

# Hacia una Verdadera Evaluación Docente

El año 2003 se realizó la primera evaluación docente a los profesores del sector municipal, a pesar que desde 1991 el Estatuto Docente contemplaba este tipo de evaluaciones. Pasó más de una década para que fuera promulgada la ley que norma dicha evaluación y que se lograra implementar el sistema.

Hoy, después de seis años de mediciones y que la evaluación parece haber sido aceptada como parte de la labor docente, conviene repensar la forma cómo se está midiendo el desempeño de los profesores. Sabiendo que el ideal sería que cada establecimiento tuviese la autonomía y las atribuciones para evaluar a sus propios cuerpos docentes y a los directivos, es necesario mejorar el instrumento que actualmente está en uso para que logre ser una herramienta útil en la gestión escolar.

## Antecedentes

La actual evaluación docente nace en un acuerdo entre el Colegio de Profesores, la Asociación Chilena de Municipalidades (en su calidad de sostenedor de los colegios de propiedad estatal) y el Ministerio de Educación. El MINEDUC a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones

Pedagógicas (CPEIP), tiene a su cargo la coordinación técnica del proceso.

El proceso de evaluación consta de cuatro instrumentos:

- Auto-evaluación, en base a una pauta determinada.
- Portafolio de desempeño pedagógico, que se compone del registro audiovisual de una clase y una serie de elementos escritos.
- Entrevista estructurada, realizada por un evaluador par.
- Informe de terceros, efectuado por el director y el jefe técnico del establecimiento.

Estos instrumentos tienen una ponderación de 10%, 60%, 20% y 10% respectivamente, en la calificación final.

Cada uno de los docentes evaluados queda clasificado en alguna de las categorías que se describen en el cuadro N° 1.

Los docentes son evaluados cada cuatro años con excepción de los calificados como "Insatisfactorio" que deberán repetir el proceso al año siguiente. De mantenerse en dicho nivel

**Al analizar la experiencia de países exitosos en materia educacional, llama la atención que, por ejemplo, en Finlandia, Bélgica o Singapur no se realicen evaluaciones a los docentes del sector estatal como las que se realizan en Chile, sino que cada escuela tiene libertad para evaluar a sus profesores.**

**Cuadro N° 1**  
**Niveles de Desempeño Evaluación Docente**

|                 |  |
|-----------------|--|
| Destacado       | Indica un desempeño profesional que es claro, consistente y sobresale con respecto a lo que se espera para el conjunto de los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento de los indicadores. |
| Competente      | Indica un desempeño profesional que cumple con regularidad el conjunto de los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aún cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.  |
| Básico          | Indica un desempeño profesional que cumple con cierta irregularidad el conjunto de indicadores evaluados o con regularidad la mayoría de éstos.  |
| Insatisfactorio | Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores evaluados y que afectan significativamente el quehacer docente.  |

Fuente: Reglamento Evaluación Docente

en la segunda evaluación, deberá dejar el aula para preparar su tercera evaluación, que de ser nuevamente calificada en la categoría más baja, se traducirá en el abandono de la dotación docente recibiendo por esto un bono indemnizatorio.

En el caso de ser calificado en alguna de las dos primeras categorías, los docentes tienen derecho a rendir pruebas de conocimientos que pueden generar aumentos salariales.

### ¿Por qué se evalúa?

Ante las inflexibilidades que establece el Estatuto Docente para los profesores del sector municipal, el ministerio y los municipios han debido buscar otras formas de incentivar el buen trabajo y sancionar los malos desempeños. La evaluación docente es una de éstas.

¿Cómo funciona? El ministerio evalúa a todos los profesores del sector municipal, a través de un mecanismo externo al establecimiento e igual para todos los profesores. Con

estos resultados se ha posibilitado la salida de docentes que en forma persistente muestran bajo desempeño, como también la entrega de incentivos monetarios a aquellos destacados.

A diferencia del modelo utilizado, parece lógico pensar que las evaluaciones deben realizarse de manera descentralizada a nivel de establecimiento, porque es ahí donde mejor se conoce el desempeño de los profesores, además de representar una herramienta clave en la gestión de cada escuela. En efecto, los establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados, realizan sus evaluaciones conforme a sus reglamentos internos y ellas sirven para definir apoyos, capacitaciones, políticas de incentivos y retiro.

Sin embargo, el instrumento usado tiene importantes deficiencias como se verá más adelante.

### Evidencia Internacional

Alrededor del mundo, los países presentan distintos modelos de evaluación docente. A pesar de dichas diferencias, existen algunos puntos en común a todos ellos: (i) las evaluaciones son altamente costosas –en el caso de chileno, más de \$3 mil millones al año<sup>1</sup>, con un costo medio cercano a \$190 mil por docente evaluado-, (ii) determinan el comportamiento de los profesores y (iii) necesitan de importantes esfuerzos para lograr consensos entre las autoridades y los evaluados y esfuerzos de implementación de las pruebas<sup>2</sup>.

