipu/chile/CHIL09.PDF>

Respecto de las dependencias de las Unidades Educativas en Educación Media Técnico Profesional, observamos¹¹

Dependencia	Unidades Educativas
Municipal	239
Particular Subvencionado	240
Particular pagado	4
Corporaciones	75
Total País	558

Cuadro 1: Unidades Educativas en EMTP

La Enseñanza Técnico Profesional, permite la inmediata inserción laboral de los estudiantes, lo que les permite conocer tempranamente su futuro campo laboral, formarse de acuerdo a las reales necesidades del sector productivo, y mejorar sus posibilidades de conseguir empleo. A las Empresas y empleadores, les permite formar y contratar trabajadores de acuerdo a sus necesidades, disminuyendo los riesgos de emplear a personas no idóneas.

Para Martín Miranda, (1997)¹² coordinador de Formación Técnica del Programa Chile Califica, son cuatro las claves que definen la Educación Técnico Profesional de calidad:¹³

- Si otorga oportunidades de "aprender a aprender", así como herramientas para que las personas puedan progresar en su calificación de modo permanente en un sector económico.
- Cuando ésta responde a las demandas del crecimiento económico del país, considerando, la dinámica del empleo que se observa en las empresas, el acceso a la informática y a la automatización; y las exigencias por aplicar normas de calidad.
- Si cuenta con la capacidad de articular la enseñanza técnica de nivel medio con la de educación superior y conectando ambos niveles con los actores vinculados al desarrollo productivo.
- Si proporciona herramientas que permitan gestionar el conocimiento para la resolución de problemas productivos, dando énfasis la participación, la búsqueda de respuestas y soluciones y el trabajo en equipo.

Respecto de la formación y capacitación de los docentes de liceos Técnico Profesionales, existe un Programa de Perfeccionamiento, ejecutado por el Ministerio de Educación, por otro lado, 23 universidades del país participan en el "Programa Especial de formación de profesores para Liceos Técnicos Profesionales", con el

¹¹ "Sistemas Educativos Nacionales- Chile" Informe Organización de Educación Iberoamericana (OEI), 1993 disponible en <http://www.oei.es/quipu/chile/CHIL09.PDF> página 9

¹² Miranda, Martín, (coordinador Formación Técnica Chile Califica), "Una experiencia de capacitación docente en educación tecnológica en Chile", disponible en <http://www.uia.mx/web/files/didac/54.pdf>. Extraído el 5 de agosto 2011.

¹³ Miranda, Martín (1997) Una experiencia de capacitación docente en educación tecnológica en Chile., disponible en <http://www.uia.mx/web/files/didac/54.pdf>. Extraído el 5 de agosto 2011.

objetivo de incentivar proyectos de formación y perfeccionamiento de docentes técnicos de calidad.

En lo que respecta a la Evaluación de esta modalidad educativa, cabe señalar que resulta bien evaluada por sus alumnos, según datos proporcionados por el Programa Mece- Media, en el que se destaca como positivo el clima de relaciones con los compañeros, mayor identificación con sus Liceos y profesores con mayor capacidad para innovar en sus prácticas pedagógicas.

Ahora bien, y respecto de investigaciones o estudios efectuados en el ámbito de la Educación Técnico Profesional, cabe destacar los siguientes:

3.1 Estudios más recientes efectuados en EMTP

Respecto del Mercado Laboral en Chile:

Meller, P y Brunner, J.J (2009) en estudio: "Educación Técnico Profesional y Mercado Laboral en Chile: un Reader",¹⁴ centran su investigación en el análisis de las percepciones de empleadores y egresados, concluyendo lo siguiente:

"A nivel de egresados, se configura un perfil bastante homogéneo de la representación de competencias sin mayores diferencias entre grupos"¹⁵, esto es, tanto egresados profesionales como técnicos perciben que las competencias fueron desarrolladas durante sus estudios profesionales. Siendo por otro lado, el nivel de desarrollo alcanzado percibido como más bajo lo que de acuerdo a los autores puede explicarse a que ambos grupos se encuentran en una etapa de desarrollo laboral incipiente. Los empleadores, en cambio, expresan una opinión más crítica, percibiendo un menor nivel de desarrollo de competencias para enfrentar el mundo laboral de los egresados de Institutos Profesionales y Liceos Politécnicos, mostrando una distancia importante entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral.

Competencias que si se reconocen como desarrolladas a nivel de Formación Técnico Profesional son: el compromiso con la calidad, compromiso ético y trabajo en equipo.

Estudio sobre la Situación Laboral de egresados

El estudio efectuado al respecto, es el de Seguimiento a egresados, efectuado por Arévalo y Latorre, (2009),¹⁶ cuyo objetivo fue conocer los resultados de la EMTP en términos de la situación ocupacional de sus egresados, las características de su empleos y la continuidad de estudios superiores.

Estudio que muestra:

- Un incremento de la matrícula TP a 32.500. (Durante el periodo 2001-2008). De estos, el 64% proviene de los 2 quintiles más bajos de ingresos (según

¹⁴ Meller, P y Brunner, J.J (2009) en estudio: "Educación Técnico Profesional y Mercado Laboral en Chile: un Reader". Disponible en <http://www.futurolaboral.cl/documentos/FL006.pdf>

¹⁵ Meller, P y Brunner, J.J (2009), Ob cit , pp 159

¹⁶ Arévalo, V. y Latorre M. (2009) Estudio: "Seguimiento a egresados", disponible en <http://www.formaciontecnica.cl/noticias/10-Seminario-de-difusión-de-Estudios-de-Formación-Técnico-Profesional.html>

encuesta Casen, 2006). El 60% de los liceos TP se encuentra en el décil de mayor vulnerabilidad (JUNAEB).

Ahora bien, y respecto de las proyecciones de sus egresados, este estudio brinda información pertinente sobre la eficacia de esta formación, a fin de mejorar tanto oportunidades de aprendizaje como de inserción laboral de esta población.

Los datos entregados, son los siguientes:

Respecto de la continuidad de estudios de los egresados de EMTP:

- 22% obtiene título e ingresa a CFT
- 18% obtiene título e ingresa a IP
- 12% obtiene título e ingresa a Universidad
- 31% no se sabe o está en otra situación

Mientras que un 48% ingresan a un trabajo, relacionado con el sector productivo de su especialidad y sólo un 19%, lo hace en un área no relacionada con el sector productivo de la especialidad

Estudio sobre Desafíos y propuestas para la EMTP

En Junio del año 2008, se presentan los resultados de una serie de estudios realizados en Educación Media Técnico Profesional (EMTP), encargados por el Ministerio de Educación en el Seminario: "**Bases para una Política de Formación Técnico- Profesional en Chile**", en tal evento destaca la **presentación del profesor Bitrán y su estudio: "Formación Técnica y Profesional en Chile: Desafíos a la luz de la Estrategia Nacional de Innovación"** ¹⁷, el que da cuenta de los resultados del informe de la Comisión en Formación Técnico Profesional, el que, enfatiza en la necesidad de avanzar hacia un sistema articulado de formación técnico profesional, proponiendo un marco de referencia para los distintos niveles formativos, mecanismos de articulación del sistema y de reconocimiento y certificación de aprendizajes. Al mismo tiempo que propone medidas orientadas a la reformulación curricular, evaluación de aprendizajes y mejoramiento de la formación profesional.

Bitrán (2008), propone como desafíos del Sistema de Formación Técnica Profesional:

- Contar con un sistema que define los niveles formativos de acuerdo al conjunto de competencias a lograr en cada nivel. Esto es, un sistema de

17

Bitrán, Eduardo (2008) en estudio "Formación Técnica y Profesional en Chile: Desafíos a la luz de la Estrategia Nacional de Innovación", disponible en http://www.formaciontecnica.cl/archivosNoticias/Pres_E_Bitran_junio_22_Comision_FT_P.pdf

certificación de competencias ,un sistema de formación y capacitación por módulos que facilite entrada y salidas con certificaciones intermedias y un sistema de acreditación de la oferta formativa basado en el sistema de competencias.

- Desarrollar un sistema que favorezca la capacidad de aprender a aprender y el desarrollo de competencias no rutinarias en todos los niveles de formación técnica, particularmente en la Educación Media Técnico Profesional, a fin de elevar el nivel de competencias básicas y genéricas que aumenten su empleabilidad.
- Asegurar acceso a la educación superior, facilitando el acceso de sectores de menores ingresos

Estudio sobre la Implementación curricular en EMTP

Ahora bien, y respecto de la Implementación Curricular en Educación Media Técnico Profesional. Nos encontramos con el estudio realizado por Vanessa Arévalo S. y Marcela Latorre G. (2009)¹⁸, el que concluye lo siguiente:

Respecto de la Implementación en el establecimiento de un currículum con enfoque en Competencias, muestran que el 88,9% de los coordinadores técnicos declara trabajar con un enfoque en competencias. No obstante lo anterior, el 50% de los casos, también reconoce que, aunque los actores educacionales manejan los principales fundamentos de este enfoque, se trata de un modelo curricular que recién se está incorporando en el establecimiento.

Y respecto de la Utilización de los instrumentos curriculares para la planificación de clases, un 78% de los docentes técnicos que desempeñan sus labores en las distintas especialidades, declaran que regularmente planifican sus clases a partir de la *definición de las competencias del perfil de egreso* del Marco Curricular que deben alcanzar los estudiantes. De éstos,

- El 91% organizan las clases en función de los *aprendizajes esperados*
- Un 79%, contextualizan el proceso de aprendizaje en el marco de la realidad productiva de la especialidad
- Un 76%, promueven la participación de los estudiantes en la evaluación de su desempeño (auto-evaluación o co-evaluación)
- Un 75%, promueven el trabajo colectivo bajo la modalidad de proyectos entre los estudiantes

4. Sistemas de Evaluación Escolar y de Evaluación Docente

Dentro de los Sistemas de Educación, actuales en nuestro país, contamos con el SIMCE, y la Evaluación Docente, orientados a evaluar tanto a alumnos y profesores con miras de realizar mejoras en la ecuación.

A continuación una breve descripción de ambos sistemas, sus objetivos y población a la que se aplica, a fin de comprender importancia a nivel nacional.

¹⁸ Arévalo, V y Latorre M, (2009) "Implementación Curricular en Educación Media Técnico Profesional", disponible en [www.formaciontecnica.cl/.../\(10\)Presentacion-Implementacion-Curricular-EMTP.ppt](http://www.formaciontecnica.cl/.../(10)Presentacion-Implementacion-Curricular-EMTP.ppt).

4.1 SIMCE:

Desde el año 1998, contamos en Chile, con la prueba de medición SIMCE (Sistema de medición de la calidad de la educación), elaborado por el Ministerio de Educación, que se aplica a la educación básica en las áreas de letras y matemáticas anualmente. Los resultados obtenidos en ella, son insatisfactorios. El 60 % (Arellano: 2001) de los alumnos de octavo básico se ubica en rango considerado como insuficiente. Según un estudio internacional de matemática y ciencia. Chile se ubica en el lugar 38 en esta asignatura (Arellano: 2001) y el 95 % de los alumnos no alcanza el rendimiento promedio de los más altos como son Singapur o Corea del Sur.

A fines de 1991, se aplican a la Educación Media instrumentos de medición de la calidad de la educación del SIMCE, por medio del cual, se busca medir el grado de aprendizaje de contenidos en las asignaturas de castellano, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, además de opiniones hacia el establecimiento. Como experimento preliminar, se aplica a los alumnos de 2º año medio de una muestra de establecimientos de la Región Metropolitana, extendiéndose para el año 1992 al 25% de los liceos del país.

En la actualidad contamos con la prueba de medición SIMCE (Sistema de medición de la calidad de la educación), que se aplica a la educación básica en las áreas de letras y matemáticas anualmente. Los resultados obtenidos en ella, son insatisfactorios. El 60 % (Arellano: 2001) de los alumnos de octavo básico se ubica en rango considerado como insuficiente. Según un estudio internacional de matemática y ciencia, Chile se ubica en el lugar 38 en esta asignatura (Arellano: 2001) y el 95 % de los alumnos no alcanza el rendimiento promedio de los más altos como son Singapur o Corea del Sur.

4.2 Evaluación Docente:

De acuerdo a lo estipulado en el Reglamento sobre Evaluación Docente¹⁹, por desempeño Docente se entenderá aquel “Sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo según lo establecido en el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, con niveles de desempeño que corresponden a destacado, competente, básico o insatisfactorio”. (Disposiciones Generales, art. 1º)

El mismo documento establece que “serán evaluados todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal, es decir, aquellos docentes que cumplen funciones en Educación Básica, Formación General Enseñanza Media, Educación Parvularia, Educación Especial o Diferencial, Educación de Adultos, Formación Diferenciada de Enseñanza Media Humanístico –Científica y especialidades de la Educación Media Técnico”. (Título I, artículo 4º)

¹⁹ Decreto N° 192 de Educación del 30 de agosto de 2004), publicado en el Diario oficial el 11 de junio de 2005.

Por medio de este Sistema, se evalúa la calidad de la enseñanza, a partir de los dominios y criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza. Se trata de una evaluación en la que el docente conoce previamente los criterios a través de los cuales será evaluado. El sistema evalúa al docente exclusivamente por su ejercicio profesional, considerando el contexto y las condiciones de trabajo en que éste se desenvuelve. No se evalúa al docente por su desempeño funcionario – administrativo ni por el rendimiento escolar de sus alumnos.

La Evaluación Docente se aplicó en el sector municipal, a nivel nacional, a partir del segundo semestre del año 2003, siendo gestado a partir del acuerdo tripartito que suscribieron el Colegio de Profesores, el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades. Iniciativa que se enmarca dentro de un conjunto de acciones que apuntan al desarrollo de la profesión docente y al mejoramiento de la calidad de la educación en Chile.

Este Programa nacional, descansa en los 345 municipios a cargo de la administración de los establecimientos educacionales y que implica un esfuerzo tanto desde el punto de vista de los estándares exigidos a nuestros profesores, como por el desarrollar métodos que permitan cumplir con el rol formativo, por lo que se ha asociado a un sistema de retroalimentación de los resultados obtenidos a docente, directivos y comunidad escolar en su conjunto. Resultados que son publicados en el sitio del Ministerio de Educación. Respecto de este punto, se ha creado una plataforma con acceso a directores, en los que puedan conocer los Informes de Evaluación Individual, con la descripción de las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño de aula de cada docente de su establecimiento. Así mismo, se creó la plataforma INFODOCENTE, que permite tanto a directores, como a padres y apoderados, conocer tanto el porcentaje de docentes evaluados, cómo su calificación.

Desde su implementación, han participado alrededor de 67.000 docentes de diversos niveles, modalidades y subsectores de enseñanza, de éstos, unos 14.000 han completado ya su segunda evaluación. Datos que ilustran la consolidación creciente del Programa en nuestro País.

