

*acción***Educ**ar

Hacia una buena Evaluación Docente

Dominga Fantoni Izquierdo
Borja Besa Bandeira

julio 2023

Resumen ejecutivo

- Este documento provee lineamientos y recomendaciones para el diseño de un sistema de evaluación docente en el caso chileno.
- En primer lugar, se introduce el sistema actual de evaluación docente que rige en Chile y se analiza su estado actual.
- Posteriormente, se dan recomendaciones para un sistema óptimo de evaluación docente, que surgen de una revisión de distintos sistemas de evaluación a lo largo del mundo: Madrid, Nueva York, México, California, Finlandia, Inglaterra y Colombia.
- En dichos sistemas, los puntos comunes son la frecuencia anual de evaluación, su carácter obligatorio y que, en general, no son implementadas a nivel nacional.
- Asimismo, se suele entregar una retroalimentación al docente para el fortalecimiento de sus capacidades.
- Se concluye que el sistema óptimo para Chile es una evaluación obligatoria que se realice año por medio. Sin embargo, los profesores que reciban una evaluación destacada podrán eximirse del siguiente proceso de evaluación, como premio por su desempeño. Deben existir lineamientos nacionales de la evaluación docente, pero al mismo tiempo se debe dotar a los sostenedores de los establecimientos educativos de poder de decisión en la política de evaluación.
- Entre los principales lineamientos se encuentra la implementación de algunas metodologías de evaluación fundamentales, como la observación de sesiones de clases, y explorar la potencial incorporación de la evolución del rendimiento estudiantil.
- Las calificaciones obtenidas por los docentes deben estar ligadas a las oportunidades de avanzar en la carrera y a obtener mayores responsabilidades, así como a la determinación de sus ingresos.
- Deben existir consecuencias para quienes reciben una calificación insatisfactoria en forma repetida. En dichos casos, se debe proveer un sistema de capacitación y retroalimentación, pero si este no da frutos, se recomienda recurrir a la desvinculación.
- Adicionalmente, se explican las principales propuestas legislativas que se están llevando a cabo en materia de sistema de evaluación docente, analizándose en el marco del modelo óptimo presentado.
- Finalmente, se entregan recomendaciones de política pública, en caso de aprobarse el proyecto de ley. Las principales recomendaciones son que se mantenga el informe de referencias, que la evaluación se realice año por medio y de forma obligatoria, y que existan consecuencias para quienes reciban una mala evaluación de forma recurrente.

Introducción

Existe consenso en la literatura respecto al efecto que tienen los profesores sobre el rendimiento de los estudiantes. Se ha evidenciado que la calidad de los docentes es un fuerte predictor de los aprendizajes de sus alumnos (Kimball et al., 2009; Petek y Pope, 2022). Así, mantener dicha calidad es muy importante para fortalecer la educación que entregan los establecimientos, aumentar la productividad del país y combatir la pobreza.

Dado el contexto anterior, los sistemas de evaluación son una alternativa para monitorear la calidad del profesorado y promover su mejora continua, así como una oportunidad para detectar y tratar necesidades en la dotación docente. El control de la calidad docente puede ayudar a: (i) fortalecer los puntos débiles de los profesores; (ii) desvincular a los profesores de baja calidad; y (iii) crear un sistema de incentivos que atraiga a los docentes de alto desempeño. A través de mecanismos como los anteriores, la evaluación docente tiene un impacto positivo sobre los aprendizajes de los alumnos (Borman y Kimball, 2005).

Esta investigación busca determinar cuál es el sistema más adecuado para realizar la evaluación docente en Chile y cómo se relaciona éste con las actuales propuestas en la materia. Existen múltiples sistemas de evaluación, con distintos costos, metodologías y consecuencias, entre otros. Para cumplir con el objetivo del presente trabajo, se examina la experiencia internacional y los hallazgos de la literatura empírica.

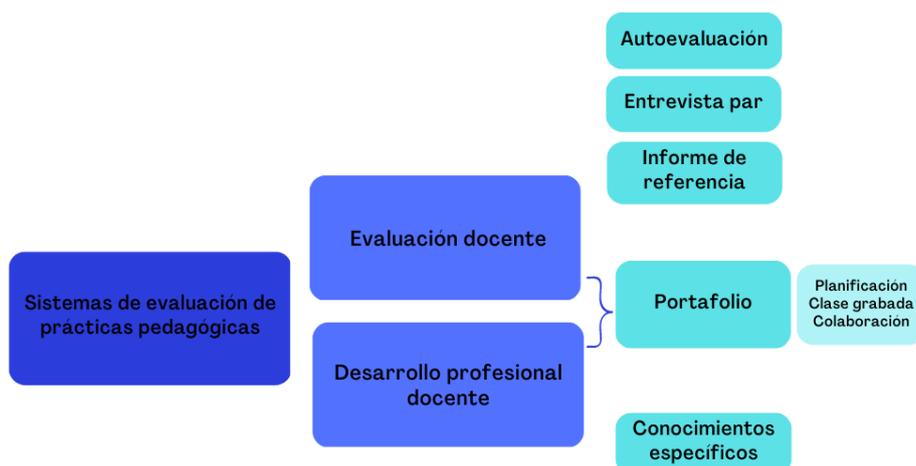
Institucionalidad chilena

En la actualidad, Chile cuenta con dos sistemas de evaluación de las prácticas pedagógicas: la Evaluación Docente y el Sistema de Desarrollo de la Profesión Docente (Carrera Docente). Los docentes que trabajan en establecimientos educacionales de administración fiscal están sujetos a ambos sistemas (municipales y Servicios Locales de Educación), mientras que los que trabajan en colegios particulares subvencionados y de administración delegada sólo están sujetos a la Carrera Docente¹.

En la Evaluación Docente, se evalúan los docentes de aula. Por otro lado, en la Carrera Docente, se evalúan los docentes y educadores. En la educación parvularia, la Carrera Docente considera a todos los profesionales de la educación con funciones en aula, directivas y técnico pedagógicas, de establecimientos que reciben aportes del Estado y que son dependientes de JUNJI o Fundación Integra.

Figura N°1:

Sistemas de evaluación de las prácticas pedagógicas en Chile.



Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Evaluación Docente (Artículo 70 del Estatuto Docente)

Esta evaluación comenzó a regir a partir del año 2003. Su objetivo principal es el fortalecimiento de la calidad de la educación a través de los profesores, reconociendo a quienes cumplen con los estándares esperados y aplicando acciones remediales a quienes se encuentran por debajo de dichos estándares.

Los docentes que trabajan en establecimientos que dependen de las municipalidades o de los Servicios Locales de Educación (SLEP), deben evaluarse bajo esta modalidad de manera obligatoria, cada cuatro años. Los docentes están eximidos de participar en el proceso de

¹ Cabe notar que, para ser evaluado en la Carrera Docente, el sostenedor del establecimiento educacional debe postular a la Carrera Docente y ser aceptado.

evaluación durante su primer año de ejercicio profesional. La Evaluación Docente consta de cuatro instrumentos distintos para medir el desempeño de los docentes.

Los instrumentos de evaluación de la Evaluación Docente. A continuación, se adjunta una breve explicación de cada uno de los instrumentos incidentes en la evaluación:

1. **Portafolio de desempeño pedagógico:** evalúa distintos aspectos de la práctica pedagógica del docente, a partir de evidencia directa, escrita y audiovisual. Consta de tres módulos: (1) diseño o planificación de la enseñanza, evaluación, análisis y reflexión pedagógica; (2) grabación de la práctica pedagógica y (3) experiencia de trabajo colaborativo con pares, padres y apoderados. Este aspecto tiene una ponderación de 60% de la calificación final.
2. **Evaluación de un par:** entrevista de un evaluador par, previamente capacitado y con al menos cinco años de experiencia. Los evaluadores deberán pertenecer al mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad que el docente a evaluar, y haber tenido una calificación Destacada o Competente, tener derecho a la Asignación de Excelencia Pedagógica o pertenecer a la Red Maestros de Maestros. Lo ideal es que dicho evaluador trabaje en la misma comuna que el docente evaluado, pero el reglamento de la Evaluación Docente prohíbe que el evaluador trabaje en el mismo establecimiento donde el docente evaluado trabaja. Esta herramienta tiene una ponderación del 20% de la calificación final.
3. **Informe de Referencia de Terceros:** realizado por el director y jefe de la unidad técnico profesional del establecimiento, referido al quehacer del docente evaluado. La ponderación de este ítem es del 10% de la calificación final.
4. **Autoevaluación:** evaluación en torno a su propia práctica pedagógica y valoración de desempeño. El peso de esta herramienta es del 10%.

Una vez corregidas las herramientas, se le entrega un informe con los resultados al docente, al establecimiento, al sostenedor y a la gestión escolar del establecimiento y comuna.

Niveles de desempeño según la evaluación. Existen dos grupos de niveles de desempeño, que implican distintas consecuencias para el docente que los obtiene:

1. **Destacado y Competente:** estos niveles de desempeño permiten acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional, como ventaja en concursos, becas y pasantías en el extranjero.
2. **Básico o Insatisfactorio:** los docentes con estos niveles de desempeño disponen de Planes de Superación Profesional (PSP) para fortalecer su desempeño. Estos planes son financiados por el Ministerio de Educación (Mineduc) a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), y diseñados y ejecutados por las municipalidades.

Figura N°2:

Evaluación Docente en Chile.²

Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Consecuencias de los resultados obtenidos. Un profesor evaluado con un desempeño Básico se debe evaluar nuevamente el año subsiguiente. En este caso, el sostenedor puede exigirle al docente evaluado que deje su trabajo en la sala de clases, costeando su reemplazo, para que se dedique durante el año a su PSP. Si obtiene el mismo resultado en tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.

Por su parte, si un docente es evaluado en el nivel Insatisfactorio, deberá evaluarse nuevamente al año siguiente. De igual forma, el sostenedor puede exigirle al evaluado que deje de realizar su trabajo en aula, costeando su reemplazo, para que trabaje durante el año en su PSP. Si en la siguiente evaluación el docente vuelve a obtener una calificación Insatisfactoria, éste deberá abandonar la dotación docente municipal.

Finalmente, si un profesor resulta calificado en los niveles Básico o Insatisfactorio alternadamente durante tres evaluaciones consecutivas, también dejará de pertenecer a la dotación docente.

Por otro lado, si un docente al que le corresponde evaluarse se niega, será clasificado con un nivel de desempeño Insatisfactorio. Adicionalmente, el docente no tendrá derecho a los PSP y tendrá que evaluarse el año siguiente. Tampoco tendrá derecho a indemnización.

Adicionalmente, los resultados obtenidos en la evaluación son considerados como antecedentes en ciertos concursos públicos y se considerarán para optar a cupos de becas en estudios de post grado, financiamiento de proyectos personales de innovación, entre otros.

² La figura muestra las ponderaciones originales de la Evaluación Docente. Sin embargo, cuando un docente recibe una nota Insatisfactoria, estas ponderaciones cambian y pasan a ser: (1) Portafolio, 80%; (2) Autoevaluación, 5%; (3) Entrevista, 10% y (4) Informe de Referencia de Terceros, 5%.

