

## Ideas & Debates

### ¿Evaluar es el problema?

**E**n un novedoso análisis publicado hace unos días en estas páginas, el economista Juan Braun concluye que “la evaluación docente no es el problema” y que “el único factor relevante para explicar el paupérrimo desempeño de nuestro país en las pruebas internacionales es la calidad de los profesores y la calidad de las escuelas de educación”. Coincide, así, con la investigación internacional y la información disponible para Chile.

En efecto, el análisis de los datos de las pruebas de acreditación —que requirieron 42 de los estados de EE.UU. para ejercer como profesor—, no produce una evidencia clara de mayor éxito para los profesores que obtienen altos puntajes en esa evaluación, según un informe de la American Educational Research Association de 2005.

Braun destaca que si se ajustan los resultados del Simce por el nivel socioeconómico de las familias, “no hay diferencia entre establecimientos municipales y particulares”. Esto es notable, porque los primeros aplican el Estatuto Docente y los otros son autónomos. Es decir los colegios particulares cumplen los dos requisitos que él considera necesarios para dar sentido a la evaluación: evaluación local y facultades para tomar

acciones. A pesar de eso, el puntaje promedio de los alumnos de colegios pagados es bajo al compararse internacionalmente y sólo supera al de los municipales gracias al mayor conocimiento que sus alumnos obtienen en su “cuna” (es similar en cada quintil de ingresos).

Conviene examinar, entonces, si es posible evaluar imparcialmente a los profesores, para identificar cómo pueden mejorar, o si se trata sólo de apreciaciones subjetivas que no facilitarían su avance profesional.

**E**ntre las características de un buen profesor destacan su auténtico agrado por enseñar y porque sus alumnos aprendan; la satisfacción que le produce su actividad profesional; altas expectativas de sus estudiantes (su profecía se cumple con frecuencia); todos sus alumnos aprenden, pero les exige de acuerdo a la capacidad de cada uno; conoce sus problemas personales; suele usar maneras de enseñar diferentes de la frontal tradicional (dictado); asiste a la escuela con regularidad y maximiza el tiempo destinado a enseñar.

La esencia del buen profesor —cada lector la puede evaluar con lo vivido en la escuela— se expresa

en características subjetivas que sólo pueden apreciar sus alumnos, salvo el control de asistencia a clases (que suele ser difícil obtener de manera objetiva). Los expertos en evaluación saben que es difícil, o costoso, medirlas.

Cuando se trata de lograr un cambio importante (paradigmático) en la enseñanza y aprendizaje y no es posible medir objetivamente la calidad profesional deseada, y cuando no hay diferencias notables en la formación de los docentes, la evaluación por pares sólo asegura que las características del evaluado sean similares a las del evaluador. En ese caso, puede ocurrir un error similar al cometido por especialistas suizos al evaluar negativamente los relojes de cuarzo.

En resumen, como lo señala Braun, una “comisión de pares” no debe evaluar a un docente luego de revisar un video y un portafolio (que pudo ser adquirido para impresionar positivamente a esa comisión). Tampoco es fácil que lo haga un director que no dispone de mucho tiempo para observar a sus docentes en las clases, tiene una formación similar y cuya presencia en la sala altera la relación usual entre profesor y alumnos. Sería preferible, entonces, concentrarse en mejorar la formación inicial que ofrecen las escuelas de educación.



**Ernesto Schiefelbein**

Director  
Universidad  
Autónoma de Chile

“Cuando no hay diferencias notables en la formación de los docentes, la evaluación por pares sólo asegura que las características del evaluado sean similares a las del evaluador”.

### Mujeres y mercado laboral

**L**as últimas cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) muestran que para el último año la fuerza de trabajo femenina ha experimentado un aumento del 8%, lo que significa un ingreso de 200 mil mujeres en el mercado laboral.

Este es un fenómeno significativo para un país como el nuestro, que se jacta de ir a la vanguardia de la región en los temas macroeconómicos, pero que exhibe una débil participación de la mujer en el mercado laboral, especialmente en los sectores de menores ingresos. Parece pertinente, entonces, saber quiénes son estas mujeres y qué está empujando su ingreso al mercado laboral. Veamos qué nos dicen las cifras, a partir del examen de los microdatos de la encuesta.

En primer lugar, se aprecia un fuerte aumento en la fuerza laboral femenina, tanto de las mujeres jefas de hogar como de aquellas que no lo son (cerca al promedio de 8%). De allí que no podamos decir que sea la llamada fuerza de trabajo femenina secundaria (mujeres que entran y salen del mercado laboral, como respuesta a las distintas coyunturas socioeconómicas) la que principalmente se ha expan-

dido en el último año. También las mujeres jefas de hogar, es decir, que han tenido un aumento sostenido en los últimos diez años, tienen su correlato en la mayor participación en la fuerza de trabajo.

En segundo lugar, el aumento ha sido aún más fuerte que el 8% de incremento promedio en las mujeres con parejas y separadas, mientras que ha sido menor a ese promedio en el caso de mujeres solteras.

En tercer lugar, las mujeres con educación universitaria completa registran solo un aumento de 2% en la fuerza de trabajo. Puede concluirse, entonces, que el aumento tan considerable en la participación de la mujer en la fuerza laboral viene impulsado por grupos de menor educación e ingresos. De hecho, un 60% de las que entraron al mercado del trabajo exhibe entre nueve y doce años de escolaridad.

En cuarto lugar, los aumentos en la fuerza laboral femenina se dan en todos los grupos de edad. Aun cuando la mayor tasa se exhibe en mujeres entre 15 y 20 años (más de 30% de incremento), las que están entre 50 y 60 años también registran incrementos del orden de 12%, muy superiores al promedio.

**¿T**endrá algo que ver con este incremento la mayor oferta de salas cuna o la mayor disponibilidad de las mujeres a dejar a sus hijos menores para salir a trabajar? Es muy posible. Los datos del INE analizados permiten indicar que las mujeres con hijos, tanto menores de dos años como de cinco años, es decir, en edad de sala cuna o jardín infantil, aumentaron su participación en la fuerza de trabajo a una tasa significativamente mayor que el promedio de mujeres (12%). Este es un fenómeno nuevo en el mercado laboral chileno y merece especial atención por parte de los encargados de diseñar y ejecutar las políticas públicas de nuestro país.

De los datos antes descritos se infieren dos buenas noticias. La primera es que las mujeres participan más del mercado laboral; la segunda, es que el mayor porcentaje de mujeres que ingresaron a la fuerza de trabajo (60%) corresponde a quienes tienen menor nivel de escolaridad y que históricamente han tenido una baja participación en dicho mercado.

Esperamos que esta tendencia se mantenga y para ello será necesario resguardar y generar las condiciones que permitan a este mercado absorber la mayor oferta de mano de obra disponible.



**Verónica Flores**

Directora de  
Estudios  
ComunidadMujer

“Las dos buenas noticias son que las mujeres participan más del mercado laboral y que el mayor porcentaje de las que ingresaron a la fuerza de trabajo (60%) corresponde a quienes tienen menor nivel de escolaridad”.