TABLA 1: Docentes evaluados 2003 a 2010

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
3.673	1.719	10.665	14.191	10.413	16.019	15.700	11.061

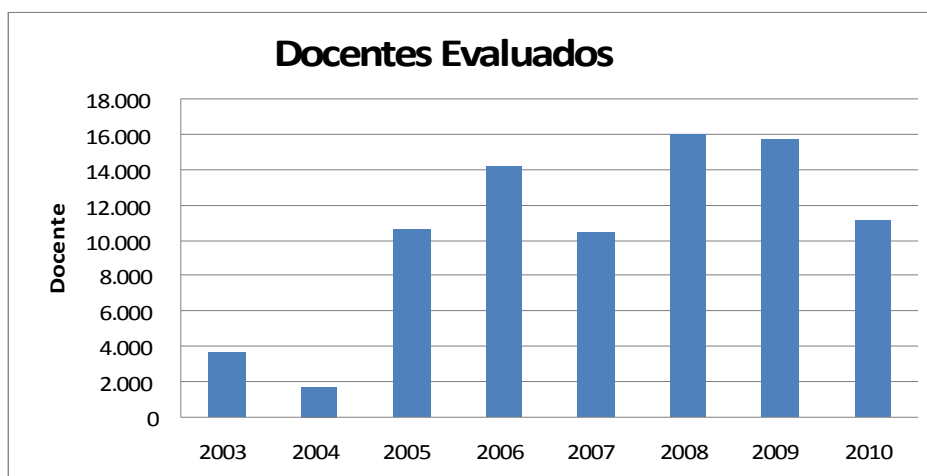


Gráfico 1: Docentes evaluados 2003 a 2010

El sistema de evaluación, incluye la aplicación de cuatro instrumentos:²⁰

1. El Portafolio de Evidencias Estructuradas, que incluye la Implementación de una Unidad Pedagógica, y la Filmación de una clase.
2. La Pauta de Autoevaluación, estructurada a partir de criterios del “Marco para la buena enseñanza”.
3. La Entrevista Estructurada al Docente Evaluado, realizada por un Docente, capacitado por el Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (en adelante CPEIP).
4. El Informe de Referencia de Terceros, realizado, en este caso por el director del establecimiento y por el jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.

La Evaluación del Desempeño Docente se orienta al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con el fin de contribuir al aseguramiento de aprendizajes de calidad de los educandos.

Una de las principales características de este sistema de evaluación es su carácter formativo, lo que implica que la información que se entrega a los docentes, a través de los informes de resultados, les permite conocer el detalle de su desempeño. Pudiendo identificar sus fortalezas y los aspectos en los que puede mejorar.

Como resultado de la evaluación, los profesores pueden situarse en 4 niveles de desempeño estos son²¹:

- Destacado: Indica un desempeño profesional que sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio

²⁰ Docente Más: “Instrumentos de Evaluación” disponible en http://www.docentemas.cl/dm04_instrumentos.php

²¹ Niveles de desempeño, MINEDUC, 2003 en http://www.docentemas.cl/dm05_informes_niveles.php

repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.

- Competente: Indica un desempeño adecuado al indicador evaluado. Aún cuando no excepcional, se trata de un buen desempeño.
- Básico: Indica un desempeño que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, sólo en forma ocasional. Se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente.
- Insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado, lo que afecta significativamente el quehacer docente.

4.2.1 Resultados Evaluación Docente

En relación a los resultados obtenidos en los últimos años, podemos observar un progresivo aumento en los niveles Competente y Básico en los profesores evaluados²².

TABLA 2: Resultados nacionales obtenidos por docentes evaluados (2005-2010)

Nivel obtenido	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Insatisfactorio	3.8%	2.8%	2.0%	1.1%	1.5%	2.6%
Básico	37.3%	31.5%	33.1%	22.8%	28.9%	33.3%
Competente	52.3%	59.1%	56.9%	63.9%	63.1%	58.1%
Destacado	6.6%	6.8%	8.5%	6.5%	6.5%	6.0%

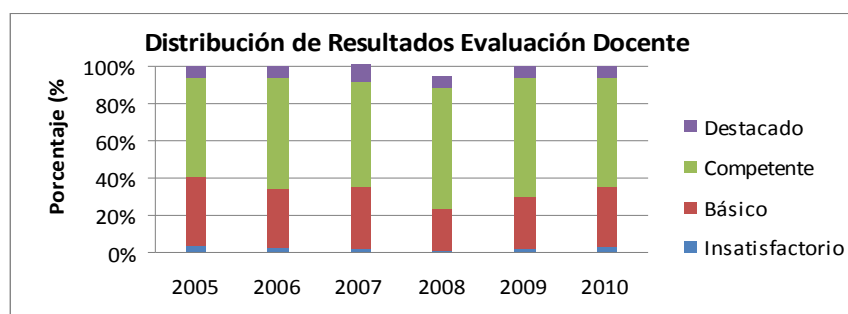


Gráfico 2: Resultados nacionales obtenidos por docentes evaluados (2005- 2010)

²² Resultados Evaluación docente en http://www.docentemas.cl/docs/2011/Resultados_Ev_Docente_2010_29032011.pdf

Los resultados de la evaluación docente 2005²³, muestran que el 41% de los profesores evaluados logró bajos resultados en dicha evaluación, quedando ubicados en las categorías más bajas: 37,3 % en nivel básico 3.8 % insatisfactorio. Los docentes calificados competentes son un 52.3 % y sólo un 6.6% logró la categoría de destacado.

El año 2007, el 12% de los 10.415 profesores evaluados, fueron calificados con un nivel insatisfactorio, de éstos 122 acumulaban 2 evaluaciones insatisfechas, debiendo dejar de hacer clases, estando obligados a retirarse del sistema de volver a salir mal evaluados; a la fecha 16 profesores han debido abandonar el Sistema por acumular 3 evaluaciones deficientes desde que se implementó el Sistema de Evaluación.²⁴

El año 2010, el 2,6% de los 11.061 profesores evaluados, fueron calificados con un nivel insatisfactorio, y un 33,3% alcanza el nivel básico.

Ahora bien, y respecto de los profesores re- evaluados, es posible afirmar lo siguiente:

- El sistema de evaluación docente contempla un mecanismo de retroalimentación para los docentes evaluados, el que se asocia a mecanismos de perfeccionamiento profesional, por lo que se espera una mejora en el desempeño demostrado por los docentes que se evalúan nuevamente.
- Por otro lado, también es esperable, que un porcentaje menor de docentes tenga un rendimiento inferior, lo que podría explicarse por elementos contextuales y/o condiciones laborales del profesor (condiciones de la escuela, nivel escolar en que son evaluados, estados de ánimo, etc.)

Si observamos los datos obtenidos, veremos que el 100% de los docentes evaluados entre los años 2003 - 2005, que obtienen un rendimiento Básico (n= 2.752), en una 2ª evaluación efectuada entre el 2007 y 2009, un 57.2% alcanza los niveles de Competente y destacado.

Cómo así también, de los docentes que obtienen un rendimiento satisfactorio y competente en el Proceso 2003- 2005 (n= 5.362), en una 2ª evaluación efectuada entre el 2007 y 2009, sólo un 76.4% alcanza estos mismos niveles, por lo que es posible afirmar que:

- el sistema de Evaluación Docente, evalúa competencias relativamente estables de los profesores, obteniendo una correspondencia entre las evaluaciones, es decir, que profesores inicialmente calificados con resultados más altos obtengan también más adelante un rendimiento mejor que aquellos que obtuvieron resultados más bajos.

²³ Reglamento Evaluación Docente en <http://www.docentemas.cl/docs/ReglamentoEvaluacionDocente.pdf>

²⁴ Según datos publicados por diario "El Mercurio" el día domingo 23 de Marzo de 2008.

- Asimismo, es deseable que aquellos que obtuvieron inicialmente evaluaciones negativas mejoren su rendimiento posterior y que aquellos que obtuvieron evaluaciones positivas tiendan a mantenerlas.

En la última Evaluación docente efectuada el 2010, participan 11.061 docentes de 340 comunas del país, de éstos: 289 corresponden a docentes de Educación Parvularia, 3.269 a docentes generalistas de Primer Ciclo, 5.194 son docentes de Segundo Ciclo, 1.697 se desempeñan en Educación Media y 612 docentes evaluados por la modalidad de Educación Especial.

De acuerdo a los resultados publicados por el Ministerio de Educación, a través de su página de Infodocente <http://www.psponline.cl/infodocente/>,

Los resultados obtenidos, a nivel nacional, se distribuyen de la siguiente forma:

TABLA 3: Resultados Proceso Evaluación Docente 2010 (nacional)

Resultado Final	Nº de docentes	% del Total
Destacado	666	6,00%
Competente	6.428	58,10%
Básico	3.683	33,30%
Insatisfactorio	284	2,60%

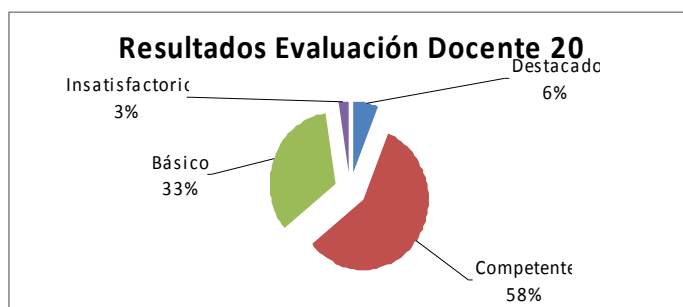


Gráfico 3: Resultados Proceso Evaluación Docente 2010 (nacional)

En la región de Valparaíso, 5.305 fueron los docentes evaluados durante el año 2010, los resultados obtenidos se distribuyen como sigue:

TABLA 4: Resultados Evaluación Docente 2010 (Región de Valparaíso)

Resultado Final	Nº de docentes	% del Total
Destacado	455	8,58%
Competente	3.386	63,83%
Básico	1.422	26,80%
Insatisfactorio	42	0,79%

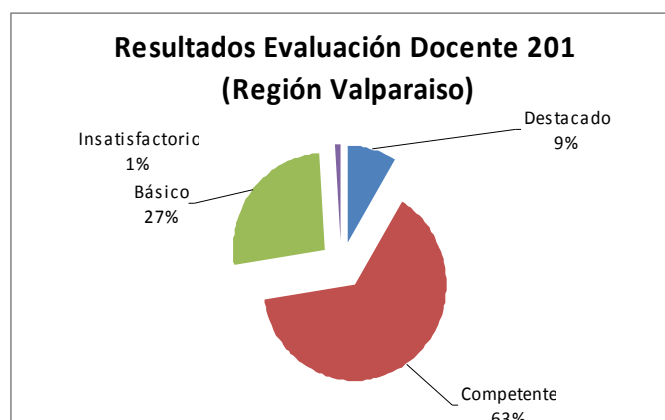


Gráfico 4: Resultados Proceso Evaluación Docente 2010 (Región de Valparaíso)

Mientras en la Comuna de Valparaíso los resultados obtenidos son:

TABLA 5: Resultados Evaluación Docente 2010 (Comuna de Valparaíso)

Resultado Final	Nº de docentes	% del Total
Destacado	63	8,09%
Competente	529	67,91%
Básico	182	23,36%
Insatisfactorio	5	0,64%

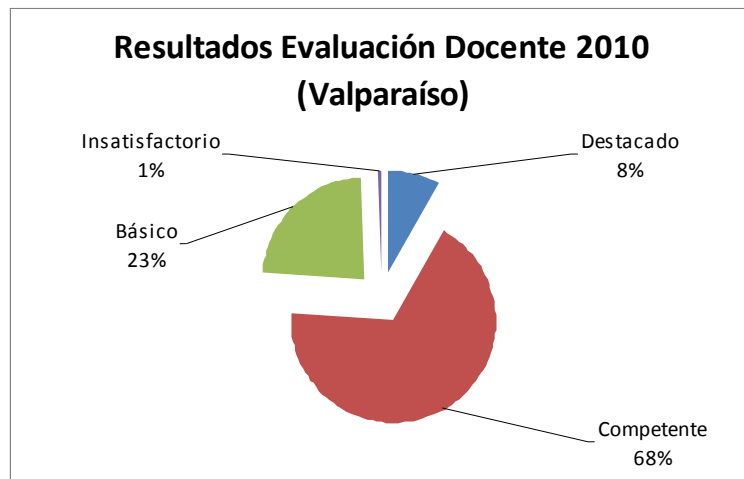


Gráfico 5: Resultados Evaluación Docente 2010 (Comuna de Valparaíso)

4.2.2. Consecuencias Evaluación Docente

Diversos estudios han surgido respecto del proceso de Evaluación docente, dentro de estos, destaca el realizado por Cornejo, C., Silva, D. y Olivares, H. (2011), denominado “Microgénesis de la enseñanza: zoom en el modo en que los profesores presentan contenidos disciplinarios”.²⁵, estudio que muestra que los docentes que obtienen de buen desempeño en Proceso de Evaluación Docente, cuentan con mayor variedad de formas de presentar los contenidos a sus estudiantes, con mayor capacidad para articular intervenciones con dichos contenidos. De modo tal que, los profesores que resultan “competentes” hablarían más de contenido técnico, abordando una mayor variedad de aspectos acerca de los contenidos que presentan. Capacidad de Integración de diversos aspectos abordados en sus clases El profesor competente en la Evaluación presenta finalmente, una relación aproximada de tres ejemplos por cada definición que entrega a sus estudiantes. Estudio que revela una importante relación entre la metodología empleada en aula, con énfasis en la integración de conocimiento y en la aplicación práctica de los mismos, y su nivel de evaluación docente.

Por otro lado, y según el Según Reglamento sobre Evaluación Docente²⁶, Promulgado en Decreto N° 192 de Educación, publicado en Diario Oficial el 11 de junio de 2005, las consecuencias de cada uno de los niveles de desempeño son las siguientes:

²⁵ *La Evaluación Docente en Chile* En Manzi, J., González, R. y Sun, Y. (Eds.) (pp. 197-199). Santiago, Chile: MIDE UC.

²⁶ Reglamento Evaluación Docente, consultado en agosto 2007 en http://www.docentemas.cl/docs/marco_legal/ReglamentoEvaluacionDocente.pdf

Los docentes que obtienen resultado Destacado o Competente, podrán postular voluntariamente a la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI). La que se obtiene rindiendo una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos correspondiente al nivel y subsector de evaluación.

Mientras que, aquellos docentes que obtienen resultado Básico, deberán participar en Planes de Superación Profesional (PSP) gratuitos, diseñados y ejecutados por los DAEM o Corporaciones Municipales, a fin de fortalecer aquellos aspectos que requieren mejoras en su desempeño profesional y contemplan actividades como: Tutorías o asesorías realizadas por profesionales idóneos, Participación en cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación, Observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados.

Hasta el año 2010 la ley establecía que los docentes que obtuviesen nivel de desempeño Básico, debían ser evaluados cada 4 años, vigencia que se reducirá a 2 años a partir de la evaluación 2011, tras promulgarse un cambio en la normativa legal (Ley 20.501 de febrero de 2011).

Los Docentes que obtienen resultado Insatisfactorio, deberán repetir su evaluación al año siguiente y participar en los Planes de Superación Profesional. Si en la segunda evaluación su resultado es nuevamente Insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad del curso para trabajar durante el año en su Plan de Superación Profesional y será sometido a una tercera evaluación. De mantener el desempeño Insatisfactorio por tercera vez consecutiva, el profesor dejará de pertenecer a la dotación docente, recibiendo el bono pro-calidad, establecido en el artículo 36º de la Ley 20.079.

Por otra parte, los docentes que debiendo ser evaluados se negaran a hacerlo sin causa justificada, se presumirán evaluados con el nivel Insatisfactorio (artículo 36º, Ley 20.079). Estos docentes no tendrán derecho a los Planes de Superación Profesional, mantendrán su responsabilidad de curso y deberán evaluarse al año siguiente. Si este nivel de desempeño se mantuviera por 3 años consecutivos, el profesor dejará de pertenecer a la dotación docente municipal y no tendrá derecho al bono pro-calidad de la dotación docente.