Planes de Superación Profesional. Como se mencionó, los docentes que obtienen un nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio en su evaluación deben acceder a los PSP. Estos planes consisten en acciones formativas diseñadas por los municipios con el objetivo de fortalecer las capacidades de sus docentes, para así mejorar la calidad de la educación que reciben los estudiantes de la comuna. Cada plan se adapta a las necesidades del desarrollo docente de la comuna en cuestión y es financiado por el Mineduc.

Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903)

La Ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (de ahora en adelante, Carrera Docente) con el objetivo de reconocer y promover el avance de los docentes hasta un nivel esperado de desarrollo profesional. Se busca un reconocimiento a la experiencia, competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos de los docentes en las distintas etapas de su carrera profesional. El sistema se basa en la progresión en la Carrera Docente a través de distintos tramos de desarrollo, donde pueden ir accediendo a diferentes beneficios. A través de este proceso de avances, se busca ofrecer una trayectoria laboral atractiva para los docentes.

La Carrera Docente comenzó a regir el año 2016. Para participar de este sistema, los sostenedores de los establecimientos que reciben financiamiento público deben postular. Cada año, el Mineduc cuenta con cupos limitados de ingreso al sistema. Si las postulaciones superan los cupos disponibles, se selecciona a aquellos establecimientos que concentran en mayor medida alumnos prioritarios. Sin embargo, en el año 2026, ingresarán a la Carrera Docente todos los establecimientos que reciben financiamiento del Estado y que no lo hayan hecho a la fecha.

Los instrumentos de la Carrera Docente. En forma similar a la sección anterior, a continuación, se explica brevemente cada uno de los instrumentos utilizados:

1. **Portafolio de desempeño pedagógico:** mismo instrumento utilizado en la Evaluación Docente. Aplicado cada cuatro años.
2. **Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos:** el instrumento consiste en una prueba de 60 preguntas de alternativas o selección múltiple. La prueba es aplicada por la Agencia de Calidad de la Educación y los resultados son entregados por el CPEIP. Esta evaluación es aplicada cada cuatro años, sin embargo, de alcanzar un alto nivel de logro (una vez A o dos veces consecutivas B), no será necesario rendirla nuevamente durante toda la carrera profesional.

Tramos. Como se mencionó anteriormente, la Carrera Docente se basa en un sistema de avance a través de diferentes tramos. Para lograr dicho avance se deben cumplir dos requisitos: contar con los años de experiencia requeridos para cada tramo y contar con los resultados exigidos en los instrumentos de evaluación.

La Figura N° 3 muestra los distintos tramos de la Carrera Docente: (i) Inicial; (ii) Temprano; (iii) Avanzado; (iv) Experto I; y (v) Experto II. El nivel de avance esperado para un buen ejercicio de la docencia es el tramo Avanzado. No obstante, si un docente quiere avanzar a los tramos Experto I y Experto II, esta será una decisión voluntaria.

Para los profesores que se encuentran en los tramos Inicial y Temprano, será obligatorio participar de la evaluación, hasta que alcancen el tramo Avanzado. De lo contrario, los docentes pierden los beneficios del tramo al que pertenecen. Aun así, no existe el retroceso en los tramos. Es decir, una vez que se avanza a un tramo, el docente solo puede acceder a un tramo mayor en la trayectoria o permanecer en el tramo actual. Adicionalmente, los docentes que se encuentran en el tramo Inicial de la Carrera Docente reciben sesiones de acompañamiento por ser profesores nuevos en el sistema. Este acompañamiento profesional es realizado por docentes de alto desempeño y es financiado por el Mineduc.

Las únicas excepciones ocurren en los docentes que perteneciendo al tramo Inicial pueden saltar al tramo Avanzado si es que cuentan con los resultados requeridos y los 4 años de experiencia mínimos. Asimismo, los docentes que accedan al tramo Temprano con nota A en el Portafolio o en la Prueba de Conocimientos Específicos, podrán acceder al tramo Experto I en el siguiente proceso, si cuenta con la experiencia y resultados requeridos.

Figura N°3:

Tramos de la Carrera Docente en Chile.



Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Adicionalmente, existe un tramo provisorio llamado Acceso. En este tramo se encuentran los profesores que tienen cuatro años o más de experiencia, pero que no cuentan con resultados vigentes de los instrumentos del Mineduc. Estos docentes pueden rendir voluntariamente los

instrumentos de la Carrera Docente si desean ser reconocidos en algún tramo distinto. Los años de experiencia requeridos por cada etapa son los enunciados en la Tabla N° 1.

Tabla N°1:

Requisitos de años de experiencia laboral por tramo de desarrollo

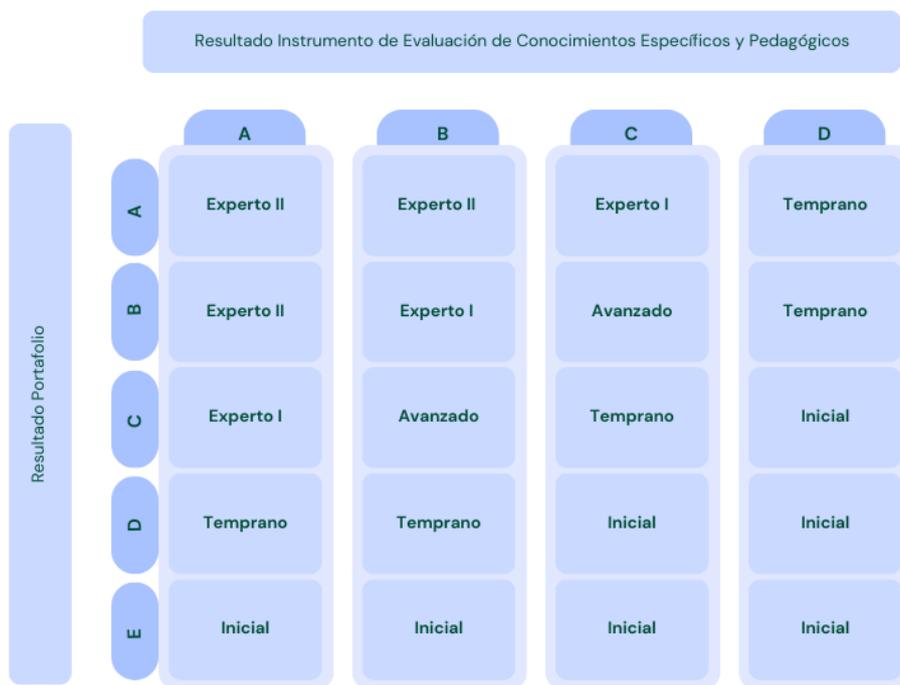
Tramo	N° de años de experiencia requeridos
Inicial	0
Temprano	4
Avanzado	4
Experto I	8
Experto II	12

Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Encasillamiento de acuerdo a los resultados obtenidos. La Figura N° 4 muestra la clasificación de los tramos de la trayectoria docente, según los resultados obtenidos por los docentes en el Portafolio y en la Prueba de Conocimientos Específicos.

Figura N°4:

Encasillamiento en los distintos tramos según resultados en las herramientas de la Carrera Docente.



Nota: elaboración propia a partir de la Ley 20.903.

Acompañamiento en tramo Inicial. Como se explicó, la Carrera Docente cuenta con un sistema de inducciones para los docentes primerizos. Estas inducciones consisten en un acompañamiento profesional para guiar a los docentes en sus primeros años de ejercicio.

Las inducciones se pueden impartir en el primer o segundo año de ejercicio y pueden durar hasta diez meses. Los profesores pueden destinar entre cuatro y seis horas a la semana a las sesiones de acompañamiento. Estas horas son distintas a las contratadas por el sostenedor y, por ende, son financiadas por el Mineduc.

Para que un docente novel pueda acceder a las inducciones, éste debe ser contratado por un máximo de 38 horas semanales. Las inducciones se realizan principalmente a través de mentorías, es decir, sesiones de acompañamiento de un docente calificado y formado como mentor que, de preferencia, se desempeñe en su mismo establecimiento. Estos procesos son ejecutados por el CPEIP, excepto en el caso de establecimientos de Alto Desempeño, que pueden desarrollar sus propios procesos de inducción, administrando los recursos del CPEIP.

Los mentores deben ser docentes con más de cinco años de experiencia pedagógica, estar en los tramos superiores de la Carrera Docente y contar con formación específica para las mentorías.

Consecuencias de los resultados obtenidos. En el caso en que un profesor se encuentre en la etapa Inicial de su carrera y no avance al siguiente tramo en el proceso de evaluación, tendrá la obligación de volver a evaluarse en el plazo de dos años. Si sus resultados no le permiten avanzar al tramo Temprano en dos procesos consecutivos, el docente deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educativo.

El profesor perteneciente al tramo Temprano, que no logre acceder al tramo Avanzado en dos procesos consecutivos, deberá ser desvinculado. Transcurrido un plazo de dos años, el docente podrá ser contratado nuevamente, debiendo ingresar al tramo Inicial y rendir los instrumentos en los cuatro años siguientes. Si el docente no obtiene los resultados que le permitan acceder al tramo Avanzado, deberá ser desvinculado nuevamente y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educativo. Sin embargo, el artículo sexagésimo segundo transitorio de la mencionada ley plantea que esta sanción solo aplicará a los docentes que ingresen a la Carrera Docente a partir del año 2025.

Por otra parte, el avance en los tramos permite aumentar las remuneraciones recibidas por los docentes y que éstos desarrollen funciones directivas, técnico pedagógicas y de acompañamiento docente. Los beneficios económicos consisten en asignaciones adicionales para los docentes: una por el tramo de desarrollo profesional y otra por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios.

Evolución del sistema de evaluación docente chileno

El sistema de evaluación docente actual implica una doble evaluación para los docentes que se desempeñan en establecimientos municipales o SLEP. La rendición de los instrumentos, tanto de la Carrera Docente como de la Evaluación Docente, supone un esfuerzo en términos de tiempo y recursos para los profesores, que ocurre en parte, fuera de su jornada laboral. La

evidencia ha mostrado que, en Chile, el principal factor para la deserción docente es una carga laboral percibida como excesiva. De ahí que la carga de la evaluación sea una dimensión relevante en el problema de estudio, especialmente en el contexto de déficit docente nacional actual y proyectado.

Se ha argumentado, adicionalmente, que la doble evaluación supone un gasto ineficiente y excesivo por parte del Estado. El gasto total designado en la Ley de Presupuestos durante el año 2022 por concepto de Evaluación de Desempeño Docente fue de \$9,8 mil millones de pesos, mientras que, en la Carrera Docente, dicho monto alcanzó los \$3,6 mil millones durante el mismo año³. Así, el gasto total designado al sistema de evaluación llegó a más de \$13 mil millones de pesos, equivalente al 0,11% del gasto público en educación primaria a terciaria en Chile (BCCh, 2022).

Rendición de la Evaluación Docente

Durante el año 2021, 17.559 docentes entregaron su Portafolio; la mayoría (57,5%) obtuvo una calificación Básica. Por su parte, 1.141 profesores obtuvieron una calificación Insatisfactoria y 6.319 docentes, el 36% de los evaluados, recibieron una evaluación Competente o Destacada.

Tabla N°2:

Distribución de docentes por calificación obtenida en el Portafolio de Competencias Pedagógicas, 2021.

