

## NUEVO SISTEMA NACIONAL SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

# Fin de las calificaciones

*Colegio de Profesores de Chile<sup>1</sup>*

**E**n 1990, con la promulgación del Estatuto de la Profesión Docente, se consagró el sistema de calificaciones, de carácter funcional y punitivo. A la fecha, aún cuando goza de plena vigencia, dicho cuerpo legal no ha sido aplicado, por la resistencia opuesta por el gremio.

En 1997 el Congreso Nacional de Educación resolvió, en el Capítulo referente a "Fortalecimiento de la Profesión Docente", la Evaluación de Desempeño Profesional como el mecanismo adecuado para reemplazar el concepto de Calificación. Hasta ese momento, en el ámbito del sistema educativo, el concepto de Evaluación era desconocido, y es desde el gremio que se levanta esta idea.

Durante la negociación de 1998, el Colegio planteó como una senda reivindicación la derogación del sistema de calificaciones y la implementación de un Sistema de Evaluación de Desempeño Profesional. El Ministerio de Educación respondió que estaba disponible sólo para discutir acerca de medidas que permitan el perfeccionamiento del Reglamento de calificaciones, en ningún caso para su derogación o su reemplazo por un mecanismo distinto. Esta postura oficial fue rechazada por la Asamblea Nacional del Colegio.

Nuestra permanente posición de rechazo al sistema de calificaciones y de apertura de un debate en torno al mejor mecanismo de Evaluación Docente, tuvo un primer resultado

con la firma, por parte del MINEDUC y del Colegio de Profesores, del documento "Criterios Fundantes para una Propuesta de Evaluación de Desempeño Profesional"<sup>2</sup>.

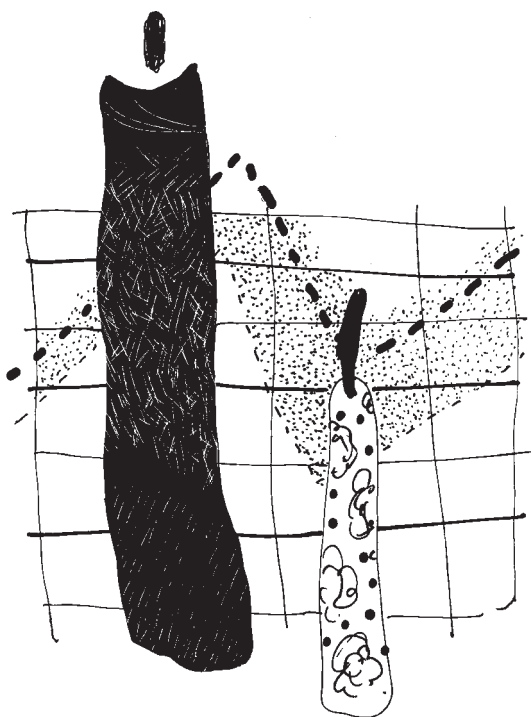
Durante el año 2000, el Colegio propuso a la Asociación Chilena de Municipalidades suspender las calificaciones –cuya aplicación se había dispuesto para ese año– e instalar una Comisión Técnica de carácter nacional para avanzar en los criterios primarios de un Sistema de Evaluación, tal como lo mandara el Congreso Nacional de Educación.

Por nuestra parte, planteamos suspender las normas de calificación mientras no se llegara a los acuerdos del caso. En los hechos, esta propuesta tuvo el efecto esperado, por cuanto, a pesar de su

vigencia durante los últimos once años, su aplicación ha estado suspendida.

El trabajo realizado durante tres años por la Comisión no fue fácil. Se dio un proceso de estudio, discusión y debate permanente, y se llegó a consensos a partir de los fundamentos que levantamos como gremio, teniendo siempre presente el desarrollo de la profesión docente y la educación de nuestros estudiantes. Se recibió los aportes de profesores y profesoras en las dos consultas nacionales sobre el Marco de la Buena Enseñanza y en las sucesivas Asambleas Nacionales ordinarias y extraordinarias del Colegio de Profesores durante este período.

Nuestra preocupación principal no fue si el Ministerio y la Asociación de Municipios cedieran o no a las propuestas y presiones del gremio. Nuestro objetivo fue y seguirá siendo fortalecer la profesión docente, y en ese sentido, hacer comprender a las autoridades educativas y a la comunidad que no nos oponemos a ser evaluados; que estamos empeñados en construir, en la perspectiva de elevar la calidad de la educación, un sistema de evaluación del desempeño que reconozca las caracte-



<sup>1</sup> *Revista Docencia. Hacia un Movimiento Pedagógico Nacional*, N° 20, Año VIII, Santiago de Chile, Agosto 2003.

<sup>2</sup> Texto completo en *Revista Docencia* N° 10, junio 2000.

rísticas específicas de nuestra carrera, como la enseñanza y la formación de niños, niñas, jóvenes y adultos en contextos educativos específicos. Todo ello difícilmente puede ser considerado como producto educativo, ni es posible medirlo estandarizadamente. Tampoco se puede considerar la variable enseñanza de un profesor como la única que incida en los aprendizajes de los alumnos.