Hasta 2010 la ley establecía que tras cumplir tres evaluaciones consecutivas con resultado Insatisfactorio, el profesor debe abandonar la dotación docente, número que se reducirá a dos a partir de la evaluación 2011, tras promulgarse un cambio en la normativa legal (Ley 20.501 de febrero de 2011).

5. Satisfacción Laboral

Locke (1976)²⁷ define satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Diversos autores han abordado este tema, llegando a establecer ciertos consensos, como por ejemplo, que estaría dada, por una serie de variables, tanto internas (como la formación y trayectoria profesional, la edad, el sexo, aptitudes, autoestima nivel socioeconómico, entre otros que determinan tanto las necesidades como expectativas de los trabajadores), como externas (como el salario, el clima organizacional, reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones de trabajo, entre otras)

La satisfacción laboral, puede entenderse, entonces, como la actitud general de un trabajador hacia su empleo, actitud basada en creencias o percepciones respecto del propio trabajo (expectativas y grado de motivación) así como en las características del puesto (sistema de remuneraciones e incentivos, posibilidad de hacer carrera o ascender, por mencionar algunas)

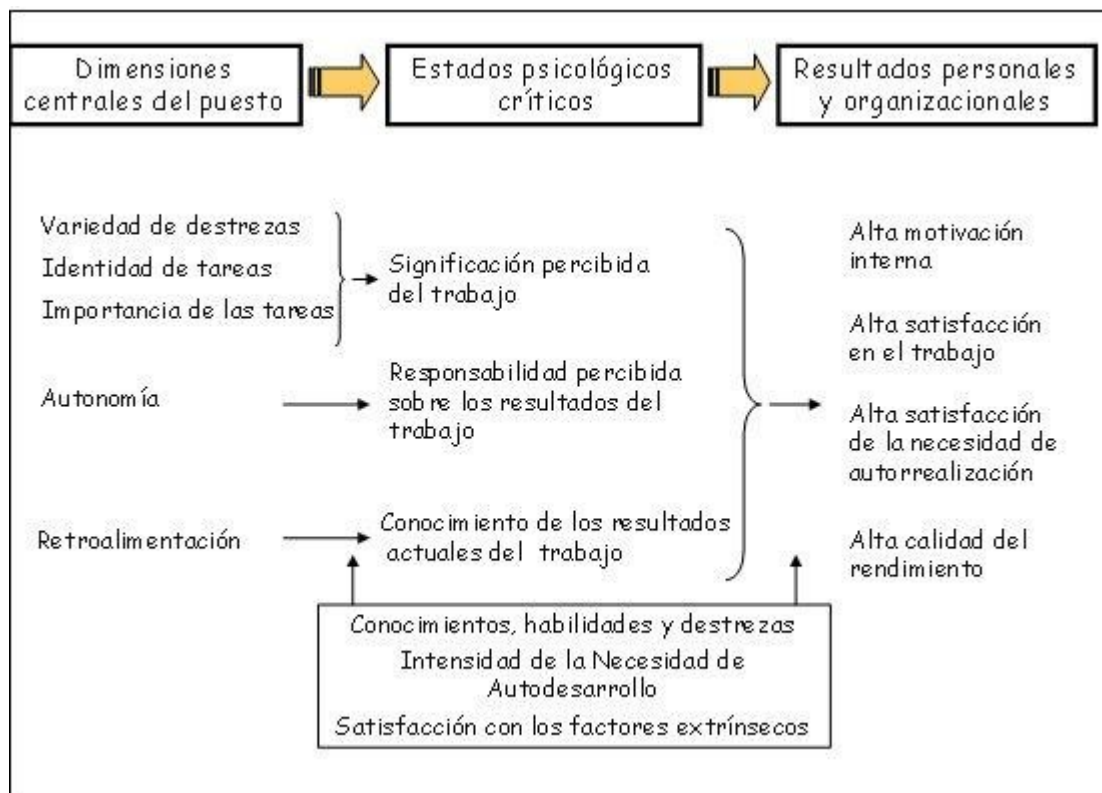
Al respecto Herzberg²⁸ desarrolló la teoría Bifactorial de la Satisfacción, distinguiendo la existencia de dos factores o aspectos laborales: (1) Factores extrínsecos, referidos a las condiciones de trabajo, como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico y la seguridad en el trabajo, (2) Factores intrínsecos, aquellos que son consustanciales al trabajo, esto es, grado de responsabilidad, nivel de logro, entre otros. Según este modelo los factores extrínsecos, también llamados higiénicos, sólo pueden evitar la insatisfacción laboral, pero no pueden determinar la satisfacción, la que estaría determinada por los factores intrínsecos, también llamados motivadores. Dentro de los factores motivadores, destaca, reconocimientos y promociones (asociados a Satisfacción) y falta de responsabilidad y trabajo rutinario (asociados a insatisfacción). Dentro de los factores Higiénicos en cambio, destaca, incremento en el salario y condiciones de seguridad laboral, que cuando están presentes producen satisfacción, y malas relaciones interpersonales o bajos salarios que cuando se dan se asocian a Insatisfacción.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables mostrando correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y buen estado de ánimo general (actitudes positivas tanto en la vida laboral como privada); entre satisfacción laboral y salud física y psíquica. Mientras que la insatisfacción laboral correlaciona en forma positiva con alteraciones psicósomáticas como estrés y conductas laborales como ausentismo, rotación y atrasos.

²⁷ Schein, E.H (1994) "Psicología de la Organización". México: Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición, página 68

²⁸ Schein, E.H (1994) "Psicología de la Organización". México: Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición, 1994. página 82

Para entender cómo el trabajo puede contribuir a la satisfacción Hackman y cols.,²⁹ identificaron una serie de dimensiones básicas del trabajo, aplicadas a cualquier trabajo, y que se relacionan con estados psicológicos que los subyacen, estos son:



Cuadro 2: Modelo de las Características del Puesto (Hackman y Oldham, 1980).³⁰

Siendo los moderadores: la habilidad y la destreza, la intensidad de la necesidad de crecimiento del empleado y el contexto de satisfacción.

Investigaciones más contemporáneas, muestran relaciones entre:

Satisfacción Laboral y Salud Física, correlacionando Insatisfacción Laboral con trastornos psicósomáticos como dolores de cabeza y/o Trastornos estomacales (Lee 1990)³¹

Satisfacción Laboral y Salud Mental, de modo tal que la insatisfacción laboral se asocia a sintomatología como Ansiedad, Depresión y Bournout. (Bacharach, 1991)³²

²⁹ Schein, E.H (1994) "Psicología de la Organización". México: Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición, página 83

³⁰ Schein, E.H (1994) "Psicología de la Organización". México: Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición.

³¹ Citado en Gil-Monte y Peiró: (1992) "Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo" Anales de Psicología vol. 15. Universidad de Murcia. España.

³² Citado en Gil-Monte y Peiró: (1992) "Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo" Anales de Psicología vol. 15. Universidad de Murcia. España

Este último Síndrome ha sido definido como respuesta al estrés laboral crónico en el que el sujeto desarrolla una idea de fracaso profesional, vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja.

Autores como Gamero (2003)³³ han puesto énfasis en el impacto de la satisfacción laboral en el rendimiento y la actividad productiva, mostrando como la Insatisfacción laboral se correlaciona entre otros con Abandono Laboral, provocando alta rotación y Ausentismo Laboral (Incremento de Licencias Médicas por estrés)

Para motivos de esta investigación, consideraremos ambos factores o dimensiones, esto es, tanto intrínsecos como extrínsecos.

- Años de antigüedad: Medida de los años que el profesor ha trabajado en aula, una vez obtenido su título profesional.
- Nivel de perfeccionamiento: Formación de post- grado en ámbitos de la educación, diplomados, magíster o doctorados en educación.
- Resultados obtenidos en evaluación docente: según las categorías Insatisfactorio, Básico, Competente y Destacado, establecidos por Ministerio de Educación.
- Percepción sobre Formación inicial Docente (Universidad donde efectúa pregrado)

6 Modelos de gestión

El tema del desempeño laboral ha sido ampliamente estudiado y debatido, desde posturas radicalmente opuestas. Una de ellas desarrollada por Douglas McGregor³⁴, representante de la Escuela Administrativa, explica como la percepción que la gerencia tiene de sus trabajadores incide en el rendimiento de éstos, McGregor, desarrolla así las teorías X e Y sobre el comportamiento organizacional, señalando que, desde la primera, se considera a los trabajadores como “animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza” esto es, la gente necesita que la controlen, dirijan y amenacen con castigos para que logren los objetivos de la empresa, de modo tal que el trabajador típico evitará asumir responsabilidades, tiene poca ambición, busca seguridad y necesita dirección permanente. Desde la teoría Y, en cambio, se parte de la premisa de la gente quiere y necesita trabajar, teoría que parte del supuesto que las personas se comprometen con los objetivos corporativos no por temor o coacción, sino en la medida que se sienten parte de la organización y que son recompensados por sus logros, trabajador que es visto como proactivo, ingenioso, creativo y con capacidad para tomar decisiones.

Sin lugar a dudas, ambas perspectivas han incidido en dos formas de gestión y de rendimiento o desempeño laboral, la primera desde una modalidad más punitiva y

³³ Gamero, Carlos(2003): “Análisis Económico de la Satisfacción Laboral” Universidad de Málaga, España, disponible en <http://www.eumed.net/tesis/cgb/indice.pdf>

³⁴ Schein, E.H (1994) “Psicología de la Organización”. México: Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición, página 133.

agresiva y la segunda incluyendo la variable motivacional en el análisis del rendimiento. Esta segunda teoría ha implicado la consideración del denominado factor humano en el estudio de las organizaciones.

Visto a la luz de las teorías sobre el comportamiento organizacional podríamos situar esta diferencia como³⁵:

- a) Escuela Administrativa Clásica, representada fundamentalmente por Taylor y Fayol (1916), modelo que enfatiza la tarea y busca aumentar la eficiencia de la empresa. La preocupación básica, desde este enfoque, era el de aumentar la productividad de la empresa mediante el aumento de la eficacia en el nivel operacional, enfatizando para esto el análisis en la división del trabajo operario.
- b) Escuela de las Relaciones Humanas, cuyo principal exponente es Albert Schweitzer (a1930), enfatiza la importancia de los vínculos y relaciones de cordialidad, reconocimiento y respeto entre los miembros de una organización. Siendo el elemento central de este enfoque el trabajador, en términos de satisfacción laboral y motivación.

Énfasis en la ejecución o tarea v/s Énfasis en el trabajador o variables motivaciones, conducirán al establecimiento de diferencias a nivel de Gestión, de modo tal que, nos encontramos con:

- a) Modelo de Gestión basado en la tarea, Implica evaluación de desempeño por metas o tareas
- b) Modelo de Gestión de personas, Implica evaluación por competencias

Ahora bien, para entender la problemática del rendimiento o desempeño docente, es preciso distinguir a lo menos también un par de visiones, en la primera, que corresponde a una postura más gremialista, defendida por un cierto número de profesores (que han rechazado o resistido el proceso evaluativo) el desempeño docente es visto como una estrategia que se desprende de la Estructura Jerárquica, como una forma de "control" ejercida desde el poder ministerial, en este caso, hacia los profesores. Postura que ha generado cierta resistencia por parte de ciertos profesores, quienes se han sentido cuestionados en su práctica docente.

Una segunda postura, que es la propuesta del Ministerio de Educación, publicada en Decreto n° 192 de Educación, con fecha agosto 2004, dice relación con considerar a la evaluación del desempeño docente como una forma de fomentar y fortalecer el perfeccionamiento de los docentes, así como de efectuar un diagnóstico respecto de la práctica docente, identificando fortalezas y debilidades que permitan generar nuevas políticas educativas que impacten en el mejoramiento de la Calidad de la Educación.

En el ámbito de la gestión educacional, habría que distinguir entre:

³⁵ Schein, E.H (1994) "Psicología de la Organización". México: Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición. página 45 y 48

A. Gestión de la Institución Educacional, implica un conjunto de procesos organizados, planificados, dirigidos, controlados y coordinados para obtener los resultados esperados por la organización.

Gestión que implica:

- Obtención y utilización de recursos (incluye recursos humanos)= [Gestión Financiera]
- Planificación Estratégica y Toma de decisiones [Gestión Directiva]
- Obtención de resultados o metas organizacionales [Producción]
- Responsabilidad o Accountability
- Planificación y evaluación de los procesos Educativos [Gestión Curricular]

Desde esta visión entendemos la Institución Escolar como una Organización compleja, y la labor del Directivo organizar y planificar las actividades, asignando para ello los recursos disponibles de una manera eficaz para obtener los resultados esperados, es decir el énfasis está puesto en la Producción, de saber o conocimiento por parte de los estudiantes y de resultados por parte de los docentes. Rendimiento y desempeño pasan a ser medidas objetivables y cuantificables: promedio de notas, Puntajes Prueba SIMCE, Puntajes PSU, Evaluación Docente (Satisfactoria o Insatisfactoria)

B. Gestión de personas, implica un cambio en la manera en que definimos la Institución Educacional, no como una Organización sino como un Sistema compuesto por personas: Educadores y educandos, implicados directamente en el proceso de Enseñanza – aprendizaje.

Gestión que desde esta perspectiva implicará:

- Gestión por competencias, incluye conocimientos, habilidades y actitudes. El desempeño pasa de ser un estándar “para todos”, a ser una medida individual respecto del desarrollo de las propias capacidades, y se generaliza a distintos ámbitos (no es exclusivo al ámbito escolar, desarrollo de competencias interpersonales por ejemplo, incluye entorno familiar, social y cultural). Implica la gestión de competencias en el ámbito del saber (saber conocer); competencias valóricas (saber ser) y habilidades o destrezas específicas (saber hacer)
- Gestión del conocimiento, “Conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual, que está latente en una organización, se transforme en su Masa Crítica, con el objetivo final de generar en el tiempo ventajas competitivas, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente”,³⁶ vale decir, el objetivo de la Escuela no es el de reproducir saberes ya establecidos, ni el de reeditar estructuras burocráticas, sino que en virtud de la misión de la Institución escolar es la de generar conocimientos, respecto de su práctica docente, implica el conocimiento de la cultura organizacional, que permitirá una mayor comprensión de las dificultades, la anticipación y la resolución de conflictos.

³⁶ “Maritza Osorio Nuñez El Capital Intelectual en la gestión del conocimiento.: en Revista Cubana de los profesionales de la Información y la Comunicación en Salud. Publicada con fecha septiembre 2003 en http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci07603.htm.(Consultada el 15 de Diciembre 2007)

Permite a su vez identificar los talentos, formalizar las mejores prácticas y estandarizar las competencias.

- Gestión de recursos humanos, Implica la incorporación o adherencia y mantención de los profesionales más idóneos para cada puesto específico. La incorporación dice relación con un proceso de selección basado en competencias (de acuerdo a misión institucional y a estatuto docente) y la mantención o permanencia con el programa de incentivos o reconocimientos (siendo los más eficaces los implícitos como el reconocimiento social o de los pares). Gestión que incluye además variables como el tipo de liderazgo, la cultura y clima organizacionales. Considera las necesidades de los trabajadores como la seguridad, beneficios sociales y planes de Capacitación.