Tramo	N° de docentes	% del total de docentes
Insatisfactorio	1.141	6,5
Básico	10.099	57,5
Competente	5.595	31,9
Destacado	724	4,1
Total	17.559	100

Nota: elaboración propia a partir de datos del Mineduc.

De estos docentes, solo 10.223⁴ rindieron todos los instrumentos requeridos para obtener una calificación final en la Evaluación Docente, cosa que se puede explicar por la dualidad de sistemas y por la suspensión de la Evaluación Docente que se realizó en septiembre del año 2021 producto de la pandemia⁵. De estos 10.233 docentes, tan solo el 0,3% obtuvo una calificación Insatisfactoria en la evaluación completa y, por lo tanto, tuvo que volver a evaluarse el año 2022. Por otro lado, 1.402 docentes recibieron una calificación Básica, por lo que tendrán que volver a evaluarse durante el año 2023. No obstante, la mayoría de los profesores evaluados (86%) se evaluarán en el lapso normal. De esta forma, el 14% de la

³ Según el Informe de ejecución trimestral del año 2022 de la Dirección de Presupuestos, al cuarto trimestre de dicho año, la ejecución acumulada devengada alcanzó 11,3 mil millones de pesos para la Evaluación Docente y 2,4 mil millones de pesos para la Carrera Docente, alcanzando un total de 13,8 mil millones de pesos.

⁴ Durante el año 2019, esta cifra alcanzó los 17.244 docentes.

⁵ El 29 de septiembre del año 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.373 que suspende la Evaluación Docente durante dicho año, con el objetivo de reducir la carga laboral de los docentes producto de la pandemia. Los docentes tendrían la facultad de suspender la rendición de la evaluación.

dotación docente evaluada durante el 2021 estaría en riesgo de ser desvinculada si es que vuelve a recibir una mala evaluación una o dos veces, dependiendo del caso.

Tabla N°3:

Distribución de docentes por calificación obtenida en la Evaluación Docente, 2021.

Tramo	N° de docentes	% del total de docentes
Insatisfactorio	28	0,3
Básico	1.402	13,7
Competente	6.768	66,2
Destacado	2.025	19,8
Total	10.223	100

Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Planes de Superación Profesional (PSP). El año 2021 se determina que el Estado debe pagar \$315 mil por cada docente evaluado con un nivel de desempeño Insatisfactorio y \$100 mil por cada docente evaluado con un nivel de desempeño Básico. Asimismo, se establece que se debe pagar una suma basal de \$415 mil por cada Municipio, Corporación y Servicio Local de Educación Pública cuyos docentes deban participar en los Planes de Superación Profesional.

El año 2021, el monto total destinado a los establecimientos municipales por concepto de los PSP alcanzó los \$439 millones de pesos y benefició a 3.254 docentes. Ese mismo año, se destinaron \$52 millones de pesos a los establecimientos operados por los SLEP y se benefició a 476 docentes. Es decir, en el año 2021 se incurrió en \$491 millones de pesos por concepto de PSP y 3.730 profesores recibieron las respectivas capacitaciones (CPEIP, 2021).

Seguimiento de la Carrera Docente

Como se explicó, los docentes participan de un proceso de reconocimiento donde se les asigna un tramo de desarrollo, según corresponda acorde a su antigüedad en el trabajo. La Tabla N°4 muestra la distribución de los docentes a través de los distintos tramos de desarrollo el año 2021. Se observa que el 30,1% de los docentes no tiene información en cuánto al tramo de pertenencia en la Carrera Docente. Por otra parte, 70.436 docentes pertenecen al tramo de Acceso, lo cual llama la atención debido a que los docentes que están en este tramo no tienen la obligación de participar de los sistemas de reconocimientos. Así, más de 70 mil docentes se librarían de la obligación de evaluarse y de sus potenciales consecuencias.

Asimismo, el 22% de la dotación se concentra en el tramo Inicial o Temprano, es decir, 55.402 profesores aun no alcanzan el nivel de desarrollo esperado. Por su parte, el 14,8% del profesorado se encuentra en el tramo Avanzado, mientras que solo el 5% se encuentra en un tramo superior al exigido por ley, equivalente a 12.627 docentes. De esta forma, la mayoría de

los docentes de los que se tiene información y no pertenecen al tramo de Acceso, se ubican en los primeros tramos de la Carrera Docente.

Tabla N°4:

Distribución de docentes por tramo de desarrollo en la Carrera Docente, 2021.

Tramo	N° de docentes	% del total de docentes
Sin información	75.708	30,1
Acceso	70.436	28
Inicial	26.236	10,4
Temprano	29.166	11,6
Avanzado	37.207	14,8
Experto I	10.935	4,3
Experto II	1.692	0,7
Total	251.380	100

Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

La Tabla N°5 muestra la distribución de los docentes que no han avanzado en alguno de los procesos de reconocimiento que se han realizado desde el año 2016, a través de los tramos de desarrollo de la Carrera Docente. Es decir, la tabla muestra la distribución de los profesores que fueron mal evaluados en alguno de los procesos, los cuales alcanzan la cifra de 29.565 profesores.

Se observa que dichos docentes se concentran principalmente en el tramo Temprano, el cual representa el 49,1% del grupo. Lo anterior es preocupante porque el artículo sexagésimo segundo transitorio de la ley 20.903 protege a este grupo de docentes de eventuales despidos, independiente de los resultados que obtengan en el próximo proceso de reconocimiento. Es decir, si alguno de los profesores que ya han sido mal evaluados previamente y que pertenecen al tramo Temprano, vuelve a recibir una evaluación insatisfactoria, no será desvinculado de la dotación docente debido a que ingresó al sistema previo al año 2025. De esta forma, 14.523 docentes estarían protegidos de ser desvinculados por una mala evaluación en la Carrera Docente, lo cual pone en riesgo la provisión de educación pública de calidad.

Por otro lado, quienes pertenecen al tramo Inicial y no han avanzado de tramo en un proceso (3.211 profesores) corren el riesgo de ser desvinculados si en el proceso de reconocimiento siguiente nuevamente reciben una evaluación que nos les permita avanzar de tramo.

Tabla N°5:

Distribución de docentes que no han avanzado en algún proceso de reconocimiento por tramo de desarrollo en la Carrera Docente, período 2016 - 2021.

Tramo	N° de docentes	% del total de docentes
Inicial	3.211	10,9
Temprano	14.523	49,1
Avanzado	8.682	29,4
Experto I	3.034	10,3
Experto II	115	0,4
Total	29.565	100

Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Mentorías. Las mentorías llevadas a cabo por el CPEIP a modo de acompañamiento para los docentes que se están insertando en el mundo laboral, han tenido un alcance bajo desde su implementación el año 2017. Entre los años 2016 y 2021, 2.317 profesores y educadores de párvulos recibieron inducciones preparatorias para ser mentores de docentes primerizos. Sin embargo, solo 217 de estos mentores fueron asignados a profesores novatos. Es decir, solo el 9,4% de los mentores capacitados cuenta con un profesor novel a quién apoyar (CPEIP, El Mercurio, 2023).

La inversión acumulada total que se ha llevado a cabo en el programa de mentorías a profesores novatos al año 2021 alcanzó los \$1.602 millones de pesos, beneficiando a apenas 263 docentes y 16 parvularios novatos. Esto implica que el 14,4% de los profesores capacitados como mentores se encontraban operando al 2021 y que en la educación parvularia este ratio alcanzó apenas el 3,1%.

Figura N°5:

Docentes capacitados y beneficiados por el programa de Inducciones y Mentorías realizadas por el CPEIP, período 2016-2021.



Nota: elaboración propia a partir de datos del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Específicamente para el año 2020 (cifras más recientes disponibles), la inversión total del programa fue de \$359 millones de pesos, donde se capacitaron a 500 mentores, mientras que en el año siguiente se asignaron 92 docentes principiantes a un mentor.

Lo anterior denota una amplia capacidad ociosa y baja cobertura por parte de este programa, ya que, si bien bastantes docentes ya se han capacitado como mentores, menos del 10% ha realizado las mentorías programadas, por lo que el programa ha beneficiado a un número reducido de profesores novatos. Estas mentorías pueden ayudar a combatir la deserción docente que alcanza su máximo en los primeros años de ejercicio y a fortalecer los conocimientos de los profesores, por lo que la situación actual del programa está lejos de ser óptima.

Experiencia internacional

A continuación, se analizan distintos sistemas de evaluación docente que existen en el mundo. Se analizan 7 casos distintos: (i) Inglaterra; (ii) México; (iii) California; (iv) Nueva York; (v) Finlandia; (vi) Madrid; y (vii) Colombia. El objetivo de esta sección del documento es estudiar qué se ha hecho en las distintas partes del mundo para incentivar a los profesores y mantener la calidad docente en un nivel deseado.

Los principales hallazgos muestran que en la mayoría de los casos (5 de 7), las evaluaciones docentes son de carácter obligatorio para los profesores y desarrolladas por los establecimientos o por los gobiernos locales. Esto quiere decir que, a diferencia de lo que ocurre en los tramos avanzados de la Carrera Docente chilena, en el resto del mundo, la decisión de evaluación no depende del profesor. Las únicas excepciones en los casos estudiados son Madrid y México. Por otro lado, los únicos casos donde las evaluaciones son desarrolladas a nivel nacional son Chile, Colombia y México.

En línea con lo anterior, en algunos casos, como en Inglaterra y Colombia, las evaluaciones involucran a los directores de los establecimientos en la toma de decisiones. En Inglaterra, los directores tienen un papel particularmente activo en la evaluación del profesorado, ya que son los principales encargados de realizarla, corregirla y entregar una retroalimentación al respecto. En caso de que un profesor sea evaluado de manera insatisfactoria, el director es el encargado de supervisar las sesiones de mentoría y el proceso de crecimiento del docente.

Por otro lado, este tipo de evaluaciones tiende a realizarse una vez al año (en 5 de los 7 casos) para monitorear continuamente la calidad de los profesores y detectar necesidades de fortalecimiento de forma oportuna. Los únicos casos en los que la frecuencia no es anual son en México y Madrid⁶. Así, la frecuencia general es bastante superior a la de las evaluaciones de los docentes en Chile (4 años). De hecho, Chile es el caso con mayor distancia entre evaluaciones, seguido de México. Ante lo anterior, cabe preguntarse si es óptimo una

⁶ En España no se exige una frecuencia particular a nivel país.

evaluación más continua para poder detectar necesidades de forma rápida y actuar acorde a éstas sin rezago.

En la misma línea, los países suelen proveer informes escritos con los resultados y reuniones entre el evaluado y el evaluador, para ofrecer una retroalimentación adecuada (en 4 de los 7 casos). En el caso chileno, también se entrega un informe escrito con los resultados obtenidos, pero no se exige una reunión entre el director o evaluador y el evaluado.

Finalmente, las tendencias en las consecuencias de dicha evaluación son más dispersas. En 3 de los 7 casos estudiados, los resultados de la evaluación están ligados a los ingresos que reciben los profesores, y en 3 casos hay consecuencias negativas si el evaluado recibe una nota insatisfactoria. En Chile ocurren ambas cosas: consecuencias positivas, como gratificaciones y beneficios para acceder a pasantías en el extranjero, para los docentes bien evaluados, y consecuencias negativas como despidos (en casos graves) para los mal evaluados.