La literatura concuerda, además, en considerar como elementos básicos a la hora de evaluar a los docentes, el profesionalismo, las competencias para instruir y los conocimientos sobre lo que se está enseñando<sup>3</sup>. En otros sistemas (como en California, EE.UU.) se

considera también como parte de la evaluación, el progreso de los alumnos en las pruebas estandarizadas en relación a los patrones propuestos<sup>4</sup>.

Al analizar la experiencia de países exitosos en materia educacional, llama la atención que, por ejemplo, en Finlandia, Bélgica o Singapur no se realicen evaluaciones a los docentes del sector estatal como las que se realizan en Chile, sino que cada escuela tiene libertad para evaluar a sus profesores.

A la luz de esta evidencia el modelo chileno tiene claras deficiencias, ya que temas como el nivel de conocimientos no son medidos por el actual sistema y tampoco se considera el desempeño de los alumnos en la calificación de sus profesores.

### Una reforma necesaria

Es un avance que los profesores -a pesar de los constantes llamados del Colegio de Profesores a boicotear la medición- hayan interiorizado la necesidad de evaluarse. Según cifras oficiales, el porcentaje de profesores que se niegan a ser evaluados ha ido disminuyendo y alcanza a un 5% en 2008<sup>5</sup>.

Dado que el primer paso (lograr que los docentes se evalúen) parece haberse consolidado, es necesario reformular la actual evaluación siguiendo la evidencia recién expuesta.

En primer lugar, los instrumentos utilizados dejan de lado o no permiten que ciertas características de la labor docente sean realmente medidas.

Por ejemplo, la actual evaluación se basa fundamentalmente en las habilidades y prácticas pedagógicas, sin considerar los conocimientos específicos de la asignatura. Los recientes resultados de la prueba "Inicia" reali-

zada por el MINEDUC, dan cuenta del bajo nivel de conocimientos con que egresan los profesores de las facultades de pedagogía. En dicha evaluación el promedio de respuestas correctas de los alumnos fue de sólo un 47%. En el caso de la prueba generalista, sólo el 40% de los alumnos logró contestar de manera correcta más de la mitad de la prueba. En las pruebas específicas los resultados son peores:

en ciencias, por ejemplo, el promedio de respuestas correctas fue de 36%. Lo anterior demuestra que no medir conocimientos es un grave riesgo, ya que los resultados de "Inicia" implican que muchos de los profesores no manejan los contenidos, por lo que difícilmente podrán traspasarlos a sus alumnos<sup>6</sup>.

Por otro lado, aspectos como el profesionalismo con que el docente realiza su trabajo (esto incluye temas como responsabilidad,

trato con los alumnos, colegas y superiores, apego al proyecto educativo de la escuela y disciplina, entre otros) tienden a quedar sub-representados ya que quienes mejor manejan dicha información -el director o los superiores dentro del establecimiento- tienen una baja ponderación en la calificación final. Además, el CPEIP reconoce que los ítems subjetivos (informe de terceros, del evaluador par y la auto evaluación) es donde mejor les va a los docentes, por "la tendencia a poner buenas notas a los colegas"<sup>7</sup>.

Por último, el portafolio -que representa un 60% de la evaluación- es un instrumento que difícilmente representa el trabajo diario del profesor. En el caso de la clase grabada se coordina con anticipación, por lo que no puede ser considerada como "clase promedio" del docente evaluado. Lo mismo sucede en el caso de la confección de los documentos que se incluyen en el portafolio, teniendo en cuenta que los docentes tienen casi tres meses para

---

**Dado el actual escenario, donde una evaluación externa a los colegios es la única opción para evaluar el trabajo de los profesores que se desempeñan en el sector municipal, se debe avanzar en distintos frentes con el fin de que dicha evaluación sea un real aporte para mejorar la calidad de la educación.**

---

confeccionar el material. Además, es conocido el mercado que existe en donde terceras personas realizan los portafolios. En Internet es posible encontrar ofertas por distintos “servicios”: revisión, asesorías e incluso portafolios completos<sup>8</sup>.

## Propuestas

Dado el actual escenario, donde una evaluación externa a los colegios es la única opción para evaluar el trabajo de los profesores que se desempeñan en el sector municipal, se debe avanzar en distintos frentes con el fin de que dicha evaluación sea un real aporte para mejorar la calidad de la educación.