La Evaluación de desempeño desde esta perspectiva, se traduce en un reconocimiento de los logros alcanzados por las personas (docentes y estudiantes) durante el proceso de Aprendizaje. El desempeño se entiende como aquellas competencias con que cuentan las personas para ejecutar una determinada tarea o actividad, es decir, la valoración del “capital humano”

6.1 Gestión Escolar

Tradicionalmente, se ha asociado el término gestión escolar con un conjunto de acciones relativas al trámite administrativo o la búsqueda de recursos para la escuela; relegando a segundo término, el objetivo central del acto educativo; esto es, la primacía que debe tener el aprendizaje de los alumnos en las instituciones educativas. Tradición que ha permeado a casi todas las instituciones del Sistema Educativo, convirtiendo el concepto de gestión escolar en un sinónimo de llenado de formularios o documentación en tiempo y forma, trámites administrativos o búsqueda de recursos materiales; como las características que identifican a las “buenas” escuelas.

Para motivos de esta investigación entenderemos la gestión escolar como: Aquel conjunto de procesos planificados, organizados, dirigidos, controlados y coordinados para obtener los resultados esperados por la organización. Gestión que incluye: Liderazgo Directivo, Planificación, Orientación hacia los Procesos (curriculares, financieros y administrativos) y los resultados (en términos de calidad eficiencia y eficacia). Gestión que ha sido definida en términos de índices de Calidad.

En nuestro país, la Fundación Chile y la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile desarrollan (entre los años 2001 y 2002) el Proyecto Fondef denominado “Sistema de Autoevaluación y Certificación de la Calidad de la Gestión Escolar”, con el objetivo de aportar al mejoramiento de la gestión de los establecimientos educacionales de Chile.

Dentro de los productos de esta investigación, se contó la creación del “Consejo Nacional de Certificación de la Gestión Escolar”, Instrumentos para Autoevaluar la Calidad de la Gestión Escolar, Manuales de Mejoramiento de la Gestión, el Modelo y el Estándar de Certificación de la Calidad de la Gestión Escolar, los que sin duda,

constituyen una innovación y un aporte a nuestro sistema educativo, en relación a la promoción del aprendizaje organizacional y el mejoramiento constante de la calidad de las instituciones escolares. Instrumentos que se han aplicado en nuestras Instituciones escolares, desde el año 2004, y que ha permitido destinar mayores recursos y esfuerzos a aquellas Escuelas con bajos estándares de gestión.

Este modelo de Gestión para la calidad escolar descansa sobre las siguientes premisas³⁷ :

- La gestión de calidad se fundamenta en el conocimiento profundo de los usuarios y beneficiarios, sus necesidades y expectativas. La visión y estrategia institucional consolidan la contribución y la forma en que la organización se propone responder a las necesidades y expectativas de la comunidad escolar.
- El Liderazgo Directivo conduce al establecimiento a una agregación de valor y orienta a la comunidad hacia la obtención de los resultados esperados.
- Los integrantes de la comunidad escolar saben cómo contribuir al logro de los fines institucionales, siendo reconocidos por ello.
- Los procesos de gestión tienen como foco el aprendizaje organizacional y se basan en estándares de desempeño y efectividad que son monitoreados sistemáticamente.
- Los resultados son conocidos, analizados e informados a la comunidad escolar y se asume la responsabilidad pública por ello

Para lograr una gestión organizacional efectiva, el Modelo de Gestión Escolar de Calidad, consideró el desarrollo de 6 áreas o recursos: Orientación hacia los alumnos, sus familias y la comunidad, Liderazgo Directivo, Gestión de las Competencias Profesionales Docentes, Planificación, referido a la programación del Plan Anual y del proyecto Educativo Institucional, Gestión de Procesos y Gestión de Resultados, incluye logros de aprendizaje en estudiantes, efectividad organizacional y logro de metas anuales.

Este modelo contempla una serie de etapas o actividades que van desde la Autoevaluación, y el Diseño de una Plan de Mejoramiento de la Gestión, realizadas por cada Institución Escolar con apoyo de la red de Consultores en Gestión Escolar. (Fundación Chile), hasta la Evaluación Externa, a cargo de dos profesionales del Consejo Nacional.

Este Sistema de Certificación de la Calidad de la Gestión Escolar, propende hacia el mejoramiento de los procesos y resultados de las organizaciones escolares según criterios y mecanismos nacionales, propiciando además la búsqueda por alcanzar mejores resultados. Certificación de Calidad que es otorgada por el Consejo de Certificación de la Gestión Escolar, que como organismo autónomo y técnico garantiza que la Institución cumple con los estándares definidos de Calidad³⁸

³⁷ Modelo de Gestión escolar. Fundación Chile: disponible en <http://www.gestionescolar.cl>. (consultado 4 de julio 2007)

³⁸ Sistema de Certificación de la gestión escolar, disponible en <http://www.consejogestionescolar.cl/interiorestandares.htm>,

IV. Marco Metodológico

Frente al panorama actual de la Educación en Chile, el desempeño docente es una variable fundamental a ser estudiada, dada su incidencia en la Calidad de la Educación. Y si bien, la realización de la Evaluación Docente 2007 permite, por primera vez, comparar a los docentes que ya habían participado de un proceso anterior, con profesores que se sometían por primera vez a esta forma de medición. Y de acuerdo a lo expresado por la Ministra de Educación de la época se ha visto una mejora en los resultados obtenidos, aún nos encontramos con un porcentaje que está por debajo de los niveles de Competencia definidos.

Ahora bien, más allá del desempeño evaluado, resulta pertinente preguntarnos respecto de las causas o condiciones del resultado de la evaluación docente, con el fin de corregir las desviaciones del sistema, logrando el objetivo de mejorar la Educación en Chile.

Por otro lado, y si consideramos la importancia que en la actualidad ha cobrado la Educación Técnico Profesional en nuestro País, ligado a la implementación de diversos planes y Programas, el impacto en nuestra economía, así como la posibilidad del aumento del capital Humano en Chile, es que cobra relevancia, efectuar este estudio en este sector de la Educación. Y es que a partir de investigaciones previas, se ha enfatizado en la importancia de contar con docentes calificados y comprometidos con la Formación de los estudiantes de EMTP.

1. Pregunta de Investigación:

¿De qué manera variables como: Satisfacción laboral, nivel de perfeccionamiento docente, años de antigüedad, inciden en el resultado de la evaluación docente en profesores de Liceos Técnico Profesionales de la región de Valparaíso?

2. Objetivos de la investigación:

Objetivo General: Determinar de qué manera la percepción de los docentes evaluados sobre su Satisfacción laboral, años de antigüedad, nivel de perfeccionamiento docente y Formación Inicial, condicionan la evaluación obtenida en Proceso de Evaluación Docente en los Liceos Politécnico Alfredo Aznar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, de la comuna de Valparaíso.

Objetivos Específicos:

- II.1 Determinar, a partir de la percepción de los profesores de Liceos Politécnico Alfredo Aznar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, de la comuna de Valparaíso, acerca del grado de satisfacción laboral y cómo esto influye en los resultados obtenidos en resultados obtenidos en proceso de evaluación docente.
- II.2 Determinar, según la percepción de los profesores de Liceos Politécnico Alfredo Aznar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, de la comuna de Valparaíso, acerca de si el nivel de perfeccionamiento docente influye en los resultados obtenidos en resultados obtenidos en proceso de evaluación docente.

II.3 Determinar, a partir de la percepción de los profesores de los Liceos Politécnico Alfredo Aznar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, de la comuna de Valparaíso, si los años de antigüedad influyen en los resultados obtenidos en proceso de evaluación docente.

II.4 Determinar según la percepción de los profesores de los Liceos Politécnico Alfredo Aznar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, de la comuna de Valparaíso, a si la formación inicial docente, así como la Universidad en que obtienen el Título de profesor, influye en los resultados obtenidos en resultados obtenidos en proceso de evaluación docente.

3 Hipótesis:

La hipótesis de trabajo plantea que los resultados obtenidos por los profesores de los Liceos Politécnico Alfredo Aznar Feres y Técnico Profesional María Luisa Bombal, de la comuna de Valparaíso, sometidos a proceso de Evaluación Docente, está condicionado a las características particulares del profesorado en el ámbito laboral, esto es:

La percepción que los profesores tengan sobre su mayor o menor nivel de satisfacción laboral, la mayor o menor cantidad de años de antigüedad, el mayor o menor nivel de perfeccionamiento docente, y la calidad de la formación inicial influyen en los resultados obtenidos.

4. Diseño metodológico

En primera instancia se construyó un instrumento, compuesto por 21 preguntas que permite conocer el resultado obtenido por cada profesor en Evaluación docente, su nivel de perfeccionamiento, años de antigüedad, y Universidad en que realizan formación inicial, al mismo tiempo que se buscó conocer la percepción de los profesores sobre cómo estas variables influyen en su resultado obtenido. Este instrumento fue aplicado a la totalidad (100%) de los profesores del Liceo Politécnico Alfredo Aznar Feres evaluados en Proceso de Evaluación Docente, n° que asciende a 23 profesores, y al 65% de los profesores del Liceo Técnico Profesional María Luisa Bombal, evaluados en Proceso de Evaluación Docente, n° que asciende a 15 profesores, todos pertenecientes a la comuna de Valparaíso.

Respecto de la elección de este diseño metodológico, y dado los escasos estudios con que contamos en la actualidad, se optó por una primera aproximación, que nos permita conocer y tipificar la muestra a estudiar, conociendo ciertas características como Edad, años de antigüedad, sexo. Y otras variables destinadas a conocer la percepción que los propios docentes (que conformar la muestra) tienen respecto de variables como Satisfacción laboral y, formación inicial, a fin de aproximarnos a variables que podrían incidir en desempeño obtenido y su incidencia en Calidad de la Educación en ámbito Técnico Profesional.

4.1 Descripción de la muestra/ población

Muestra:

La muestra está conformada por 23 profesores del Liceo Politécnico Alfredo Nazar Feres, equivalentes al 100% de los profesores que participan de Proceso de Evaluación Docente, considerando que el número (n) era insuficiente para la realización del estudio, se procedió a aplicar la encuesta a 15 profesores del Liceo Técnico Profesional María Luisa Bombal, que corresponde al 65% de los profesores que participan de Proceso de Evaluación Docente, completando un total de 38 profesores de ambos Liceos pertenecientes a la comuna de Valparaíso.

Para efectos de este estudio, se consideró un $n= 38$ profesores, no siendo objetivo del mismo efectuar comparaciones entre Liceos.

4.2 Descripción de los Instrumentos:

Encuesta descriptiva o cuestionario, que de acuerdo a Sampieri (2006), “es el instrumento más utilizado para recolectar datos... consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”³⁹

La encuesta del tipo descriptiva, tiene como finalidad conocer las características de una población, siendo para esto pertinente, incluir datos personales y/o laborales de los encuestados para realizar comparaciones entre categorías y utilizar una muestra representativa, en el caso de la presente investigación se propone, incluir datos como: años de antigüedad, Universidad de origen y nivel de formación de post-grado.

La encuesta descriptiva, es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación.

La información posible de recoger mediante la encuesta puede clasificarse en las siguientes categorías:

- Demográfica: edad, sexo, Universidad de procedencia.
- Socio-económica: salario, ingresos, nivel de perfeccionamiento docente, etc.
- Conductas: satisfacción laboral, participación, motivación, etc.
- Opiniones, actitudes e imágenes sociales: orientaciones afectivas, preferencias, predisposiciones a actuar a favor o en contra, representaciones, creencias, etc.

La encuesta descriptiva tiene como objetivos principales:

- a) describir la distribución de una o más variables en el total de la muestra definida como objeto de estudio.

³⁹ Metodología de la Investigación Hernández Sampieri, R; Fernández, C y Baptista, P. Editorial Mc Grow Hill, México 2006 (página 310)

- b) realizar la misma operación en subgrupos significativos de ese colectivo o en su muestra
- c) calcular medidas de tendencia central y de dispersión de esas variables en la muestra utilizada.

De modo tal que los dos primeros objetivos permite efectuar comparaciones entre las formas de distribución y los valores que toman las variables en esos contextos.

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario o encuesta descriptiva, compuesto por Veinte y una (21) preguntas de tipo cerradas. Cuestionario autoaplicado en el que se consignan datos como:

- Nivel de perfeccionamiento (Estudios post- grado en área Educación)
- Años de antigüedad
- Nivel desempeño docente obtenido Proceso Evaluación Docente.
- Universidad en que obtienen título profesional de Profesor.

Y otros, tendientes a conocer la opinión de los profesores, respecto de cómo estas variables inciden en el nivel de desempeño obtenido.

VI. ANALISIS DE RESULTADOS

1. Antecedentes de la muestra

El Liceo Politécnico Alfredo Nazar Feres (A-23) de Valparaíso (RBD 1516), ubicado en Playa Ancha, cuenta con una matrícula de 946 alumnos, hombres y mujeres, es una institución de enseñanza pre-básica, básica y media técnico profesional, dependiente de la Corporación Municipal de Valparaíso.

Cuenta con especialidades en Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones.

Fundado en 1885, este año ha celebrado 126 años de funcionamiento.

El año 2007, el Liceo inicia su Jornada Escolar Completa, inaugurando para ello sus nuevas dependencias. Nueva infraestructura que conlleva una inversión pública de más de 2 mil millones de pesos y que contempla, entre otros multi talleres para el desarrollo de las Carreras Técnico Profesionales impartidas, comedores, cocina, gimnasio, sala de primeros auxilios, patio cubierto y más de 1.200 metros cuadrados totales.

En Agosto del año 2007, el Liceo Politécnico firma el Convenio de Articulación y Continuidad de Estudios por Convalidación de Conocimientos Relevantes o Competencias Específicas con Duoc UC de Valparaíso, en el que ambas instituciones asumen su intención de articular la formación de alumnos en las especialidades de electrónica, electricidad y telecomunicaciones, permitiendo así la continuidad de estudios mediante la incorporación de éstos a los planes y programas de alguna de las diversas carreras que ofrece la casa de estudios superiores.

El Liceo Técnico Profesional María Luisa Bombal (B- 26) de Valparaíso, (RBD 1518), cuenta con una matrícula de mil 290 alumnos, entre hombres y mujeres. Imparte tres modalidades de enseñanza: Educación Parvularia con prekínder y kínder- Educación Básica completa y Educación Media Técnico Profesional, dependiente de la Corporación Municipal de Valparaíso.

Cuenta con especialidades en Servicio de alimentación colectiva, Elaboración Industrial de alimentos, Servicios de Turismo, Servicios Hoteleros, acreditadas por Mineduc y Chile Califica.

El Liceo María Luisa Bombal, fue fundado en Marzo de 1955. Nació como Liceo N°3 de Niñas, impartiendo Educación Humanístico Científica. El año 1981, el Liceo es traspasado a la Corporación Municipal de Valparaíso, y pasa a denominarse Liceo B -26, y es a partir de 1998 que adopta el nombre de María Luisa Bombal.