Tabla N°6:

Casos de estudio internacional de evaluación docente

País	Inglaterra	México	USA	USA	Finlandia	España	Colombia
Ciudad/ Estado	-	-	California.	Nueva York.	-	Madrid.	-
Carácter	Obligatorio.	Voluntario.	Obligatorio.	Obligatorio.	Obligatorio.	Voluntario	Obligatorio.
Quién la desarrolla	Colegios y autoridades locales, siguiendo referencias del Gobierno.	Gobierno.	Escuelas, siguiendo criterios establecidos por el estado.	Distritos, siguiendo criterios del estado. Este último debe aprobar los sistemas.	Municipalidades crean marco de referencia para su área geográfica.	Inspector encargado de la evaluación.	Gobierno.
Frecuencia	Anual.	3 y 4 años en zonas urbanas, según tramo. 2 años en zonas rurales.	Anual, con excepción para docentes con > 10 años de experiencia y muy buena evaluación (frecuencia de 5 años).	Anual.	Principalmente, anual.	Depende de las convocatorias que regulan procesos educativos.	Anual.
Metodología	El director es el principal encargado. Se usa la observación de clases.	Se incluyen aspectos como antigüedad, formación continua, rendimiento de los estudiantes etc. El mayor determinante es este último.	Los colegios la determinan. El estado recomienda usar el progreso de los estudiantes.	Se exige que se incluya la observación de clases y el rendimiento de los estudiantes.	Municipalidades y directores encargados. Evalúan el progreso del profesor, basándose en su plan de desarrollo. Usan el diálogo entre el docente y el director o colegas.	El encargado es el director. Se evalúa su desempeño en las tareas del cargo y la práctica profesional. Los instrumentos usados incluyen la autoevaluación y entrevistas del director, entre otras.	Directores y rectores encargados, con instrumentos del Gobierno. Hay dos evaluaciones al año. El Gobierno define los registros de desempeño que se usarán (escritos o de percepción).
Retroalimentación	Se entrega informe escrito con resultados y, si hay una	En evaluaciones insatisfactorias	Los docentes deben recibir la evaluación	Se exige una retroalimentación oportuna y constructiva,	Los directores asisten a los docentes en la decisión	La inspección de educación libera un	Hay 2 entrevistas de seguimiento entre el

	mala evaluación, se realiza una reunión con el director.	as, la CNCM ⁷ informa a los docentes los programas de formación a seguir.	hasta 30 días antes del último día de clases. Antes de ese día debe haber una reunión entre evaluador y el docente.	donde se incluyan datos de rendimiento de los alumnos.	de la actividad de desarrollo profesional que necesitan, basándose en la evaluación docente.	informe que dice si la evaluación es positiva o negativa, el cual incluye la puntuación del profesor.	evaluador y el evaluado, donde se hacen observaciones, recomendaciones, entre otros.
Capacitaciones	Si un docente es mal evaluado, entrará en un programa de mentorías y seguimiento donde será supervisado y evaluado por el director.	Si al final del período de permanencia los docentes no se evalúan o si obtienen un puntaje < 70, deben inscribirse en capacitaciones.	Los profesores evaluados insatisfactoriamente pueden participar de un programa para mejorar su desempeño.	El estado exige que los profesores con notas insuficientes tomen planes de mejoramiento o desarrollos por el distrito.	El Gobierno espera que cada municipalidad financie a las escuelas, de forma que su personal pueda asistir a actividades de desarrollo al menos 3 veces al año.	Existen actividades de formación, pero son voluntarias y no están ligadas a la evaluación.	En las reuniones se fijan acciones de desarrollo que obedecen a los distintos planes de capacitación.
Consecuencias	Los resultados afectan la compensación y progresión profesional. En los resultados insatisfactorios, si luego de las capacitaciones no hay mejoras, puede despedir al docente.	Permite acceder a mayores ingresos. Bajo las condiciones anteriores, el docente debe capacitarse y volver a evaluarse y obtener un puntaje > 70. De lo contrario, pierde el estímulo y se vuelve al nivel anterior. Se repite el ciclo. No hay despidos por mala evaluación.	No se exige que la evaluación esté relacionada con el desarrollo docente ni especifica una relación entre evaluación y despidos.	Las evaluaciones deben ser un factor significativo en el desarrollo profesional de los profesores.	La evaluación promueve el desarrollo y empoderamiento docente. No se usa con propósitos de rendición de cuentas. Sin embargo, si un docente falla repetidamente en cumplir sus compromisos y responsabilidades, puede ser despedido.	En las convocatorias para acceder al Cuerpo de Catedráticos de enseñanza secundaria y de escuelas oficiales de idiomas, la evaluación es un mérito que otorga puntos a favor.	Las secretarías de educación pueden usar los resultados para formar planes de apoyo al mejoramiento.

Nota: elaboración propia en base al estudio de casos de evaluaciones docentes.

Propuesta de sistema óptimo de evaluación docente en Chile

El sistema ideal para evaluar a los docentes en Chile debería tender a contener las siguientes características, para que se logre monitorear la calidad de los profesores y tomar acción en los casos necesarios. Estas dimensiones son recomendables, en base a la experiencia internacional y a la literatura del tema.

Carácter de la evaluación

Para que se cumpla el objetivo de monitorear la calidad de todos los docentes del sistema de educación pública, la evaluación debe ser obligatoria, como ocurre en gran parte de la muestra de países estudiados. Este aspecto es fundamental para el control de calidad de los docentes

⁷ Coordinación Nacional de Carrera Magisterial.

del sistema público, y para que no haya un sesgo de selección por la decisión voluntaria de evaluarse.

Al existir una evaluación optativa o voluntaria, puede producirse un sesgo de autoselección donde el grupo que se evalúe sea diferente al que decide no hacerlo (Heckman, 1979). En el caso chileno, en particular, podría ocurrir que sólo se evalúen los docentes que decidan tomar la prueba porque esperan tener un buen desempeño en los instrumentos y, por ende, sólo sean evaluados los profesores de calidad más alta. De esta forma, la evaluación no proveería información precisa en términos de necesidades de reforzamiento, desvinculación, entre otros.

Quién la desarrolla

Es óptimo que exista un grado de independencia en el desarrollo y diseño de la evaluación para que ésta se adapte de forma más certera a la realidad y necesidades de cada establecimiento.

La lógica detrás de esto es que, bajo una metodología de toma de decisiones centralizada y estandarizada se puede llegar a casos de clasificación errónea, por lo que la discrecionalidad es clave (Murphy, 2013). La fórmula aplicada por distintos estados en Estados Unidos otorga este grado de autonomía a los establecimientos. Como se mencionó, los estados permiten que los distritos o las escuelas desarrollen sus propios sistemas de evaluación, sujetos a los lineamientos del estado en cuestión. Chile podría adaptar dicha fórmula para que se establezcan lineamientos nacionales que deban ser cumplidos, pero que la evaluación se desarrolle a nivel de sostenedor.

En estos lineamientos se deben especificar las características de la evaluación que deben ser incorporadas y tomadas en cuenta en los sistemas que desarrollen los establecimientos. Entre ellas, se tiene que especificar la frecuencia con la que se deben llevar a cabo las evaluaciones, los aspectos más importantes de la metodología —detallados más adelante—, las consecuencias de la evaluación y el carácter de ésta.

La evidencia ha demostrado que quien debe estar a cargo de la evaluación de los docentes debe ser un actor que tenga relación directa con ellos y con el establecimiento: el director. Si bien esto puede suponer una carga laboral importante para el director⁸, las evaluaciones pueden distribuirse a lo largo del tiempo de modo de reducir la carga laboral y se puede preparar a los directores para asumir este nuevo rol. De hecho, el éxito de la evaluación depende en gran parte de este último punto (Lavigne y Good, 2015). Como se mencionó, esto ya ocurre en otros casos como el de Inglaterra, donde el director tiene un rol protagonista en la evaluación de los profesores.

⁸ Por ejemplo, en Illinois el año 2014, los directores encargados de la evaluación docente se demoraron en promedio 7,8 horas en evaluar a cada profesor (Lavigne y Chamberlain, 2017).

Según Taut et al. (2011), la participación del director tiene un efecto positivo sobre la percepción del impacto de la evaluación. Mientras más participen los líderes de las escuelas en la evaluación, más legitimidad se le otorga a ésta y más uso se le da a la información que provee. De hecho, los autores recomiendan que en Chile se le dé mayor peso al informe del director en la calificación final de la Evaluación Docente actual. Asimismo, Kraft y Gilmour (2016) encuentran que el hecho de que la evaluación sea desempeñada por el director hace que las sesiones de retroalimentación sean más efectivas, aunque es clave una capacitación previa de los directores para ello y que la carga operacional de los directores sea limitada. Por su parte, Murphy (2013) plantea que la experiencia de los líderes educativos es un factor muy importante para poder hacer una evaluación integral de los docentes, sin fijarse sólo en herramientas estandarizadas que pueden llevar a una clasificación poco certera. Adicionalmente, el autor plantea que la inclusión de este actor en la evaluación permite que se valoren actividades extracurriculares que pueden ser valiosas para el aprendizaje de los alumnos.

Frecuencia

Se propone que la evaluación debe realizarse año por medio en todos los establecimientos que reciban financiamiento por parte del Estado. Esto es de suma relevancia debido a que el monitoreo debe ser continuo y las acciones que se tomen en base a los resultados deben ser rápidas y eficientes. De esta forma, las acciones remediales pueden tener un impacto en el corto plazo para mejorar la calidad de los docentes. Si la frecuencia es, como en el caso actual, cada cuatro años, dentro de ese período de tiempo podrían estar operando múltiples docentes que se beneficiarían de recibir retroalimentación y capacitaciones o que deberían ser desvinculados del sistema. De hecho, la mayoría de los casos de estudio muestran frecuencias aún más continuas de evaluación (anuales). En este caso se recomienda que sea año por medio debido a que la carga docente es el factor más importante de la deserción docente en Chile, por lo que exigirles a los profesores que se evalúen todos los años puede tener un impacto negativo en el déficit docente (Elige Educar, 2021).

En línea con la anterior, se podría otorgar un beneficio a los docentes mejor evaluados, donde a quienes superen un nivel de desarrollo y puntaje determinado, se les permita evaluarse con una menor periodicidad. Esto se aplicaría a través de una eximición de rendir la evaluación siguiente. Este beneficio ayudaría a premiar a los docentes bien evaluados al reducirles la carga laboral, pero se sigue monitoreando su calidad en las evaluaciones posteriores.

Metodología exigida por los lineamientos nacionales

Progresión en el rendimiento de los alumnos. Relacionar la evaluación del docente con los resultados de sus alumnos puede ayudar a fortalecer el desempeño de éste en la sala de clases. Si bien hay que tener ciertas consideraciones, como factores externos al docente que pueden influir en el desempeño de los estudiantes, incluir este aspecto puede contribuir de forma importante al objetivo de la evaluación en sí: mejorar la calidad de la educación

entregada a los estudiantes y fortalecer sus aprendizajes. Debido a esto, es recomendable explorar esta alternativa en el contexto de la evaluación de la docencia.