1. **Mayor autonomía**, mediante el aumento de la injerencia de los directores (u otros superiores) en la calificación final. Este porcentaje debiera representar al menos un 40% de la calificación final, absorbiendo el porcentaje que actualmente poseen la auto-evaluación y la de los docentes pares.

Además, se debe responsabilizar a quienes realizan este informe, para evitar que se califique con la intención de “ayudar” al evaluado. Por ejemplo, relacionando dicho informe a demandas de capacitación al ministerio y promociones al interior del establecimiento, etc.

2. **Incluir el desempeño de los alumnos**, se debe avanzar en incorporar el desempeño de los alumnos como medida de calidad del desempeño docente, entendiendo que un buen profesor es aquel que logra que sus alumnos aprendan. Por ello, los resultados de los alumnos debieran sustituir a los instrumentos del portafolio (documentos y clase grabada) en la evaluación.

Actualmente, los resultados SIMCE son utilizados para bonificar a los docentes a través del SNED<sup>9</sup>. Creemos que este tipo de herramientas también deben ser parte de la evaluación que se realiza a los profesores.

Otras metodologías como las de valor agregado, permiten dimensionar mediante tests a los alumnos durante el año escolar, cuánto aporta el profesor a las mejoras en el desempeño de los estudiantes aislando efectos como la condición socioeconómica, cultural y la habilidad inicial de los alumnos<sup>10</sup>.

3. **Asociar la evaluación a incentivos y sanciones**, para que la evaluación sea realmente efectiva debe estar asociada a ciertas consecuencias.

Estudios para Chile (Contreras et al. 2005, Mizala y Romaguera 2002) han demostrado que los premios a los docentes de escuelas que obtienen buenos resultados SIMCE han tenido efectos favorables en cuanto a mejorar el desempeño de los alumnos.

Por el lado de las sanciones, los profesores que sean calificados como “insatisfactorio” deberán dejar inmediatamente la sala de clases y recibir apoyo para enfrentarse a una segunda evaluación que, de no mejorar, significará la salida de la planta. Además será causal de despido volver a ser calificado en la categoría más baja.

En caso de ser calificado en la categoría de “básico” deberá evaluarse al año siguiente. Si en esta segunda evaluación fuera calificado nuevamente como “básico” deberá dejar de impartir clases y recibirá apoyo. En la tercera evalua-

ción (y las siguientes) deberá presentar mejoras en sus resultados, de lo contrario deberá ser despedido.

Las medidas propuestas pretenden mejorar la actual evaluación docente a la espera de otras reformas fundamentales que entreguen más autonomía de modo que todas las escuelas del sector municipal tengan las capacidades y atribuciones para manejar a sus equipos docentes, tal como lo realizan las escuelas particulares subvencionadas.

---

<sup>1</sup> Según información del presupuesto 2009 del Ministerio de Educación.

<sup>2</sup> “Evaluación de Desempeño y Carrera Profesional Docente”, UNESCO (2006)

<sup>3</sup> Scriven, M. (1988) “Duty based teacher evaluation”, *Journal of Personnel Evaluation in Education* y Shalock, H.D. et al (1993) “Extending teacher assessment beyond knowledge and skills: An emerging focus on teacher accomplishment”, *Journal of Personnel Evaluation in Education*.

<sup>4</sup> UNESCO (2006), op. cit.

<sup>5</sup> “Resultados Evaluación Docente 2008”, 24/03/09, Mineduc.

<sup>6</sup> Presentación Resultados Evaluación diagnóstica Inicia 2008, CPEIP.

Considerando que se trata de una prueba de carácter voluntario los resultados son más preocupantes.

<sup>7</sup> Rodolfo Bonifaz, en “Baja la cantidad de profesores mal evaluados, pero expertos ven la cifra con cautela”, *El Mercurio*, 25.03.09

<sup>8</sup> La noticia se conoció a principios de agosto de 2008. La prensa demostró que personas ofrecían confeccionar el portafolio de la evaluación a cambio de pagos de entre \$90 y \$200 mil. (ver *La Segunda* 01.08.08 y *El Mercurio* 02.08.08).

En páginas tales como: [www.quebarato.cl](http://www.quebarato.cl), [www.mercadolibre.cl](http://www.mercadolibre.cl), [www.todomercado.com](http://www.todomercado.com) y [www.paginaschile.cl](http://www.paginaschile.cl) se puede encontrar personas dispuestas a realizar dicho servicio.

<sup>9</sup> Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño, entrega recursos a los colegios que logran ubicarse entre los de mejor resultado de cada región del país, en base a los resultados del SIMCE y otros indicadores.

<sup>10</sup> Instituciones como Valor Agregado UC, de la escuela de Ingeniería de dicha universidad ya está implementando comercialmente este tipo de mediciones.