El año 1993, se incorporan a sus aulas la Educación Técnico Profesional, aprobándose, los Planes y Programas de la especialidad "Gastronomía". A partir de este hecho, se abren las matrículas a los alumnos varones que deseen convertirse en Profesionales Técnicos de Nivel Medio en Gastronomía y por consiguiente, el Liceo comienza a ser Co educacional. Entre 1996 y 2002, se deja de impartir la

Enseñanza Humanístico Científica y se comienza con la Enseñanza Técnico Profesional tendiente a fortalecer la mano calificada en las empresas gastronómicas, hoteleras y turísticas, considerando además que la región de Valparaíso tiene un potencial turístico no explotado como Patrimonio de la Humanidad. El Liceo incorpora a partir del año 2001, las especialidades de "Servicios Hoteleros" y "Servicios de Turismo". En el año 2002, incorpora la cuarta especialidad: "Elaboración Industrial de Alimentos".

En el año 2000, el Liceo empieza a impartir educación con Jornada Escolar Completa, ampliándose la infraestructura y, alojando a toda la población escolar en jornada diurna.

2. Caracterización de la muestra:

La muestra está conformada por 38 docentes, de ellos:

Tabla 6: Distribución por sexo

SEXO	n° de profesores
F	24
M	14
Total general	38

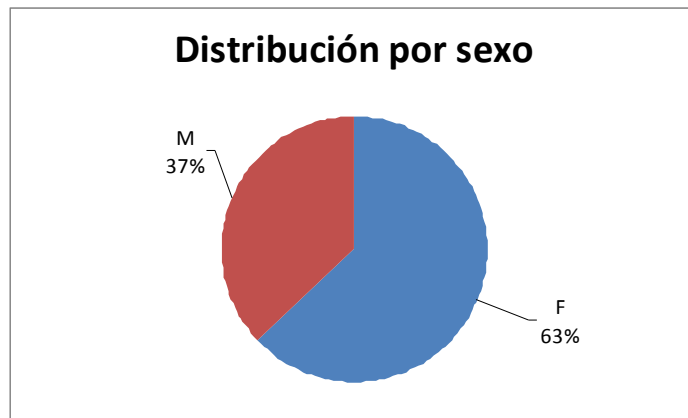


Gráfico 6: Distribución de la muestra según sexo

Como se puede observar en el gráfico 1, el 37% de los profesores encuestados son varones y el 63% mujeres

Respecto de los años de antigüedad: El promedio de los años de antigüedad de los profesores encuestados es de 19 años.

Tabla 7: Años de Antigüedad

Años antigüedad	Frecuencia	% acumulado
3	4	11%
10	10	37%
17	8	58%
25	4	68%
32	2	74%
39	4	84%
y mayor...	6	100%

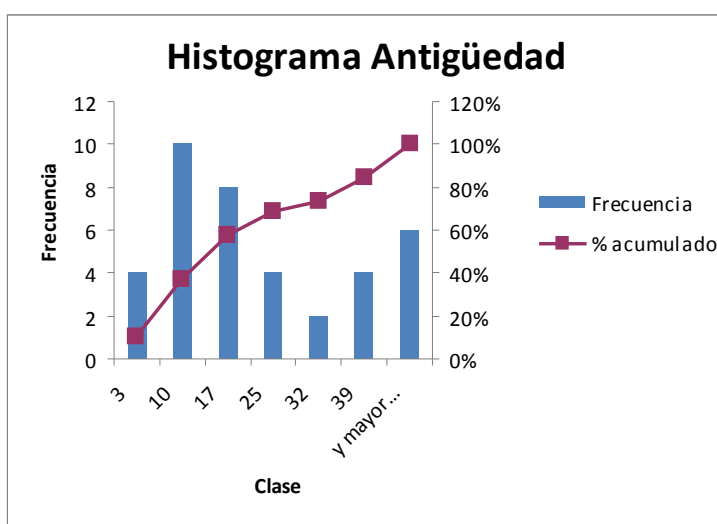


Gráfico 7: Distribución de la muestra según años de antigüedad

En relación a formación Posterior:

Tabla 7: Formación Posterior

Formación Posterior	nº profesores	Porcentajes
Magíster	4	11%
No tiene	22	57%
Postítulo	12	32%

Observamos que 32% de los encuestados tienen formación de postítulo, y sólo 11% cuentan con grado académico de Magíster

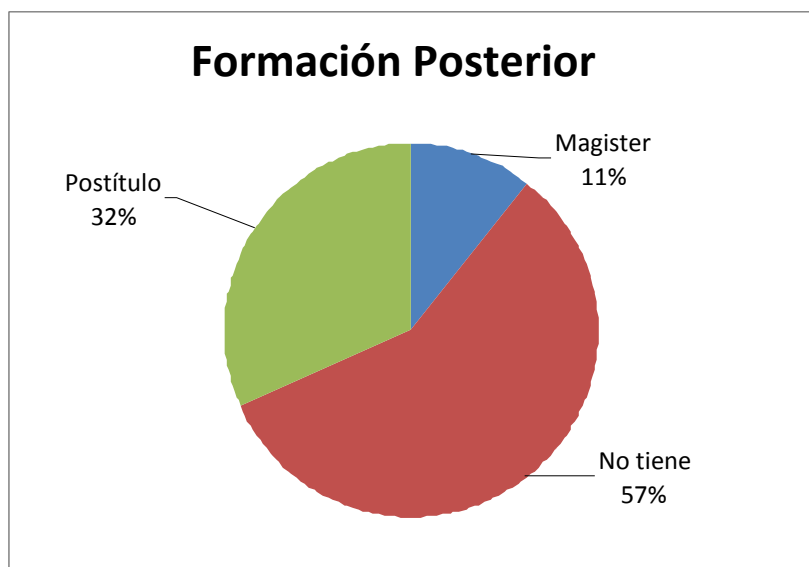


Gráfico 7: Distribución de la muestra según formación de posterior

Respecto de la Formación inicial, la muestra se distribuye de la siguiente forma:

Tabla 8: Universidades en que profesores que conforman la muestra efectúan su Formación Inicial en Pedagogía

Formación Inicial	Nº de docentes	% del Total
UPLA	10	25%
UAB	6	17%
UCH	4	11%
IPLA	2	5%
ENORMAL	4	11%
PUCV	2	5%
NR	10	26%

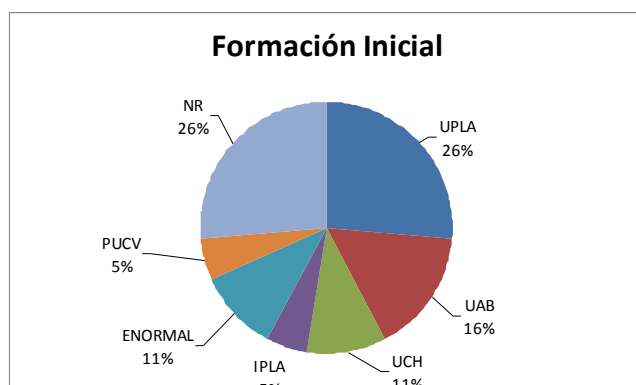


Gráfico 8: Distribución de la muestra según Universidad en la que obtienen título de Pedagogía

3. Análisis Resultados:

Se efectuó un análisis estadístico, mediante el Programa Start Graphics, que permitió determinar aquellas variables que resultan estadísticamente significativas en su relación con los Resultados de la Evaluación Docente, efectuando análisis de varianza mediante ANOVA, para luego, analizar estadísticamente los datos por variable, referidos en este caso a Resultados de Evaluación Docente.

3.1 Análisis descriptivo.

Se realizó un análisis desde una metodología descriptiva, utilizando técnicas cuantitativas y estadísticas que permiten conocer cómo se comportan las variables definidas para este estudio, a saber: satisfacción laboral, formación inicial docente, nivel de perfeccionamiento y años de experiencia.

Análisis de variables:

Respecto de las variables estudiadas: Grado de Satisfacción Laboral (SL) y Grado de Satisfacción con la Formación Inicial Docente, (FID) y su relación con los Resultados obtenidos en Evaluación Docente (RED), es posible observar lo siguiente:

Tabla 9: Promedio de Respuestas Grado Satisfacción Laboral y Grado Satisfacción con Formación Inicial Docente, de acuerdo a Resultados Evaluación Docente.

Nivel RED	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	FID1	FDI1
Básico	3,0	3,3	3,0	3,0	3,8	3,3	3,3	3,3	3,3
Competente	2,5	3,0	2,7	3,1	3,0	2,8	3,3	3,1	3,2
Destacado	2,7	2,7	3,0	3,7	3,3	3,3	3,7	3,3	3,3

Tabla 10: Desviaciones Estándar de Respuestas Grado Satisfacción Laboral y Grado de Satisfacción con Formación Inicial Docente

D. STD	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	FID1	FDI1
D. STD 2	0,8	0,5	0,8	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
D. STD 3	0,5	0,4	0,6	0,5	0,9	0,7	0,6	0,5	0,6
D. STD 4	0,5	0,5	0,9	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

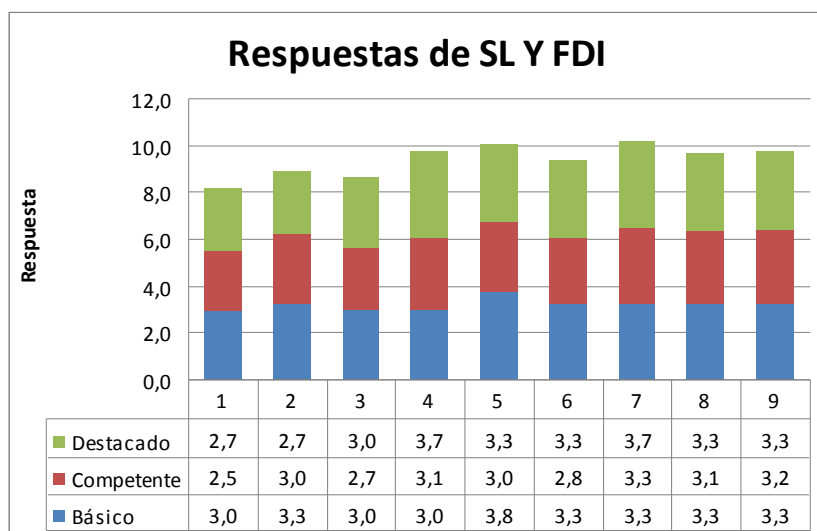


Gráfico 9: Respuestas Satisfacción Laboral y Formación Inicial Docente

Ahora bien, y respecto de los resultados obtenidos en la Variable: Percepción que los profesores evaluados tienen acerca de la relación existente entre Desempeño Docente y Satisfacción Laboral (P1), Formación Inicial Docente (P2), Años de antigüedad (P3) y Formación Posterior (P4), es posible determinar lo siguiente:

Tabla 11: Respuestas obtenidas variables Percepción

Respuesta	P1	P2	P3	P4
NO	16	18	16	16
SI	22	20	22	14
Total	38	38	38	30

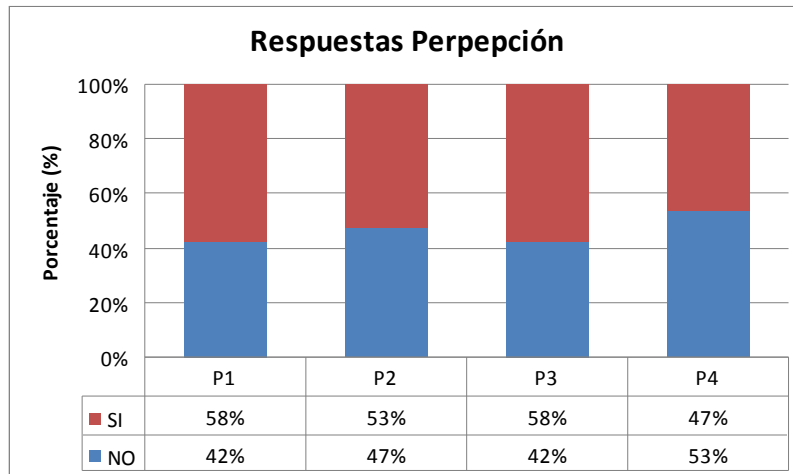


Gráfico 10: Respuestas Perpepción sobre Satisfacción Laboral, Formación Inicial, Años Antigüedad y Formación Posterior

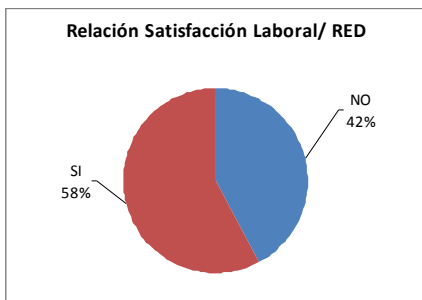


Gráfico 10: Relación Satisfacción Laboral/ RED

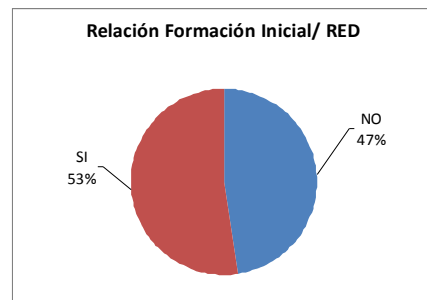


Gráfico 11: Relación Formación Inicial/ RED

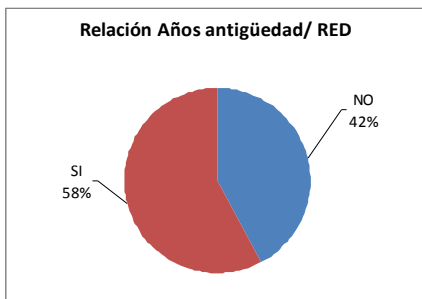


Gráfico 12: Relación Años de Antigüedad/ RED

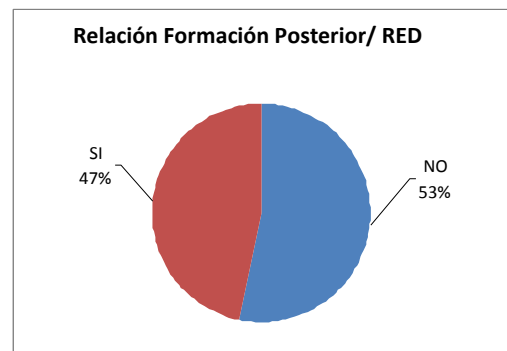


Gráfico 13: Relación Formación Posterior/ RED

3.2 Análisis Inferencial,

Con el propósito de estudiar posibles relaciones entre la variable dependiente del estudio: Resultado Evaluación Docente y las variables independientes: satisfacción laboral, formación inicial docente, nivel de perfeccionamiento y años de experiencia, se efectuó análisis inferencial, determinando las variables significativas del estudio.

Con este fin se utilizó programa Start Graphics para analizar estadísticamente datos, en particular se utilizó la metodología ANOVA (análisis de varianza), metodología que permite inferir si dos o más poblaciones tienen valores medios (promedio) estadísticamente similares o provienen de una misma población.

Las variables que fueron seleccionadas por ser estadísticamente significativas dentro del total de variables consideradas en la encuesta son:

- Análisis del efecto de la dimensión: “Percepción de relación entre Satisfacción Laboral y Resultado Evaluación Docente” (P1).
- Análisis del efecto de la dimensión: “Percepción de relación entre Formación Inicial y Resultado Evaluación Docente” (P2)
- Análisis del efecto de la dimensión: “Percepción de relación entre Años de antigüedad y Resultado Evaluación Docente” (P3)
- Análisis del efecto de la dimensión: “Género y Resultado Evaluación Docente”
- Análisis del efecto de la dimensión: “Formación en ámbito de Educación y Resultado Evaluación Docente”

De los resultados obtenidos se procedió a efectuar el siguiente análisis, que consideró tanto Análisis de Varianza⁴⁰, como Indicadores de Linealidad⁴¹

3.2.1 Análisis de Varianza,

El análisis de varianza analiza el siguiente modelo matemático.