Ehlert et al. (2012) proveen evidencia de que incorporar medidas de la progresión del aprendizaje de los alumnos en las evaluaciones de los docentes puede tener un impacto positivo y significativo sobre el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, plantea que es óptimo que en dichas medidas se controle por las características socioeconómicas y demográficas de los estudiantes y las escuelas. Hanushek et al. (2023) concuerdan con dichos hallazgos, evidenciando que la implementación de una evaluación docente que tomaba en cuenta el rendimiento de los estudiantes en Dallas tuvo efectos positivos sobre el aprendizaje de ellos en las asignaturas de matemáticas y lenguaje.

Asimismo, la evidencia ha mostrado que el desempeño de los estudiantes es una forma más confiable de predecir el rendimiento futuro de los docentes que la observación de clases y las encuestas de alumnos (Murphy, 2013). Adicionalmente, una ventaja importante de este tipo de instrumento es su objetividad, lo que contribuye positivamente a la percepción de justicia por parte de los docentes.

En Estados Unidos se recomienda a todos los estados ligar ambos resultados. Para esto, los estados como Nueva York miden el crecimiento o cambio en los puntajes que obtienen los estudiantes en pruebas estandarizadas entre un año y otro. De esta manera, se premia o castiga al docente acorde a la superación o caída en los aprendizajes en un período, sin tomar en cuenta el nivel absoluto de los puntajes. Es de suma importancia que se incluyan medidas de crecimiento en el rendimiento de los alumnos y no valores absolutos, ya que el principal determinante de los logros de los estudiantes es el nivel socioeconómico (Hoxby, 2014). Al medir el cambio en el rendimiento, se toma en cuenta el nivel inicial del estudiante. Sin embargo, aun considerando el aspecto anterior, las medidas de crecimiento pueden estar sesgadas.

Para aplicar esta medida en Chile, se podrían utilizar los resultados de la prueba SIMCE para premiar indirectamente a los docentes que realizan un buen trabajo. Se podría incluir dentro de la ponderación de la calificación final de los docentes, un ítem relacionado al cambio que tiene un colegio en los resultados del SIMCE año a año. Esta ponderación sería aplicada sólo en caso de que el colegio mejore. La idea es premiar a los profesores de los colegios que muestren una mejora en dichos puntajes, pero que no se castigue a los docentes de los colegios que no mejoren. La idea del punto anterior es que, dado que existen factores externos a los docentes que pueden influir en el rendimiento de los alumnos, este ítem funcione sólo como un premio, pero no como un castigo.

La ponderación de este ítem debe ser, al mismo tiempo, lo suficientemente grande para que incentive el esfuerzo docente por mejorar el rendimiento de sus alumnos, pero lo suficientemente pequeña para que no se perpetúe la permanencia de docentes de baja calidad que se encuentren cerca del umbral del corte. Es decir, existe un riesgo asociado al caso de

un docente que sin la incorporación de esta medida obtendría una calificación que implique acciones remediales, pero que, al aplicar la medida, el aumento en el puntaje le permita obtener una nota suficiente. En este caso, la evaluación fallaría en la detección de docentes que no cumplan con las condiciones mínimas para entregar educación de calidad. De esta forma, es necesario que la ponderación de este ítem no sea muy amplia, para minimizar este riesgo. Adicionalmente, se puede dar el caso de beneficiar a docentes que no sean responsables de las mejores en el SIMCE, ya que se premia a los docentes de todo el colegio. De esta forma, este es otro riesgo que debe ser minimizado, determinando una ponderación lo suficientemente pequeña. Se debe evaluar una potencial incorporación de este tipo de medidas en la evaluación docente, tomando en cuenta las anteriores consideraciones.

Observación en clases. La evaluación debe contar con un ítem que evalúe las habilidades de los profesores dentro de la sala de clases. Para ello, la opción más acertada es que se incorpore, dentro de los instrumentos de evaluación, la observación de las clases que realiza el docente. La teoría plantea que esta forma de evaluación fortalece el desarrollo profesional de los docentes debido a que la instancia provee tanto a los docentes como a los evaluadores un marco de referencia para planificar, desarrollar y reflexionar sobre el desempeño en la sala de clases (Curtis & Wiener, 2012). Asimismo, la instancia le permite al docente reflexionar sobre sus propias prácticas. Devers y Toth (2019) también encuentran evidencia a favor de que la evaluación basada en la observación predice de forma significativa el rendimiento del docente.

Cabe señalar que es necesario que la sesión de observación no sea notificada previamente al profesor. Es decir, que el día en el que ocurra la observación sea aleatorio, a diferencia de lo que ocurre actualmente en el sistema chileno. Si bien en Chile efectivamente existe una oportunidad de observación de habilidades en el aula, ésta es notificada con anterioridad, por lo que la evaluación puede ser manipulada o estar sesgada de cierta forma. Por ejemplo, se puede preparar y practicar la clase previamente, por lo que no se estaría reflejando el verdadero desempeño del docente en la sala de clases y se estarían perdiendo horas de clases en la práctica de ésta.

Prueba de conocimientos. Una prueba de conocimientos específicos es una herramienta útil para medir los conocimientos del docente en una materia o asignatura particular. La evaluación debe incorporar un componente que mida los conocimientos objetivos del profesor en el área en el que se desempeña, siendo una prueba estandarizada una alternativa adecuada. Al ser estandarizada, la transparencia de los resultados es mayor y el costo se minimiza. Actualmente, la Carrera Docente cuenta con una prueba de este tipo (ECEC), que debería mantenerse y perfeccionarse. Para reducir la carga laboral de los docentes, estas pruebas podrían ser exigidas evaluación por medio, de modo de mantener un monitoreo constante con una carga reducida. Asimismo, este ítem de la evaluación sería llevado a cabo a nivel nacional para tener un mayor control y contención de costos, como ocurre actualmente en el caso chileno.

Informe de referencia del director. Tal como se mencionó anteriormente, un rol activo del director en la evaluación docente puede tener efectos positivos sobre la percepción de la evaluación y proceso de retroalimentación posterior. Asimismo, que parte de la evaluación sea realizada por un participante directo del establecimiento puede fortalecer su precisión. Dado lo anterior, es recomendable que se incorpore dentro de esta un informe realizado por el director, que tenga un peso sobre la nota obtenida. Taut et al. (2011) recomienda en su estudio sobre los efectos de la evaluación docente en Chile, el fortalecimiento del actual Informe de referencias realizado por el director para lograr una mayor percepción de legitimidad del proceso y mayor uso de la información que se obtiene a partir de este.

Retroalimentación

Es de suma relevancia que, dentro de los lineamientos nacionales de la evaluación, se exija la entrega de los resultados obtenidos a los profesores evaluados. En primer lugar, se debe entregar un informe escrito con las calificaciones obtenidas en cada ítem de la evaluación. Este informe permite que el docente detecte sus principales debilidades y, al mismo tiempo, que exista transparencia en la evaluación, lo que ayuda a su legitimidad percibida. Adicionalmente, es relevante que exista una instancia de retroalimentación entre el evaluador (e.g. el director) y el evaluado. En ésta, se debe hablar de los resultados obtenidos y, en los casos necesarios, establecer un plan de reforzamiento a seguir por el docente.

Lo anterior es muy similar a lo que ocurre en el caso inglés, donde se entrega un informe escrito con los puntajes obtenidos y, en caso de ser insatisfactorios, se tiene una reunión con el director donde se diseña un esquema de capacitación a seguir. Mireles-Rios y Becchio (2018) proveen evidencia cualitativa de que este tipo de retroalimentación tiene un impacto positivo sobre el desempeño de los docentes. Este efecto se daría al señalar sus debilidades y fortalezas, ya que esto los ayuda a fortalecer su seguridad en sí mismos. Hemmeter et al. (2011) concuerda con estos hallazgos y evidencia que la intervención vía feedback escrito tiene efectos positivos sobre el desempeño de los profesores. En el caso que estudia el autor, cuando los docentes reciben dicha retroalimentación vía correo electrónico, aumentan el uso de la conducta que busca incentivar el evaluador (en este caso, el uso del feedback positivo o “elogios” con los niños).

Capacitaciones

En línea con el punto anterior, en el papel, es ideal contar con un sistema de capacitaciones para los docentes que cuenten con una evaluación por debajo del estándar esperado. Este sistema debería ser financiado por el Mineduc y tener carácter obligatorio para dichos docentes. Esta instancia, en la teoría, funcionaría como una oportunidad para que los docentes mal evaluados puedan fortalecer sus puntos débiles y preparar su próxima evaluación. En el modelo chileno actual existe un sistema de capacitaciones en la Evaluación Docente (PSP), lo cual podría ser positivo. Sin embargo, los PSP serían eliminados en caso de aprobarse el

proyecto de ley que consolida un único sistema de evaluación docente, en el que se profundizará más adelante.

Si bien el impacto mencionado anteriormente muestra los efectos esperables de los programas de capacitación de los docentes, los hallazgos de la literatura en este aspecto no son decisivos. Yusnita et al. (2018) encuentra una correlación positiva fuerte entre la implementación de un sistema de capacitaciones sobre los docentes y sus competencias pedagógicas y su desempeño en la sala de clases. Por su parte, Jacob y Lefgren (2004) concluyen que las capacitaciones a los docentes en Chicago no tienen impacto sobre el aprendizaje de los alumnos si la inversión es pequeña. En Beijing, Zhang et al. (2013), realiza un estudio similar y concluye que este tipo de programas no tiene impacto sobre el rendimiento de los estudiantes ni de los profesores. Así, lo deseable sería realizar un análisis del impacto de los Planes de Superación Profesional sobre el rendimiento de los estudiantes y de los docentes en Chile, para evaluar si lo óptimo es mantener, ampliar o reducir la cobertura de dicho programa.

Consecuencias

Resultados relacionados al ingreso y a las oportunidades laborales. Para que la Carrera Docente sea atractiva para los profesores, esta debe incentivar el buen desempeño y ofrecer un desarrollo profesional llamativo. Así, los resultados de la evaluación deben estar ligados a los ingresos y beneficios que ellos reciben, como ocurre en la actualidad. De esta forma, se premia o castiga el desempeño de los docentes evaluados, incentivando un mayor esfuerzo y preparación. Jones (2013) evidencia que este tipo de compensación por desempeño individual incentiva de forma significativa el esfuerzo individual de los docentes. Por ejemplo, el autor encuentra que en Florida este tipo de esfuerzo aumenta en un 25% cuando se implementa este sistema de compensación.

Hoy en día, los buenos resultados en la Evaluación Docente se relacionan con oportunidades de obtener distintos beneficios, como prácticas en el extranjero, mientras que la Carrera Docente se vincula con mayores ingresos, a raíz de la recepción de distintas gratificaciones. Este sistema de incentivos, donde se ofrecen beneficios a quienes reciben evaluaciones positivas, debe mantenerse y fortalecerse.

Posibilidad de retroceder en el tramo de desarrollo. Debe existir la posibilidad de retroceso en los tramos de desarrollo, para que el docente deba proteger su nivel de avance. La calidad de los profesores puede variar en el tiempo; por ello, se debe hacer una evaluación continua para asegurarse de que los resultados reflejen el desempeño actual del docente. Esta posibilidad no existe en la Carrera Docente actual. Si no existe un riesgo de retroceder, una vez que el docente alcanza el nivel de desarrollo esperado, este puede no volver a evaluarse nunca más y no habría incentivos a seguir perfeccionando su práctica.