Efecto = Factores + Residuos,

Donde la hipótesis nula es que el efecto de cada factor es cero, luego el P-Valor indica la probabilidad de la hipótesis nula, es decir una probabilidad alta indica que los factores son poco significativos.

El resto de los parámetros como la suma de los cuadrados, Cuadrados Medios y grados de libertad (GI), son sub cálculos que permite conocer el F-Ratio que es valor puntuado de la distribución de Fischer, que modela la diferencia de la distribución de medias, o su equivalente el P-Valor que indica la probabilidad de la hipótesis nula.

⁴⁰ Para mayor información ver Montgomery, Peck y Vining (2006): “Introducción al Análisis de Regresión Lineal”, página 27. Compañía Editorial Continental, 3ª reimpresión.

⁴¹ Para mayor información ver Montgomery, Peck y Vining (2006): “Introducción al Análisis de Regresión Lineal”, página 30. Compañía Editorial Continental, 3ª reimpresión,

3.2.2. Tabla de indicadores de linealidad

Como segundo punto los coeficientes de R-Cuadrado indican el nivel de relación lineal entre las variables predictivas o factores y el efecto, siendo una relación lineal perfecta valores de 1 o 100%, y una relación lineal nula valores de 0, es mejor realizar el cálculo de este indicador ajustado por los grados de libertad, es decir variables independientes del estudio.

Los errores indicados se refieren a la incertidumbre que tiene el modelo calculado y servirían para calcular para un nivel de confianza el rango de respuesta asociada, como los indicados en los gráficos de media para un 95% de confianza.

El estadístico D de Durbin-Watson, mide el grado de auto correlación entre el residuo correspondiente a cada observación y la anterior. Si el valor es próximo a 2, los residuos estarán in correlacionados; si se aproxima a 4, estarán negativamente auto correlacionados y si se aproxima a 0 estarán positivamente auto correlacionados,

A continuación se exponen los resultados obtenidos:

A. Análisis del efecto de la dimensión: “Percepción de relación entre Satisfacción Laboral y Resultado Evaluación Docente” (P1)

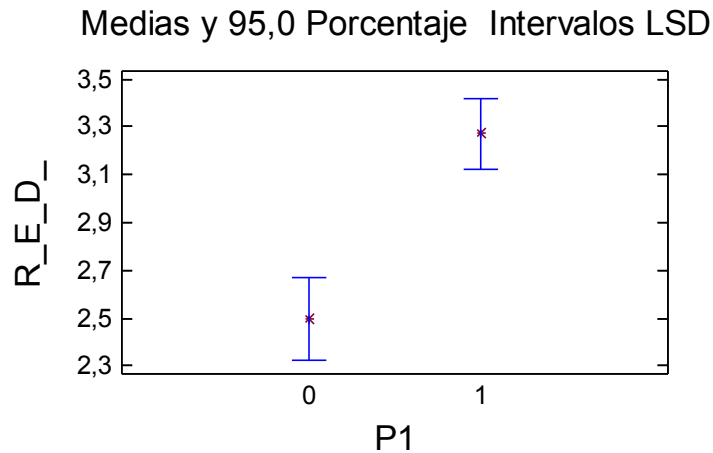


Gráfico 14: Percepción de relación entre Satisfacción Laboral y Resultado Evaluación Docente

Este gráfico muestra como los profesores que perciben que existe relación entre la variable Satisfacción Laboral y Resultado obtenido en Evaluación Docente, tienen un mejor rendimiento en Proceso de Evaluación, que aquellos que no perciben dicha relación.

TABLA A1:
Análisis de la Varianza para R_E_D_

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F-Ratio	P-Valor
Modelo	5,5311	1	5,5311	23,81	0,0000
Residuos	8,36364	36	0,232323		
Total (Corr.)	13,8947	37			

La Tabla A1 muestra los resultados del ajuste a un modelo Estadístico lineal general que relaciona Resultado Evaluación Docente (R_E_D_) con la Percepción acerca de la relación de este resultado con la Satisfacción Laboral (P1). Puesto que el p-valor en la primera tabla ANOVA para R_E_D_ es inferior a 0.01, hay una relación estadísticamente significativa entre R_E_D_ y las variables pronosticadas al 99% de nivel de confianza.

TABLA A2:

R-Cuadrado = 39,8 porcentaje

R-Cuadrado (adaptado para g.l.) = 38,1 porcentaje

Error Estándar de la Est. = 0,481999

Error absoluto de la Media = 0,440191

Estadístico Durbin-Watson = 1,32263 (P=0,0122)

El estadístico R-cuadrado indica que el modelo así ajustado explica el 39,8 % de la variabilidad en R_E_D_. El estadístico R-cuadrado ajustado, que es más adecuado para comparar modelos con diferente número de variables independientes es 38,1351%.

B. Análisis del efecto de la dimensión: "Percepción de relación entre Formación Inicial y Resultado Evaluación Docente" (P2)

Medias y 95,0 Porcentaje Intervalos LSD

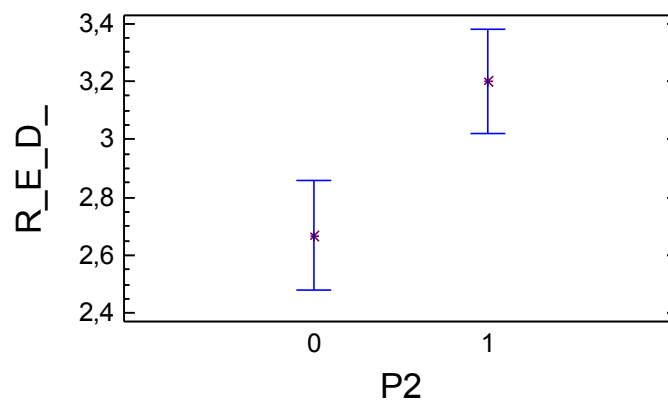


Gráfico 15: RED/ P2

Este gráfico muestra como los profesores que perciben que existe relación entre la variable Formación Inicial y Resultado obtenido en Evaluación Docente, tienen un mejor rendimiento en Proceso de Evaluación.

TABLA B1

Análisis de la Varianza para R_E_D_

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F-Ratio	P-Valor
Modelo	2,69474	1	2,69474	8,66	0,0057
Residuos	11,2	36	0,311111		
Total (Corr.)	13,8947	37			

La Tabla B1 muestra los resultados del ajuste a un modelo Estadístico lineal general que relaciona Resultado Evaluación Docente (R_E_D_) con la Percepción acerca de la relación de este resultado con la Formación Inicial (P2). Puesto que el p-valor en la primera tabla ANOVA para R_E_D_ es inferior a 0.01, hay una relación estadísticamente significativa entre R_E_D_ y las variables pronosticadas al 99% de nivel de confianza.

TABLA B2

R-Cuadrado = 19,3939 porcentaje

R-Cuadrado (adaptado para g.l.) = 17,1549 porcentaje

Error Estándar de la Est. = 0,557773

Error absoluto de la Media = 0,449123

Estadístico Durbin-Watson = 1,24563 (P=0,0068)

El estadístico R-cuadrado indica que el modelo así ajustado explica el 19,3% de la variabilidad en R_E_D_. El estadístico R-cuadrado ajustado, que es más adecuado para comparar modelos con diferente número de variables independientes es 17,1549%.

C. Análisis del efecto de la dimensión: “Percepción de relación entre Años de antigüedad y Resultado Evaluación Docente” (P3)

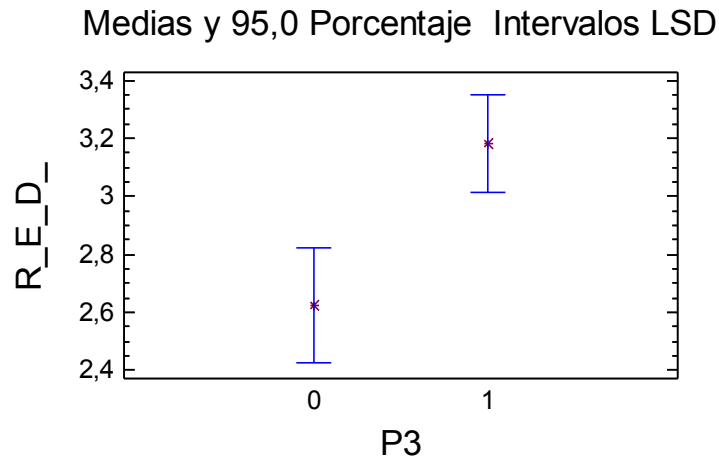


Gráfico 16: RED/ P3

Este gráfico muestra como los profesores que perciben que existe relación entre la variable años de antigüedad y Resultado obtenido en Evaluación Docente, tienen un mejor rendimiento en Proceso de Evaluación.

TABLA C1

Análisis de la Varianza para R_E_D_

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F-Ratio	P-Valor
Modelo	2,87201	1	2,87201	9,38	0,0041
Residuos	11,0227	36	0,306187		
Total (Corr.)	13,8947	37			

La Tabla C1 muestra los resultados del ajuste a un modelo Estadístico lineal general que relaciona Resultado Evaluación Docente (R_E_D_) con la Percepción acerca de la relación de este resultado con años de antigüedad (P3). Puesto que el p-valor en la primera tabla ANOVA para R_E_D_ es inferior a 0.01, hay una relación estadísticamente significativa entre R_E_D_ y las variables pronosticadas al 99% de nivel de confianza.

TABLA C2

R-Cuadrado = 20,6698 porcentaje
R-Cuadrado (adaptado para g.l.) = 18,4661 porcentaje
Error Estándar de la Est. = 0,553342
Error absoluto de la Media = 0,435407
Estadístico Durbin-Watson = 1,72486 (P=0,1940)

El estadístico R-cuadrado indica que el modelo así ajustado explica el 20,6% de la variabilidad en R_E_D_. El estadístico R-cuadrado ajustado, que es más adecuado para comparar modelos con diferente número de variables independientes es 18,4%.

D. Análisis del efecto de la dimensión: “Género y Resultado Evaluación Docente”

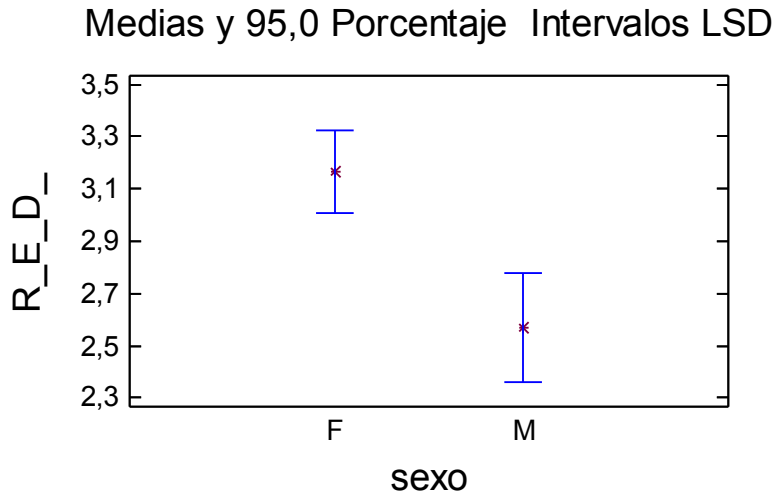


Gráfico 17: Género/ RED

Este gráfico muestra como los profesores de sexo femenino tiene un rendimiento superior en Proceso de Evaluación Docente, comparado con los profesores varones encuestados

TABLA D1

Análisis de la Varianza para R_E_D_

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F-Ratio	P-Valor
Modelo	3,13283	1	3,13283	10,48	0,0026
Residuos	10,7619	36	0,298942		
Total (Corr.)	13,8947	37			

La Tabla D1 muestra los resultados del ajuste a un modelo Estadístico lineal general que relaciona Resultado Evaluación Docente (R_E_D_) con género. Puesto que el p-valor en la primera tabla ANOVA para R_E_D_ es inferior a 0.01, hay una relación estadísticamente significativa entre R_E_D_ y las variables pronosticadas al 99% de nivel de confianza.

TABLA D2

R-Cuadrado = 22,5469 porcentaje

R-Cuadrado (adaptado para g.l.) = 20,3954 porcentaje
 Error Estándar de la Est. = 0,546756
 Error absoluto de la Media = 0,443609
 Estadístico Durbin-Watson = 1,6733 (P=0,1433)

El estadístico R-cuadrado indica que el modelo así ajustado explica el 22,5% de la variabilidad en R_E_D_. El estadístico R-cuadrado ajustado, que es más adecuado para comparar modelos con diferente número de variables independientes es 20,3954%.

E. Análisis del efecto de la dimensión: “Formación de posterior en ámbito de Educación y Resultado Evaluación Docente”

Medias y 95,0 Porcentaje Intervalos LSD

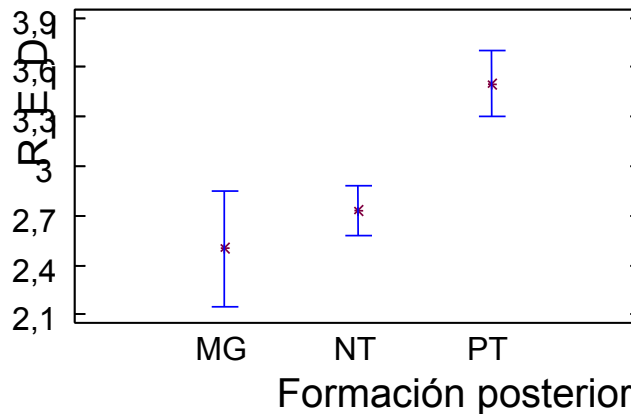


Gráfico 18: Formación Posterior/ RED

Este gráfico muestra como los profesores con Formación de Post título tienen un rendimiento superior en Proceso de Evaluación Docente, comparado con los profesores que no cuentan con dicha formación.

Al mismo tiempo que indica que no existe diferencia en cuanto a Evaluación Docente en profesores que cuentan con grado de Magister y profesores que no tienen formación de Post título.

TABLA E1

Análisis de la Varianza para R_E_D_

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	F-Ratio	P-Valor
Modelo	5,5311	2	2,76555	11,57	0,0001
Residuos	8,36364	35	0,238961		
Total (Corr.)	13,8947	37			

La Tabla E1 muestra los resultados del ajuste a un modelo Estadístico lineal general que relaciona Resultado Evaluación Docente (R_E_D_) con Formación posterior en ámbito educacional. Puesto que el p-valor en la primera tabla ANOVA para R_E_D_ es inferior a 0.01, hay una relación estadísticamente significativa entre R_E_D_ y las variables pronosticadas al 99% de nivel de confianza.

Datos que muestran como la Formación posterior influye en un mejor rendimiento en Evaluación Docente, no teniendo el mismo impacto, sin embargo, el grado académico de Magíster.

TABLA E2

R-Cuadrado = 39,8072 porcentaje

R-Cuadrado (adaptado para g.l.) = 36,3676 porcentaje

Error Estándar de la Est. = 0,488836

Error absoluto de la Media = 0,440191

Estadístico Durbin-Watson = 1,20751 (P=0,0048)

El estadístico R-cuadrado indica que el modelo así ajustado explica el 39,8% de la variabilidad en R_E_D_. El estadístico R-cuadrado ajustado, que es más adecuado para comparar modelos con diferente número de variables independientes es 36,3676%.