Desvinculación de los docentes de bajo rendimiento. Mantener dentro de la dotación docente a profesores de bajo desempeño es ineficiente para el sistema educativo, debido a

que el aprendizaje de los estudiantes se ve perjudicado y porque se usan recursos públicos de una manera subóptima. Dado esto, cuando un docente sea mal evaluado de forma repetida, luego de haber realizado las capacitaciones mencionadas y no recuperarse, debe ser desvinculado del establecimiento en forma oportuna. En este sentido, los docentes que no cumplan con las competencias mínimas y que no han podido/trabajado por mejorarlas, deben salir de la dotación docente.

Figura N°6:

Modelo óptimo de evaluación docente en Chile.



Nota: elaboración propia.

Sistema docente actual y propuesto

La Tabla N° 7 resume las principales diferencias y puntos en común entre el sistema de evaluación propuesto y el sistema de evaluación actual.

Tabla N°7:

Comparación puntos clave sistema actual y sistema propuesto

	Sistema propuesto	Sistema Docente actual
Carácter	Obligatoria.	Evaluación Docente obligatoria, menos para quienes pertenecen a los tramos Experto I y Experto II en la Carrera Docente. Para la Carrera Docente, esta debe ser inscrita por el sostenedor. Luego, es obligatoria únicamente para los tramos Inicial y Temprano.
Quién la desarrolla	Cada sostenedor de los establecimientos educativos, siguiendo lineamientos nacionales, con alta participación del director en la evaluación y toma de decisiones.	Ambas son desarrolladas a nivel estatal. El director solo tiene un rol en la Evaluación Docente, a través del Informe de Terceros. Asimismo, en esta evaluación, los directores

		<p>pueden proponer anualmente al sostenedor la desvinculación de hasta un 5% de los docentes cuando hayan sido mal evaluados.</p> <p>Se permite que los sostenedores creen y administren sus propios sistemas de evaluación complementarios.</p>
Frecuencia	<p>Año por medio. Los docentes mejor evaluados podrán saltarse la evaluación siguiente, pero luego tendrán que volver a evaluarse.</p>	<p>Cada cuatro años en ambas evaluaciones.</p> <p>En la Evaluación Docente, los docentes que reciben calificación Básica deben evaluarse en el año subsiguiente y los que obtienen calificación Insuficiente el año siguiente. Quiénes pertenecen al tramo Experto I y Experto II están exentos. Asimismo, los docentes que reciben una calificación Destacada o dos calificaciones Competentes seguidas pueden saltarse el proceso de evaluación siguiente.</p> <p>En la Carrera Docente, una vez que se alcanza el nivel Avanzado, no hay obligación de volver a evaluarse. Si un docente perteneciente al tramo Inicial no avanza, tiene que evaluarse en los dos años siguientes.</p>
Metodología		
<i>Progreso estudiantes</i>	Se recomienda explorar la incorporación de este ítem.	No se incorpora en ninguno de los sistemas de evaluación.
<i>Observación en clases</i>	Se recomienda incorporar en la evaluación.	Actualmente se incorpora en ambas evaluaciones.
<i>Prueba de conocimientos</i>	Se recomienda incorporar en la evaluación.	Actualmente se incorpora en la Carrera Docente.
<i>Informe de referencia del director</i>	Se recomienda incorporar en la evaluación.	Actualmente se incorpora en la Evaluación Docente.
Retroalimentación	Se recomienda la entrega de un informe con resultados y una reunión entre el director y el evaluado.	Actualmente se entrega un informe con los resultados.
Capacitaciones	Plan de capacitaciones para los docentes mal evaluados.	<p>En la Evaluación Docente existen los PSP a los que deben someterse los docentes mal evaluados.</p> <p>En la Carrera Docente existen mentorías y reforzamientos, pero no están ligados directamente a los resultados obtenidos.</p>
Consecuencias	Los resultados obtenidos deben tener consecuencias sobre el desarrollo de la carrera del docente y sobre su compensación.	Los resultados obtenidos tienen consecuencias sobre el desarrollo de la carrera del docente, oportunidades para becas y otros, y sobre su compensación económica.

<p>Desvinculación</p>	<p>Se debe desvincular a los docentes que tengan una evaluación de desempeño insuficiente de forma repetida, aun con acceso a planes de capacitaciones.</p>	<p>Los docentes que obtienen resultados Insatisfactorios en dos evaluaciones consecutivas y los que obtienen resultados Básicos o Insatisfactorios de forma alternada en tres evaluaciones, son desvinculados.</p> <p>En cambio, en la Carrera Docente son desvinculados los docentes que no avanzan al tramo Avanzado desde el tramo Temprano⁹ en dos procesos o que no avanzan del tramo Inicial al Temprano en dos procesos.</p>
------------------------------	---	--

Nota: elaboración propia.

Propuestas legislativas en discusión

El 31 de enero del año 2023, el Mineduc ingresó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley (Boletín 15.717-04) que modifica el Estatuto Docente y pretende consolidar un único sistema de evaluación para los docentes de colegios públicos, particulares subvencionados, de administración delegada y jardines infantiles (dependientes de JUNJI o Integra), terminando con la doble evaluación docente y fortaleciendo los procesos de inducción y acompañamiento a los docentes.

- I. En primer lugar, el proyecto de ley pretende consolidar la Carrera Docente como único sistema de evaluación a los profesores, eliminándose en su totalidad la Evaluación Docente. Esto implica ciertas modificaciones en algunos aspectos:
 - Se elimina la causal de despido que contempla la Evaluación Docente (Art. 70 inciso séptimo y el Art. 72 letra g). Como se explicó, en la Evaluación Docente, un profesor puede ser despedido por obtener nivel Insatisfactorio un año y mantener dicho nivel en la segunda evaluación consecutiva a la que es obligado rendir. Lo mismo ocurre en el caso que resulte calificado con desempeño Básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño Básico o Insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas.
 - En la Carrera Docente eso es más laxo ya que admite que los docentes que obtengan una evaluación que no les permita avanzar de tramo, se mantengan por un mayor tiempo realizando clases dentro del sistema, como se verá más adelante.
 - El Art. 7 bis contempla la facultad para los directores del sector municipal de proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes cuando hubieren resultado mal evaluados. Actualmente se trata de aquellos docentes evaluados con desempeño Insatisfactorio o Básico, con el proyecto de ley se

⁹ Esta causal de despido corre solo para los docentes que ingresen a la Carrera Docente después del año 2025.

modifica a aquellos que se encuentren en el tramo Inicial y que no hubieren progresado en el último proceso que les correspondía participar.

- Los sostenedores mantienen la posibilidad de crear y administrar sistemas de evaluación propios complementarios a los mecanismos establecidos (Art. 70 bis).
 - A propósito de la Prueba de Conocimientos Específicos de la Carrera Docente, se agrega que los actos o documentos cuyo contenido se relacione a las preguntas ancla del instrumento, tendrán carácter de secretos o reservados por 5 años desde la primera aplicación de estas (Art. 19 L).
 - Se suprimen las medidas y referencias que involucran la Evaluación Docente y sus niveles de desempeño (Art. 12 ter, Art. 19 L, Art. 19 W, 70 ter).
 - Se eliminan los PSP.
- II. En segundo lugar, el proyecto de ley busca modificar el Proceso de Inducción y Mentorías contemplado en el Estatuto Docente para los docentes principiantes, eliminándose la restricción de horas de contrato para cursar el proceso de inducción:
- El proceso de inducción pretende acompañar y apoyar al docente principiante en su primer año de ejercicio laboral, por otro docente “mentor”. Tiene una duración de 10 meses y requiere de una dedicación semanal exclusiva de entre 4 y 6 horas.
 - Los colegios considerados como de Desempeño Alto y Desempeño Medio, pero que hayan fluctuado entre Medio y Alto durante los años anteriores a la solicitud, podrán implementar y administrar sus propios procesos de inducción.

El proyecto de ley introduce modificaciones a este proceso:

- Pasa a ser un derecho de todos los docentes de establecimientos subvencionados con nombramiento o contrato y ya no sólo de aquellos docentes cuyo contrato estipule una jornada semanal de un máximo de 38 horas (Art. 18 G).
- Se moderniza el proceso en caso de que este sea implementado por el CPEIP. Actualmente los docentes principiantes y mentores deben firmar un convenio donde se establecen las obligaciones. El proyecto contempla que en estos casos las condiciones de su desarrollo para ambas partes se encontrarán en el sitio web del CPEIP, el que dispondrá de una funcionalidad para que los docentes manifiesten su voluntad de participar en el proceso (Art 18 M y S).
- A través de una o más resoluciones, la Subsecretaría de Educación individualizará a los docentes principiantes y mentores que se someterán al proceso de inducción y

establecerá las obligaciones. Para los principiantes siguen siendo, al menos, dedicar un mínimo de 4 y máximo de 6 horas semanales exclusivamente para las actividades del proceso de inducción, y asistir a las actividades convocadas por el CPEIP (Art. 18 M).

En el caso de los mentores, las obligaciones se mantienen y dicen relación con diseñar, ejecutar y evaluar el plan de mentoría, mantener la comunicación y trabajo colaborativo con los directivos del establecimiento, así como entregar un informe final del plan realizado (Art. 18 S).

- Los docentes que actualmente participan del proceso de inducción tienen derecho a percibir una asignación mensual de \$81.054, por un máximo de diez meses, la que es financiada por el Mineduc. Los docentes que tengan una jornada semanal de hasta 38 horas podrán percibir esta asignación. En el caso que ésta sea superior, el proceso destinado a inducción se desarrollara en las horas no lectivas sin derecho a la asignación (Art. 18 N).
- Se modifica la redacción para que, ante el incumplimiento grave de las condiciones y obligaciones por parte del docente principiante, éste pierda la asignación de inducción, poniéndose término al proceso. Similar a lo que ocurría ante un incumplimiento del convenio (Art. 18 Ñ).
- Como se elimina el Art. 70, los que obtengan una vez desempeño Destacado o en dos oportunidades consecutivas un nivel de desempeño Competente en el Portafolio, no estarán obligados a rendirlo en el siguiente proceso, considerándose dichos resultados para la ponderación del portafolio en esta nueva evaluación.

III. En tercer lugar, el proyecto de ley busca potenciar la Red Maestros de Maestros.

Esta es un programa nacional de apoyo a la docencia, administrado por el Mineduc a través del CPEIP, y su propósito es fortalecer la profesión docente, mediante el aprovechamiento de las capacidades de los profesionales previamente acreditados como docentes de excelencia, contribuyendo así al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

Los miembros de la Red podrán postular y ser seleccionados para llevar a cabo proyectos de participación, en cuyo caso, tendrán derecho a la percepción de la suma adicional prevenida en el artículo 17º de la ley N° 19.715.

El proyecto de ley introduce modificaciones a este proceso:

- Se incorpora como un ámbito de acción prioritario, el acompañamiento a docentes en su primer o segundo año de ejercicio (pertenecientes a los tramos “Inicial” y “Temprano”) y que no hayan logrado progresar en el sistema de reconocimiento profesional docente, a través de acciones específicas tendientes a mejorar su desempeño docente (Art. 42).