VII. DISCUSIÓN

La Psicología Laboral, nos enseña que las condiciones laborales son esenciales al considerar el recurso humano en las organizaciones, así como deficiencias en estas condiciones pueden generar insatisfacción laboral. Ahora bien, y en relación a los resultados obtenidos de la presente investigación es posible observar:

Respecto de la relación entre el Grado Satisfacción Laboral y los Resultados obtenidos en Evaluación Docente, no se aprecian diferencias significativas, esto es, no se observa que el grado de satisfacción laboral incida en el resultado o evaluación docente, si es posible observar una determinada tendencia de los profesores evaluados en Rango "Básico" a manifestarse Satisfechos en cuanto a lo laboral, de lo que podríamos desprender que no existe al interior de sus Establecimientos Educativos políticas claras respecto de la promoción o gratificación asociada a una Evaluación Docente Destacada. Frente a lo que sería relevante, contar con un Programa de Incentivos, que motive a los docentes a mejorar rendimiento en Proceso de Evaluación.

Los docentes que obtienen un resultado destacado, se muestran muy satisfechos con:

- su horario de trabajo
- reconocimiento que de su trabajo hace la Dirección del Liceo.

Dos variables a considerar como relevantes en cuanto a motivadores intrínsecos, y que podrían potenciar el rendimiento obtenido en Evaluación Docente.

El **horario de trabajo**, dice relación, con motivador o incentivo no monetario, diversos estudios han demostrado como el horario flexible, actúa como un motivador que incrementa el rendimiento laboral. Al respecto, Vernon, (1921) y Wyatt, (1927),⁴² son pioneros en investigar variables referidas a las horas de trabajo y los descansos, en relación a la reducción de la fatiga y el bienestar laboral.

El reconocimiento por parte de un superior, también obedece a una forma de incentivo no monetaria, reconocimiento que puede ir desde una distinción verbal al trabajador, traducirse en un premio concreto (distintivo de la Empresa u organización), ser parte del cuadro de honor (reconocimiento social) o en días adicionales de vacaciones para el o los trabajadores destacados. El reconocimiento, asociado a destacar a un trabajador por sobre los demás, obedece a un factor intrínseco del trabajador, esto es, propio de cada trabajador, ligado a su **motivación de logro** y a la posibilidad de desarrollo o superación personal. La motivación de logro, ha sido definida como un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, de modo tal que las personas que cuentan con este tipo de motivación, luchan por el logro personal más que los premios en sí, sienten deseos de lograr algo mejor y por hacer mejor las cosas, buscan situaciones para asumir la responsabilidad personal en la resolución de problemas, necesitan recibir retroalimentación sobre su rendimiento, saben establecer metas de dificultad moderada y evitan tareas fáciles o demasiados difíciles, al mismo tiempo que las mismas probabilidades de

⁴² Citados en Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo, volumen I, 1ª edición. Madrid, Editorial Eudema. Página 122.

éxito o fracaso les permite experimentar sentimientos de logro y satisfacción por los mismos esfuerzos.⁴³

Dentro de las variables, que los profesores destacados evalúan con menor nivel de Satisfacción (2.7), esto es, entre los niveles de satisfecho (3) e insatisfecho (2) se encuentran:

- Remuneración percibida
- Posibilidad de acceder a promociones dentro de la Escuela.

Observándose nuevamente una tendencia a incentivos de tipo no monetario. Ambas variables se asocian a factores extrínsecos, esto es propios de la política de la organización, y que pueden afectar positiva o negativamente el rendimiento del trabajador. Esto es, pese a que no se encuentran satisfechos con remuneración percibida, mantienen su motivación de logro y su rendimiento laboral. Al mismo tiempo que al no existir políticas de promoción al interior del Establecimiento, lo que motivaría a los profesores, estaría más ligado al desarrollo y Capacitación que a la Carrera funcionaria, siendo el primero el verdadero motor o motivador.

Los profesores que se ubican dentro del rango de “competente” en Evaluación Docente, evalúan por sobre el nivel de Satisfacción (3) también la variable **Reconocimiento**, apareciendo bajo el nivel de Satisfacción, las variables Remuneración percibida y posibilidad de acceder a capacitación y/o cursos de formación. Respecto del tema de Reconocimiento diversos autores e Investigadores en Psicología Laboral, acuerdan que para que el reconocimiento se constituya como un motivador de la conducta laboral, este debe ser: efectuado de forma inmediata, y por el Directivo a cargo del trabajador (responsable inmediato o algún otro superior), deseablemente público, en particular cuando involucre a toda la organización o comunidad. Para autores como Maslow, (1970) el Reconocimiento alcanza el estatus de necesidad, definida como “deseo de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social”⁴⁴, necesidad que incluye la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Ahora bien, y respecto de la variable Grado Satisfacción con **Formación Inicial Docente** y su relación con la Evaluación Docente, cabe señalar que no existen diferencias significativas entre ambas variables, de modo tal que, los profesores evaluados, denotan satisfacción con la formación inicial recibida, así como con las competencias adquiridas durante Educación Superior, no observándose diferencias asociadas a Rendimiento en Evaluación Docente. Respecto de este punto, sería interesante conocer los resultados que obtienen los egresados de la Carrera de Pedagogía en la Prueba INICIA, Instrumento diseñado por Ministerio de Educación, que busca evaluar competencias y conocimientos de los dichos egresados de las

⁴³ Ver Mc-Clelland, David (1989): “Estudio de la Motivación Humana”. de [C.](#) S.E. de Ediciones Narcea. Madrid, pp 223.

⁴⁴ Maslow, Abraham, (1970) citado en “Estudio de la Motivación Humana”. de [C.](#) S.E. de Ediciones Narcea. Madrid, pp 115.

diversas Universidades a lo largo del país, como una forma de garantizar la Calidad en la Formación Inicial de Docentes, y cómo estos resultados se relacionan con los Obtenidos en Evaluación Docente, para poder dar cuenta de esta última variable.

Ahora bien, y en relación a la prueba INICIA, cabe señalar que, por primera vez este año se publicaron los primeros resultados obtenidos por los 2.111 egresados evaluados, proceso en el que participaron 43 de las 59 instituciones que imparten Carreras de Pedagogía, siendo evaluados en:⁴⁵

- Conocimientos Generales para Educación Básica, (incluidas menciones de Matemática, Lenguaje y Comunicación, Comprensión de la Sociedad y Comprensión de la Naturaleza), obteniendo un porcentaje de logro de 51%
- Conocimientos Pedagógicos; con un logro promedio de 46%
- Habilidad de Comunicación Escrita, donde sólo un 2% logra un nivel aceptable en vocabulario y ortografía.
- Habilidades de manejo de Tics, con sólo un 38% de evaluados que logra insertar una imagen en una presentación.

Datos poco alentadores, que además permiten conocer diferencias en la Formación de Docentes en diversas Instituciones, siendo por ejemplo, quien lidera este ranking la Universidad Finis Terrae (71% de logro), seguida por la Pontificia Universidad Católica de Chile (70% de logro), la Universidad de Chile y la Universidad de Los Andes (ambas con 65% de logro) y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (64%).⁴⁶

Respecto de la percepción que los profesores efectúan sobre la relación entre el Rendimiento en Evaluación Docente y las variables: Satisfacción Laboral, Formación Inicial Docente, Antigüedad y Formación de Post- título, tampoco se observan diferencias significativas. Siendo la mayor diferencia encontrada en la variable satisfacción laboral, un 58% de los encuestados perciben que existe relación con Resultados de evaluación docente y en la variable Años de antigüedad, también con un 58% de profesores que perciben su relación con Resultado docente.

Respecto de la variable **Edad** de los docentes encuestados, resulta interesante mencionar que los docentes menores de 31 años y mayores de 51 años tienden a obtener rendimientos inferiores en Evaluación docente que aquellos que tienen entre 31 y 50 años, antecedente que se puede relacionar con años de antigüedad. En el caso de los menores de 30 años, podríamos inferir que la experiencia del docente en aula afecta directamente en su desempeño docente, mientras que en los profesores mayores de 51 años, la variable que podría influir en su deficiente desempeño, se puede asociar a Formación Inicial, ya que se trata de profesores formados en Escuela Normal, con el cambio de currículo que enfrentó la carrera de Pedagogía al impartirse al interior de Universidades.

⁴⁵ Datos extraídos de Resultados Prueba INICIA 2010 (Abril 2011), disponibles en <http://www.cedus.cl/?q=node/1662>.

⁴⁶ Para mayor información ver <http://www.mineduc.cl/usuarios/cpeip/doc/201105041721390.INICIA%202010%20PPT%20V2.0.pdf>

Al respecto de este punto, cabe señalar, que Las [Escuelas Normales](#) en nuestro país, funcionan entre [1842](#) y [1974](#), son las entidades encargadas de la formación y capacitación de los profesores (normalistas) de [educación básica](#), llamada en ese entonces educación primaria. Mientras que la formación de Profesores para Educación Media se inicia el año 1889, con la creación del Instituto Pedagógico de Chile, más tarde será parte de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile.⁴⁷

A partir de la Reforma Educacional de 1965, la formación de profesores deja de ser exclusiva de estas Escuelas y pasa a impartirse también en Universidades como la Universidad de Chile. Es en el año 1974, en que se decreta la disolución de las Escuelas Normales, siendo incorporados sus estudiantes a las diversas sedes de la Universidad de Chile y Universidad Técnica del Estado, bajo motivaciones ideológicas y económicas por parte del gobierno militar, siendo intervenidas las 8 Universidades que imparten la Carrera. Una serie de modificaciones estructurales, así como la desvalorización de la profesión, asociada a una baja en las remuneraciones percibidas, llevó a un bajo interés por las Carreras de Pedagogía.⁴⁸ Es a partir de la Reforma del año 1996, que se busca un re impulso para la Carrera Docente, medidas que buscan mejorar la Calidad en la Educación y que incluyeron, entre otras medidas, un fondo equivalente a 25 millones de dólares para la formación inicial docente, surgiendo el Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente, que tiene por objetivo, mejorar la calidad de los profesores, instaurando para ello la Acreditación obligatoria de los programas de formación, contando con Fondos concursables (MECESUP/ INICIA) y Programa de Becas para estudiantes meritorios que ingresan a la Carrera de pedagogía. Cambios que debieran incidir en la motivación y desempeño de los Docentes.

Por otro lado, los datos obtenidos del análisis inferencial, indican una relación directamente proporcional entre la Percepción que tienen los profesores evaluados acerca de la relación entre Satisfacción Laboral y Resultado Evaluación Docente. Esto es, los profesores que obtienen mejor Rendimiento en Evaluación Docente, perciben que la variable Satisfacción Laboral incide o condiciona dichos resultados.

Así mismo los profesores que perciben que existe una relación entre Formación Inicial Docente y Resultados obtenidos en Evaluación Docente, claramente obtienen un mejor desempeño docente.

En relación a los años de antigüedad también hay una clara tendencia, que muestra como aquellos profesores que perciben positivamente la relación entre esta variable y los Resultados Obtenidos en Evaluación docente, también obtienen un mejor desempeño.

⁴⁷ Datos extraídos de Núñez, José Abelardo. (1883). "Organización de escuelas normales". Disponible en <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0018130.pdf>

⁴⁸ Para mayor información ver Núñez Prieto, Iván (2010) "Las Escuelas Normales: Una historia de fortalezas y debilidades 1842-1973" Revista Docencia N° 40 MAYO <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100907015901.pdf>

De lo anterior podemos concluir como la Percepción que los profesores tienen determinan, en algún grado su desempeño obtenido en Evaluación Docente. Datos que nos permiten confirmar la Hipótesis establecida para el presente estudio, a saber: “La percepción que los profesores tienen sobre su mayor o menor nivel de satisfacción laboral, la mayor o menor cantidad de años de antigüedad, el mayor o menor nivel de perfeccionamiento docente, y la calidad de la formación inicial influyen en los resultados obtenidos”.

Respecto de la variable “**sexo**”, es posible observar un rendimiento superior en las profesoras mujeres encuestadas por sobre los varones sometidos a mismo instrumento. Nuestra investigación muestra además que las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres, datos que coinciden con los estudios realizados por Quin, Stances y McColloug (1974)⁴⁹ quienes señalan que las mujeres aprecian más que los hombres, factores como: número de horas, distribución de la jornada, lugar de trabajo, cercanía con residencia, entre otros, elementos asociados a la búsqueda de compatibilizar trabajo y familia. Otros estudios, realizados al respecto de la diferencia de género, indican que, las mujeres trabajadoras, en general, tienen menores expectativas de sus trabajos que los hombres. (Sloane y Williams, 2000)⁵⁰

En nuestra sociedad, familia y trabajo se constituyen como las principales fuentes de satisfacción vital y felicidad de las personas (Moyano Díaz, 2005; Moyano Díaz y Ramos A., 2007)⁵¹, razón por la cual, resulta relevante la búsqueda del equilibrio entre el tiempo dedicado a un ámbito y a otro. Esto sumado al aumento de familias mono parentales, con madres a cargo del sustento económico, y la obligación de éstas de incorporarse al mundo laboral.

El análisis respecto de la Formación de Post- título, indica un rendimiento superior en aquellos docentes que cuentan con Formación de Post- título, por sobre aquellos docentes encuestados que no cuentan con Formación de Post título, no existiendo diferencias en cuanto a rendimiento entre este último grupo y el de los profesores que cuentan con grado académico de Magíster, esto se podría explicar dado el enfoque de los Programas de Magíster, tendientes a desarrollar en profesores habilidades en el ámbito de la Investigación, la Gestión o el Currículo, entre otros, más que en potenciar habilidades para mejorar eficacia de su práctica docente, enfoque que si se asocia a Cursos de Post Título.

⁴⁹ Citado en Alonso P. (2008): “Estudio Comparativo de la Satisfacción Laboral en el personal de administración” en Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Madrid.

⁵⁰ Citado en Sánchez, Fuentes y Artacho (2007): “La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit”. En Cuadernos de Gestión. Vol. 7. N.º 2 Universidad de Córdoba. pp. 3.

⁵¹ Citados en Jiménez, Andrés y Moyano, Emilio (2008): “Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la Calidad de Vida”, Revista Universum N° 23 Vol. 1, disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext

Al respecto, y a modo de ejemplo, en la actualidad el Programa de Educación Continua para el Magisterio (PEC) de la Universidad de Chile, ofrece el Programa de Pos títulos de Mención en Primer Ciclo Básico para Profesores de Educación Básica, cuyo propósito principal, “es entregar a docentes de Enseñanza General Básica elementos y herramientas que les permita una especialización actualizada en los contenidos que forman parte del currículo de 1° a 4° año básico, en una instancia de perfeccionamiento docente, que aporta en la profundización de los contenidos del currículo e instala nuevos conceptos y enfoques relacionados con los avances en el conocimiento de la educación inicial en la actualidad, acompañando este proceso con una reflexión sobre la forma de tratar dichos contenidos en el aula”. Siendo el objetivo general del Programa el de “Fortalecer y actualizar competencias pedagógicas, disciplinarias y didácticas específicas en profesores/as de primer ciclo de educación básica que les permitan abordar adecuadamente los procesos de enseñanza, favoreciendo una implementación curricular de calidad.”⁵²

Mientras que los Programas de Magister ofrecidos en el ámbito de la Educación apuntan más bien, a la Formación de Profesionales con pensamiento crítico, con altos niveles de competencia en investigación educacional y cuyos conocimientos aporten al desarrollo de la disciplina. Con capacidad para orientar, diseñar y propuestas educativas a nivel micro y macro en el sistema educativo.