- Se modifican los requisitos de los miembros de la Red que hayan convenido la ejecución de proyectos de participación activa, para percibir la suma adicional, quedando solamente la de dar cumplimiento oportuno y satisfactorio a las obligaciones de los respectivos contratos, eliminándose el requisito de conservar su derecho a percibir asignación de excelencia pedagógica.

IV. Situación de encasillamiento a docentes año 2015.

Respecto a la regularización de los docentes cuyo proceso de evaluación del año 2015 obtuvieron resultados competentes o destacado y no rindieron las pruebas de conocimientos específicos, debido a que la Carrera Docente la eliminó, el proyecto establece, para el próximo proceso, las posibilidades de:

- Rendir la prueba conocimientos específicos y eximirse de rendir el portafolio, manteniendo la calificación obtenida el año 2015.
- Rendir la prueba y el portafolio, y para este último optar por la calificación obtenida en este proceso o en el año 2015.
- Eximirse de ambos instrumentos y ser asignado a un tramo considerando el resultado del portafolio del año 2015 y la prueba del año 2019.

Discusión proyecto de ley.

A continuación, se analiza qué tanto se acerca la situación propuesta por el proyecto de ley al sistema de evaluación óptimo propuesto en este documento.

Carácter

La evaluación propuesta por el proyecto de ley es obligatoria para los dos primeros tramos de la Carrera Docente y voluntario para los últimos tres. Esto porque, al eliminar la Evaluación Docente, desaparece la obligación de que el tramo Avanzado deba evaluarse. Así, el proyecto hace que el sistema se aleje aún más del óptimo, que es una evaluación obligatoria y universal.

Quién la desarrolla

Tanto bajo la modalidad propuesta por el proyecto como en el sistema actual, el Estado desarrolla la evaluación. Esto se aleja del óptimo, que es una evaluación desarrollada a nivel de sostenedor siguiendo lineamientos nacionales.

Sin embargo, el proyecto de ley modifica el rol del director ya que, al eliminar la Evaluación Docente, el director ya no tiene una instancia para evaluar directamente al docente (Informe de Terceros), lo que es negativo para una evaluación eficiente del profesorado. No obstante, es rescatable que la nueva ley mantenga la facultad de los directores para proponer al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes mal evaluados,

bajo una nueva concepción: pertenecer al tramo Inicial y no haber progresado en el último proceso de reconocimiento en el que participó.

Frecuencia

La Carrera Docente contempla plazos de evaluación mayores a los que establece la Evaluación Docente. En este documento se estableció que la frecuencia óptima es año por medio, con una excepción para los docentes mejor evaluados, que pueden saltarse la evaluación inmediatamente siguiente, como ocurre en la Evaluación Docente. Como el proyecto de ley hace que los plazos de evaluación se amplíen, aleja al sistema de la frecuencia óptima.

Metodología

Progreso de los estudiantes. Este ítem no se considera ni en la Evaluación Docente, ni en la Carrera Docente, por lo que, independiente del proyecto, esto difiere de la propuesta.

Observación en clases. El proyecto de ley mantiene la instancia en la que esto ocurre, porque el Portafolio es parte de la Evaluación Docente y de la Carrera Docente.

Prueba de conocimientos. La Carrera Docente incorpora dentro de sus herramientas de evaluación una Prueba de Conocimientos Específicos, la cual se mantiene con el proyecto de ley en discusión.

Informe de referencia. Con el proyecto de ley se elimina este ítem que existe actualmente en la Evaluación Docente.

Retroalimentación

Es conveniente que el evaluador o director tenga una reunión de retroalimentación con el evaluado para hablar de los resultados obtenidos. Esto no está contemplado en el sistema de evaluación actual ni en el que regiría con el proyecto de ley. La entrega de un informe con los resultados obtenidos por los docentes se mantiene.

Capacitaciones

El proyecto elimina los Planes de Superación Profesional¹⁰. Es importante que existan capacitaciones obligatorias ligadas a los resultados obtenidos en las evaluaciones ya que en estas se detectan oportunidades de mejora para que los profesores sigan fortaleciendo sus capacidades. Si bien en la Carrera Docente existen mentorías en los dos primeros años de ejercicio, estos no responden directamente a los resultados de las evaluaciones.

¹⁰ Los cuales consisten en capacitaciones destinadas a los docentes que fueron mal evaluados (calificación Básica o Insatisfactoria) en la Evaluación Docente.

El proyecto de ley busca ampliar la Red Maestros de Maestros, la cual busca fortalecer la docencia en el aula. Sin embargo, esta red no responde actualmente a los resultados obtenidos por los profesores. El proyecto de ley menciona la incorporación de una priorización para los docentes pertenecientes al tramo Inicial y Temprano que no hayan progresado, en los Programas de Participación Activa de la Red, pero no se ahonda lo suficiente en este aspecto.

Consecuencias

Las consecuencias de la evaluación deben estar ligadas a las oportunidades de crecimiento y compensación monetaria de los profesores. Esto ocurre actualmente y se mantiene con el proyecto de ley. Sin embargo, se eliminan algunos incentivos relacionados a la obtención de calificaciones altas, como la prioridad en obtención de becas en estudios de postgrado y otros.

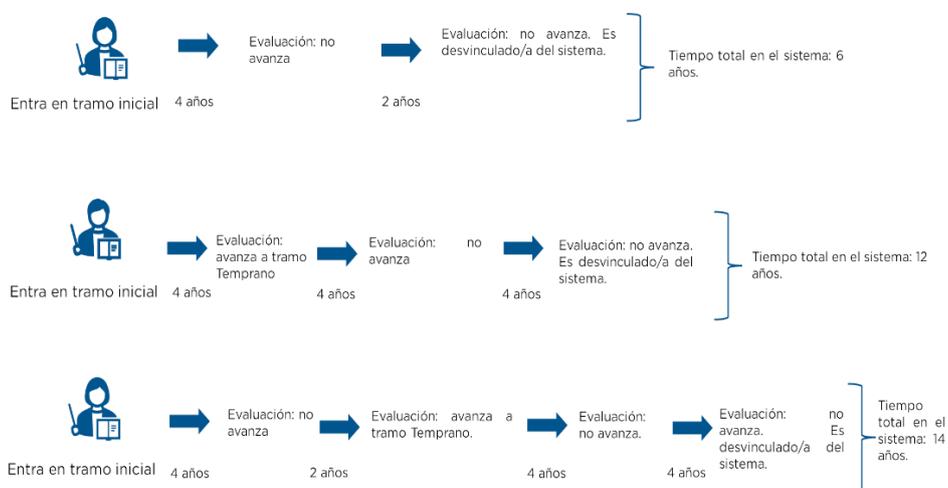
Desvinculación

Para asegurar la provisión de una educación de calidad es clave que el sistema de evaluación permita desvincular a los docentes con desempeño insatisfactorio repetido. El proyecto de ley atenta contra este punto ya que las condiciones de despido en la Carrera Docente son más laxas que las estipuladas en la Evaluación Docente. Las siguientes figuras muestran que, bajo la Carrera Docente, un profesor mal evaluado permanece más tiempo en el sistema educativo.

La Figura N°8 ilustra los casos principales de desvinculación de docentes según sus resultados, en la Carrera Docente. Como se puede ver, la desvinculación más rápida se da cuando un docente perteneciente al tramo Inicial no avanza en dos procesos consecutivos, permaneciendo en el sistema por 6 años. Como observa en los dos casos siguientes, donde el docente avanza solo en un proceso de reconocimiento, sin alcanzar el tramo Avanzado, estos permanecen 12 y 14 años en el sistema, dependiendo de en cuál proceso avanzan.

Figura N°8:

Casos de desvinculación en la Carrera Docente.

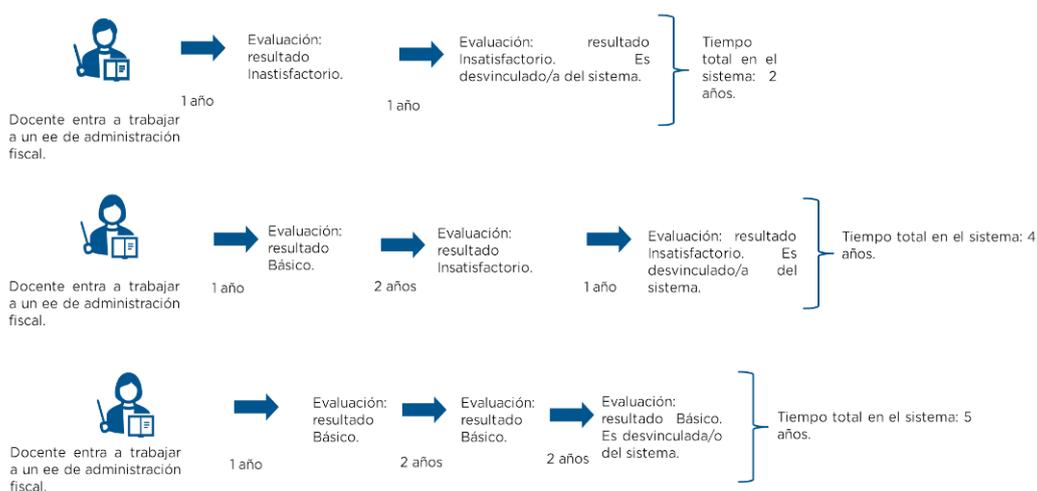


Nota: elaboración propia en base a ley 20.903.

La Figura N°9 ilustra los casos de desvinculación en la Evaluación Docente. Bajo este sistema, la desvinculación más rápida ocurre cuando el docente obtiene dos resultados Insatisfactorios consecutivos, manteniéndose solo 2 años en el sistema. Cuando el docente recibe una calificación Básica alternada con otras dos Insatisfactorias, el profesor se mantiene en el sistema por 4 años. Por último, cuando el docente recibe tres resultados Insatisfactorios consecutivos, permanece por 5 años dentro del sistema. Este último es el caso en el que un docente con una evaluación mala permanece por más tiempo dentro del sistema y, aun así, está menos tiempo en el sistema que en la desvinculación más rápida de la Carrera Docente.

Figura N°9:

Casos de desvinculación en la Evaluación Docente.



Nota: elaboración propia en base al artículo 70 del Estatuto Docente.

Recomendaciones de política pública en el contexto del proyecto de ley que busca unificar el sistema de evaluación docente.

En caso de aprobarse el proyecto de ley introducido, se recomienda que se incorporen los siguientes 3 puntos claves para el resguardo de la educación de calidad.

I. Rol activo del director

Como se reiteró anteriormente, la evidencia indica que es de vital importancia que el director de los establecimientos participe de la evaluación docente, tanto en su diseño como en la calificación obtenida por los docentes.

En particular, se recomienda fuertemente que se mantenga el Informe de referencia que actualmente desarrollan los directores en la Evaluación Docente. Esto es importante para que el director tenga un peso sobre la evaluación, ya que éste es un actor cercano dentro de los colegios y ayuda a legitimar el proceso evaluativo. Dado esto, también es recomendable que

se incremente el peso de esta herramienta en la calificación final, que actualmente tiene una ponderación del 10% en la Evaluación Docente.