El Programa, de Magister en Educación, de la Universidad de Chile, por ejemplo, plantea como objetivos:

- Ofrecer al estudiante un conocimiento actualizado y en profundidad en el ámbito de la selección y organización de la cultura que transmite la escuela y su relación con el contexto en que ella se inserta.
- Habilitarlo para el desarrollo de investigaciones que representen una contribución en el campo de la educación.
- Capacitarlo para ejercer docencia universitaria en el ámbito de la educación, y en el de la mención correspondiente.

⁵² Ver <http://www.pec.uchile.cl/post.html>

VIII. Conclusiones

A modo de conclusión, resulta pertinente señalar que los estudios, en general, realizados en el tema de la Satisfacción Laboral, tradicionalmente se han centrado en variables asociadas al puesto de trabajo, dejando de lado, características personales como la edad, el sexo, la remuneración y la capacitación o nivel de formación, variables que claramente inciden en el bienestar del sujeto, incidiendo en su desempeño laboral. Los resultados de la presente investigación, realizada en el ámbito de dos Liceos Politécnicos de Valparaíso, intentan dar cuenta de esta situación, mostrando ciertas interrelaciones entre variables, pudiendo afirmar lo siguiente:

1. Factores intrínsecos como el Reconocimiento afectan positivamente en Resultados Destacado obtenidos en Evaluación Docente de profesores que conforman la muestra.
2. Factores extrínsecos como las remuneraciones, la promoción dentro del lugar de trabajo y la capacitación, son menos determinantes en el Resultado Destacado obtenido por los profesores que conforman la muestra.
3. Los profesores que se encuentran dentro del rango etario de 31 a 50 años tienen un mejor rendimiento en Resultado de Evaluación Docente que aquellos profesores menores de 30 años y mayores de 51 años que conforman la muestra.
4. La variable sexo también influye en desempeño obtenido en Evaluación Docente, de modo tal que las mujeres obtienen un mejor rendimiento que los varones que conforman la muestra.
5. La formación de Post- título en ámbito de la Educación incide positivamente en Resultado de Evaluación Docente de los profesores que conforman la muestra.
6. La formación de Magister no influye en Resultado de Evaluación Docente de los profesores que conforman la muestra.

Otro elemento que resulta relevante destacar de este estudio, dice relación con la variable Percepción, considerando que la Satisfacción y el bienestar laboral son variables individuales y subjetivas, al respecto las conclusiones fueron las siguientes:

1. La Percepción que los profesores tienen sobre la relación que existe entre la variable Satisfacción Laboral y Resultado de la Evaluación Docente, incide en el desempeño obtenido en Proceso de Evaluación Docente.
2. La Percepción que los profesores tienen sobre la relación que existe entre la variable Formación Inicial y Resultado de la Evaluación Docente, incide en el desempeño obtenido en Proceso de Evaluación Docente.

3. La Percepción que los profesores tienen sobre la relación que existe entre la variable Años de Antigüedad y Resultado de la Evaluación Docente, incide en el desempeño obtenido en Proceso de Evaluación Docente.

En síntesis, de acuerdo a los resultados de este estudio y para responder a la pregunta de investigación,

Es posible señalar que, lo que motiva a los profesores evaluados son motivadores de tipo Intrínseco:

- Horario laboral, compatible con la vida familiar, particularmente relevante en profesoras mujeres.
- Motivación de logro, asociada a desarrollo de competencias y habilidades para un mejor desempeño en aula.
- Perfeccionamiento docente, asociado a deseos de superación y de crecimiento profesional.
- Reconocimiento, variable asociada a prestigio social.

Finalmente, cabe señalar, que el presente estudio, lejos de ser concluyente, abre la posibilidad a nuevas interrogantes a ser trabajadas en futuras investigaciones, como por ejemplo:

Existe relación entre los resultados obtenidos en la Prueba Inicia y los obtenidos en el Proceso de Evaluación Docente?

A modo de reflexión final, quisiera señalar que la calidad de la Educación se relaciona directamente con la motivación y la satisfacción laboral de los docentes, siendo esencial, contar en nuestras Escuela, Liceos y Centros Educativos, no sólo con personal calificado en cuanto a competencias técnicas, sino que y fundamentalmente contar con un personal satisfecho, situación que incidirá en forma positiva en la calidad de la enseñanza y en la relación profesor-alumno.

VII. Referencias Bibliográficas

1. Alonso Pilar: "Estudio Comparativo de la Satisfacción Laboral en el personal de administración" en Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Madrid, 2008. Consultada el día 20 de Octubre 2011 en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100002.
2. Arellano, José Pablo: "La Reforma Educacional Chilena" en Revista de la CEPAL N° 73. Abril, 2001. Consultado el 7 de Abril del 2011 en http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/19298/lcg2130e_5.pdf
3. Arévalo, V y Latorre M, (2009) "Implementación Curricular en Educación Media Técnico Profesional", consultado el día 24 de octubre de 2011 en [www.formaciontecnica.cl/.../\(10\)Presentacion-Implementacion-Curricular-EMTP.ppt](http://www.formaciontecnica.cl/.../(10)Presentacion-Implementacion-Curricular-EMTP.ppt)
4. Arévalo, V y Latorre M, (2009) "Seguimiento a egresados", consultado el día 24 de octubre de 2011 en [www.formaciontecnica.cl/.../\(10\)Presentacion-Implementacion-Curricular-EMTP.ppt](http://www.formaciontecnica.cl/.../(10)Presentacion-Implementacion-Curricular-EMTP.ppt)
5. Barraza, A. (2005) Evaluación de las condiciones para una docencia efectiva: un modelo a partir del comportamiento organizacional. Revista Electrónica Diálogos Educativos. Consultado el día 2 de julio, de 2007 en www.umce.cl/~dialogos/dialogos_educativos_n10_art01.html.
6. Bitrán, Eduardo (2008): "Formación Técnica y Profesional en Chile: Desafíos a la luz de la Estrategia Nacional de Innovación", en http://www.formaciontecnica.cl/archivosNoticias/Pres_E_Bitran_junio_22_Comision_FTP.pdf, consultado el día 24 de Octubre 2011.
7. Brunner, J.J y Elacqua G. (2003) Informe Capital Humano en Chile. Disponible en www.oei.es/etp/informe_capital_humano_chile_brunner.pdf
8. Cazau, Pablo (1991) Introducción a la investigación en ciencias sociales. Disponible en www.galeon.com/pcazau bajo el título "Guía de Metodología de la Investigación".
9. Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y Ministerio de Educación: "Marco para la buena enseñanza", Consultado el día 5 de julio, de 2007 en el World Wide Web en <http://www.docentemas.cl/documentos.php>.
10. Chiavenato, I. (1988) Administración de Recursos Humanos. México: Mc.Graw-Hill Interamericana.

11. Documentos Consejo Nacional de Certificación de la gestión escolar en <http://www.consejogestionescolar.cl/interiorestandares.htm>.
12. Gamero, Carlos: "Análisis Económico de la Satisfacción Laboral" Universidad de Málaga, España, 2003, consultada el día 19 de diciembre de 2011, en <http://www.eumed.net/tesis/cgb/indice.pdf>
13. Gil-Monte, Pedro y Peiró, José María: (1992) "Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo" Anales de Psicología vol. 15. Universidad de Murcia. España.
14. Jiménez, Andrés y Moyano, Emilio (2008): "Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la Calidad de Vida", Revista Universum N° 23 Vol. 1, consultado el día 24 de Octubre de 2011 en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
15. Ley [19.961 sobre Evaluación Docente](#) (Promulgada con fecha 09/08/2004), Consultado el 1 de julio 2007, en http://www.docentemas.cl/docs/Ley_19961.pdf
16. Marquès Graells, Pere: Metodologías de investigación. Modelo para el diseño de una investigación educativa: "A propósito del uso didáctico de un programa multimedia en el aula", en <http://dewey.uab.es/pmarques/edusoft.htm>, extraído el 24 julio 2007.
17. Mc-Clelland, David: "Estudio de la Motivación Humana". de C. S.E. de Ediciones Narcea. Madrid, 1989.
18. Meller, P y Brunner, J.J: "Educación Técnico Profesional y Mercado Laboral en Chile: un Reader". Santiago, 2009. Consultado el día 24 de Octubre 2011 en <http://www.futurolaboral.cl/documentos/FL006.pdf>
19. Millán Vega, Francisco: "Los métodos cualitativos en la investigación educativa, *su uso por los investigadores y los profesores en servicio, como apoyo a la reflexión sobre la práctica docente*" en Revista de Educación y Cultura "la tarea", de la sección 47, del SNTE, en <http://www.latarea.com.mx/articu/articu1/millan1.htm> extraído el 24 julio de 2007.
20. MINEDUC (2011): "Resultados Prueba Inicia Egresados Pedagogía en Educación Básica 2010", consultado el día 24 de octubre de 2011, en <http://www.mineduc.cl/usuarios/cpeip/doc/201105041721390.INICIA%202010%20PPT%20V2.0.pdf>.
21. Montgomery, D; Peck, E. y Vining, G: "Introducción al Análisis de Regresión Lineal". Compañía Editorial Continental, 3ª reimpresión, México 2006.

22. Nava Ortiz, José: "La comprensión hermenéutica en la investigación educativa", en Textos de Lectura Asignatura Métodos de Investigación Cualitativa. UMCE, 2007.
23. Núñez, José Abelardo. (1883). "Organización de Escuelas Normales". Consultado el día 24 de octubre de 2011 en <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0018130.pdf>.
24. Núñez Prieto, Iván "Las Escuelas Normales: Una historia de fortalezas y debilidades 1842-1973" en Revista Docencia, N° 40- MAYO 2010. Colegio de Profesores de Chile. Consultada el día 24 de octubre de 2011 en <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100907015901.pdf>.
25. OCDE (2004) Revisión de Políticas nacionales de Educación, Chile. París y Santiago. OCDE y MINEDUC en OCDE (2004) extraído de http://www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/11a_es_en_chile.pdf. el 7 de Abril 2011.
26. Ortiz, José Ramón: "El triangulo paradigmático", en Textos de Lectura Asignatura Métodos de Investigación Cualitativa. UMCE, 2007.
27. Osorio Nuñez, Maritza: El capital intelectual en la gestión del conocimiento. Disponible en http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci07603.htm
28. Peiró José María y Prieto, Fernando (1996): "Tratado de Psicología del Trabajo" volumen I. Madrid, Editorial Eudema, (1ª edición.)
29. Provoste, Yasna: Conferencia Entrega Resultados Docentes 2007, Santiago 19 de Marzo 2008. Disponible en www.mineduc.cl
30. Reglamento sobre Evaluación Docente, Decreto N° 192 de Educación del 30 de agosto de 2004. Consultado el día 1 de julio, de 2007 en el World Wide Web <http://www.docentemas.cl/docs/ReglamentoEvaluacionDocente.pdf>
31. Resultados Evaluación Docente 2010, publicado en www.mineduc.cl. Extraído el 7 abril de 2011.
32. Resultados Prueba INICIA 2010 (2011) publicados en Centro de Documentación Universitaria, Universidad de Los Lagos: CEDUS.CL, consultado el día 24 de octubre 2011 en <http://www.cedus.cl/?q=node/1662>.
33. Robbins Stephen P. (1999), Comportamiento organizacional, México, Prentice May Hispanoamericana.
34. Sánchez, Fuentes y Artacho (2007): "La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit". En Cuadernos de Gestión. Vol. 7. N.º 2 Universidad de Córdoba. pp. 3.

Consultado el día 20 de Octubre 2011 en <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/724.pdf>

35. Schein, E.H. (1994) Psicología de la Organización. México: Prentice Hall Hispanoamericana. (3ª edición).
36. Sistema de Evaluación de desempeño profesional docente, Consultado el día 1 de julio, de 2007 en [/www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl)
37. Toranzos, Lilia (2006) "Evaluación del desempeño docente: algunas dimensiones" en www.unesco.cl
38. UNESCO: "Programa Iberoamericano de evaluación de la calidad de la educación" (2000) en www.unesco.cl
39. UNESCO/OIE: "Sistema educativo de Chile. Datos Mundiales de Educación 2010/11" 7ª edición, consultado el día 7 de Abril 2011 en http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Chile.pdf

INDICE DE CUADROS:

Cuadro 1: Unidades Educativas en EMTP.....	9
Cuadro 2: Modelo de las Características del Puesto.....	23

INDICE DE TABLAS:

Tabla 1: Docentes Evaluados 2033- 2010.....	14
Tabla 2: Resultados Nacionales obtenidos por Docentes (2005- 2010).....	16
Tabla 3: Resultados Proceso Evaluación Docente 2010 (Nacional).....	18
Tabla 4: Resultados Evaluación Docente 2010 (Región de Valparaíso).....	19
Tabla 5: Resultados Evaluación Docente 2010 (Comuna de Valparaíso).....	19
Tabla 6: Distribución Muestra según sexo.....	35
Tabla 7: Distribución Muestra según años de antigüedad.....	36
Tabla 8: Distribución Muestra según Formación Inicial.....	37
Tabla 9: Promedio Respuestas Grado de Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 10: Desviaciones estándar Respuestas Grado de Satisfacción Laboral.....	39
Tabla 11: Respuestas obtenidas en Variable Percepción.....	39

Tablas Análisis de Varianza y R- Cuadrado

Tabla A1: Varianza RED/ P1.....	39
Tabla A2: R- Cuadrado RED/P1.....	39
Tabla B1: Varianza RED/ P2.....	40
Tabla B2: R- Cuadrado RED/P2.....	40
Tabla C1: Varianza RED/P3.....	41
Tabla C2: R- Cuadrado RED/P3.....	41
Tabla D1: Varianza RED/ Sexo.....	42
Tabla D2: R- Cuadrado RED/Sexo.....	43
Tabla E1: Varianza RED/ Formación Posterior.....	43
Tabla E2: R- Cuadrado RED/ Formación Posterior.....	44

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Docentes Evaluados 2033- 2010.....	15
Gráfico 2: Resultados Nacionales obtenidos por Docentes (2005- 2010).....	16
Gráfico 3: Resultados Proceso Evaluación Docente 2010 (Nacional).....	18
Gráfico 4: Resultados Evaluación Docente 2010 (Región de Valparaíso).....	19
Gráfico 5: Resultados Evaluación Docente 2010 (Comuna de Valparaíso).....	20
Gráfico 6: Distribución Muestra según sexo.....	35
Gráfico 7: Distribución Muestra según años de antigüedad.....	36
Gráfico 8: Distribución Muestra según Formación Inicial.....	38
Gráfico 9: Relación Satisfacción Laboral y Formación Inicial.....	39
Gráfico 10: Relación Satisfacción Laboral y RED.....	40
Gráfico 11: Relación Formación Inicial y RED.....	40

Gráfico 12: Relación Años de Antigüedad y RED.....40
Gráfico 13: Relación Formación Posterior y RED.....40
Gráfico 14: Percepción Satisfacción Laboral y RED.....