II. Periodicidad de evaluación y obligatoriedad

Adicionalmente, es necesario que la evaluación se realice de forma más continua de lo que ocurre en la Carrera Docente. Si bien es cierto que en ciertos casos se exige un plazo menor para ser evaluado, la regla general es que, hasta alcanzar el tramo Avanzado, los docentes se deben evaluar cada 4 años. Esta frecuencia de evaluación es subóptima, debido a que ralentiza la detección de necesidades de reforzamiento y eventuales desvinculaciones. Es importante que exista un monitoreo continuo de la calidad docente para resguardar la calidad de la educación y para tomar medidas de forma oportuna. De lo contrario, puede que docentes que no cumplan con las competencias mínimas exigidas por el Mineduc, se realicen clases por largos períodos de tiempo, perjudicando a muchos niños.

Dado esto, se recomienda que la evaluación se lleve a cabo año por medio, con excepciones para docentes que reciban una evaluación destacada. Estos últimos podrán saltarse la evaluación siguiente, sin embargo, luego deben volver a ser evaluados posteriormente. Asimismo, la evaluación debe ser obligatoria para todos los docentes del sistema público, ya que el resguardo de la educación de calidad no puede depender de la voluntariedad de los docentes. Esto implica que no existan tramos exentos de la evaluación (ya sea de Acceso, Avanzado u otros).

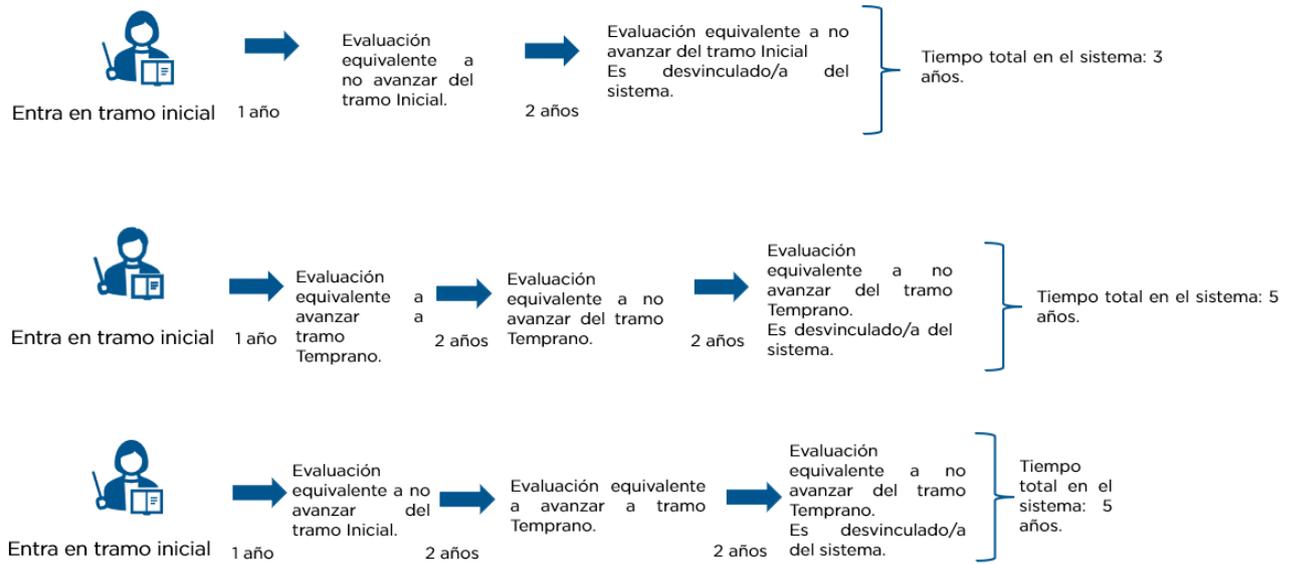
III. Consecuencias

Asimismo, es necesario que existan consecuencias ligadas a resultados insuficientes en la evaluación. Esto es importante para que quienes no estén cumpliendo con las competencias mínimas exigidas, participen de sistemas de capacitaciones y, en caso de la obtención de calificaciones deficientes repetidas a pesar de los planes de reforzamiento, sean desvinculados.

Para este punto, sería recomendable que se mantengan y refuercen los Planes de Superación Profesional, que son eliminados con el proyecto de ley. Adicionalmente, se debe plantear que quienes reciban una mala evaluación en 2 procesos consecutivos, a pesar de participar de los procesos de capacitaciones respectivos, sean desvinculados. Una mala evaluación equivaldría, actualmente, a las calificaciones que no permitan avanzar del tramo Inicial (Figura N°4). Adicionalmente, quienes en 3 procesos obtengan calificaciones que en el sistema actual no permitan avanzar del tramo Inicial al Avanzado, también deben ser desvinculados.

Figura N°10:

Desvinculaciones generales en propuesta



Nota: elaboración propia.

Conclusiones

- Luego de analizar diferentes casos de evaluaciones docentes y la literatura del tema, se concluye que existen ciertas características que deben ser parte de la evaluación de los docentes del sistema de educación pública en Chile.
- La evaluación de los docentes en Chile debe ser de carácter obligatorio y realizarse año por medio. Asimismo, el diseño de la evaluación y su implementación debe estar en manos de los sostenedores y directores, pero siguiendo ciertos lineamientos dictados a nivel nacional.
- Entre los principales lineamientos se encuentra la incorporación de medidas observación en clases y la exploración de una potencial incorporación del crecimiento en el rendimiento de los alumnos, dentro de la metodología de evaluación.
- Adicionalmente, los resultados de la evaluación deben tener consecuencias e implicancias para los docentes. Asimismo, todos los docentes deben recibir un feedback de su evaluación. Los docentes bien evaluados deben recibir beneficios, y los mal evaluados deben asistir a sistemas de capacitación. En caso de que estos no tengan efectos sobre su desempeño, dichos docentes deben ser desvinculados del sistema.
- Como se mostró en el documento, el proyecto de ley actual deja afuera múltiples aspectos de los recomendados. Tales como el rol activo de los directores en la evaluación, la desvinculación oportuna de docentes con bajos rendimientos repetidos y los planes de capacitaciones ligados a los resultados obtenidos en la evaluación. De esta forma, vale la pena considerar qué aspectos habría que modificar para que se logre un sistema de evaluación único que reduzca la carga de los docentes pero que mantenga las características claves para entregar una educación pública de calidad.
- Se recomienda específicamente que, de aprobarse el proyecto, se mantenga el Informe de Referencias, se aumente la frecuencia de las evaluaciones, que estas sean obligatorias para todos los docentes y que existan consecuencias para quienes sean evaluados de forma insatisfactoria repetidamente.

Referencias bibliográficas

- A. Lavigne & T. L. Good, (2015). *Improving teaching through observation and feedback: Going beyond state and federal mandates.*
- A. Lavigne & R. W. Chamberlain, (2017). *Teacher evaluation in Illinois: schools leaders' perceptions and practices. Educational Assessment, Evaluation and Accountability.*
- A. Odden & M. Wallace, (2007). *How to create world class teacher compensation.*
- B. A. Jacob & L. Lefgren (2004). *The Impact of Teacher Training on Student Achievement.*
- C. Robertson-Kraft & R. S. Zhang, (2016). *Keeping Great Teachers: A Case Study on the Impact and Implementation of a Pilot Teacher Evaluation System.*
- C. M. Hoxby, (2014). *If Families Matter Most, Where Do Schools Come in?*
- D. Gotschlich (20 de febrero de 2023). "Solo uno de cada ocho profesores capacitados como mentores acabó apoyando a los novatos". Recuperado de:
<https://digital.elmercurio.com/2023/02/20/C/H947Q6I8#zoom=page-width>
- Department for Education (England), (2019). *Teacher appraisal and capability: a model policy for schools.*
- E. A. Hanushek, J. Luo, A. J. Morgan, M. Nguyen, B. Ost, S. G. Rivkin & A. Shakeel, (2023). *The effects of comprehensive educator evaluation and pay reform on achievement.*
- Elige Educar, (2021). *Docentes y Educadores en Pandemia: Indagación de las primeras etapas de la pandemia derivada del COVID-19.* Santiago de Chile: Elige Educar.
- G. Borman & S. Kimball, (2005). *Teacher quality and educational equality: do teachers with higher standard based evaluation ratings student achievement gaps.*
- G. Skedsmo & S. G. Huber, (2018). *Teacher evaluation: the need for valid measures and increased teacher involvement.*
- H. Tarhan, (2019). *Understanding Teacher Evaluation in Finland: A Professional Development Framework.*
- J. Heckman (1979). *Sample Selection Bias as a Specification Error.*
- J. H. Williams & L. C. Engel, (2012). *How do other countries evaluate teachers?.*
- OCDE, (2022). *Education at a Glance 2022.*

- L. Devers & M. Toth, (2019). *A State Level Analysis of the Marzano Teacher Evaluation Model: Predicting Teacher Value-Added Measures with Observation Scores.*
- L. Zhang, F. Lai, X. Pang, H. Yi & S. Rozelle, (2013). *The impact of teacher training on teacher and student outcomes: evidence from a randomised experiment in Beijing migrant schools.*
- M. A. Kraft & A. F. Gilmour (2016). *Can Principals Promote Teacher Development as Evaluators? A Case Study of Principal's Views and Experiences.*
- M. D. Jones, (2013). *Teacher behavior under performance pay incentives.* Economics of Education Review.
- M. Ehlert, C. Koedel, E. Parsons & M. Podgursky, (2012). *Selecting Growth Measures for School and Teacher Evaluations.*
- M. J. Podgursk & M. G. Springer, (2006). *Teacher performance pay: A review* (Working Paper 2006-01).
- M. L. Hemmeter, P. Snyder, K. Kinder & K. Artman, (2011). *Impact of performance feedback delivered via electronic mail on preschool teacher's use of descriptive praise.* Early Childhood Research Quarterly, 26(1), 96-109.
- N. Petek & N. Pope, (2022). *The multidimensional impact of teachers on students.*
- P. Santiago et al., (2013). *Teacher evaluation in Chile.*
- R. Curtis & R. Wiener, (2012). *A guide to developing teacher evaluation systems that support growth and development.*
- R. Mireles-Rios & J. A. Becchio, (2018). *The Evaluation Process, Administrator Feedback, and Teacher Sel-Efficacy.*
- R. Murphy, (2013). *Testing Teachers: What works best for teacher evaluation and appraisal.*
- S. M. Kimball, B. White, A. T. Milanowski & G. Borman, (2009). *Examining de Relationship Between Teacher Evaluation and Student Assessment Results in Washoe County.*
- S. Taut, M. V. Santelices, C. Araya & J. Manzi, (2011). *Percieved effects and uses of the national teacher evaluation system in Chilean Elementary schools.*
- T. Perry & P. Johns, (2018). *Evaluating english teacher evaluation.*
- Y. Yusnita, F. Eriyanti, Engkizar, F. Anwar, B. E. Putri, Z. Arifin & S. Syafril, (2018). *The effect of Professional Education and Training for Teachers (PLPG) in Improving Pedagogic Competence and Teacher Performance.*