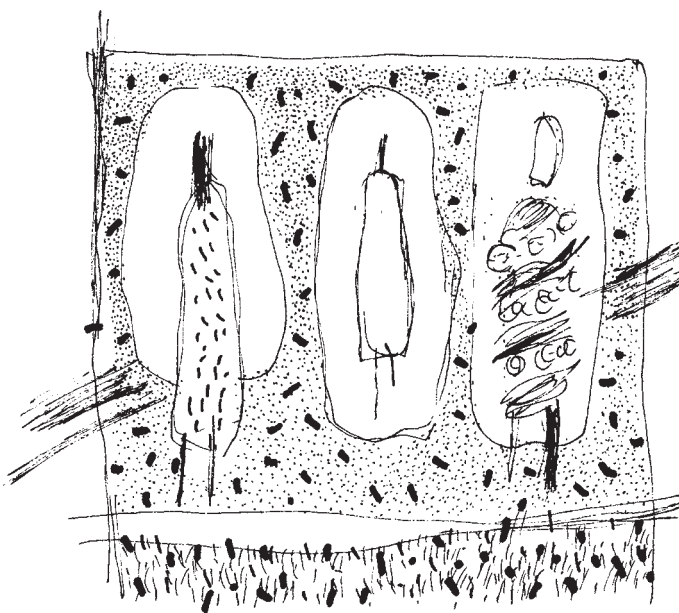
Como profesión especializada en la enseñanza y en los procesos de aprendizaje, la experiencia nos señala que la evaluación es importante para desarrollarse y aprender, en la medida que identifica fortalezas y debilidades, y crea de este modo, condiciones para seguir aprendiendo.

En todo este proceso hemos tenido claro también, en consecuencia con nuestra preocupación por la educación de los alumnos y alumnas, que los problemas de calidad del sistema educativo guardan relación con un conjunto de factores, tanto o más importantes que la evaluación docente. Todos éstos han sido expuestos ante la autoridad, y se ha exigido su revisión y modificación. Lamentablemente, no podemos sino constatar que ha faltado voluntad política para producir cambios en aspectos tales como el sistema de financiamiento vía subvención, el crecimiento de la educación particular en desmedro de la municipal, el aporte creciente del financiamiento compartido entregado por la familia, la no consideración de espacios de tiempo suficiente para que

“  
En el ámbito del sistema educativo, el concepto de Evaluación era desconocido, y es desde el gremio que se levanta esta idea.  
”

los profesores puedan planificar clases, evaluarlas y actualizarse, el gran número de alumnos por curso, el tipo de gestión escolar, entre otros.

Otro aspecto fundamental, ligado a la calidad de la educación y al desarrollo de la profesión docente, respecto al cual hemos trabajado consistentemente y reclamado su revisión y cambio ante la autoridad, es la relación de los actuales mecanismos de mercado en la formación inicial y permanente, y sus



nefastas consecuencias, expresadas en la heterogeneidad de la calidad y del rigor de la formación de postítulo y postgrado, del perfeccionamiento que se sigue licitando en el mercado, y de la precariedad de los cursos de regularización de título.

El proceso de construcción de este Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente ha tenido una larga historia participativa al interior del Colegio de Profesores, que culminó con la Consulta Nacional realizada el pasado 10 de julio, que contó con una participación histórica de 65 mil 846 profesores y profesoras del ámbito de educación municipal, es decir, más del 80% del magisterio que ejerce su función en la educación pública. En dicha consulta, el nuevo sistema de evaluación, que a continuación presentamos, fue categóricamente respaldado por el 66,95% de los votos válidamente emitidos<sup>3</sup>.

La tarea no termina. Es importante continuar el trabajo, tanto para la aprobación de la ley que modifica las calificaciones, como para el seguimiento del proceso de evaluación que se llevará adelante. Además, tenemos una lucha pendiente por la implementación de una carrera profesional docente que otorgue a cada profesor y profesora una perspectiva de desarrollo profesional que se haga visible en las remuneraciones, lo que sin duda implica, tanto un reconocimiento social de la tarea docente como una motivación para continuar enseñando de la mejor manera posible en las aulas de nuestro país.

<sup>3</sup> 63,13% aprueba, 31,16% rechaza. 1,71% nulos y 4,0% blancos.

## INFORME FINAL DE LA COMISIÓN TÉCNICA TRIPARTITA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE\*

Este documento representa los acuerdos finales alcanzados en la Comisión Técnica Tripartita, integrada por el colegio de Profesores de Chile, el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades, en relación al Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, que reemplazará al actual sistema de calificaciones establecido en el Estatuto Docente.

### 1. ¿Para qué se evalúa?

Para el desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente del desempeño profesional, potenciando los procesos pedagógicos mediante el reconocimiento de sus fortalezas y el mejoramiento de sus debilidades, con el fin de favorecer mejores aprendizajes de los niños, niñas y jóvenes. En este sentido, el sistema de evaluación tiene un carácter fundamentalmente **formativo**.

Además, la evaluación aportará valiosa información al Sistema de Formación Inicial y Continua de los docentes.

### 2. ¿Qué evalúa?

Lo propio de la misión del educador, es decir, **la enseñanza**, a partir de los dominios y criterios establecidos en el "Marco para la Buena Enseñanza", el cual ha sido ajustado y corregido una vez analizados los resultados de las dos consultas nacionales realizadas al magisterio –y especialmente, de las reflexiones de la última de ellas–, en las que las preguntas abiertas permitieron entregar mayor información sobre la opinión de los docentes.

Por lo tanto, el sistema evalúa al docente exclusivamente por su ejercicio profesional, considerando el contexto y las condiciones de trabajo en que éste se desenvuelve. No se evalúa al docente por su desempeño funcionario-administrativo, ni por los resultados del rendimiento escolar de sus alumnos.

### 3. ¿Quiénes se incorporan al sistema de evaluación y cómo?

Todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal serán evaluados cada cuatro años.

Los profesores no serán evaluados en su primer año de ejercicio profesional.

A la mayor brevedad, deberá acordarse un sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos, que será asimismo de carácter formativo para el desarrollo profesional de estos docentes.

El sistema se implementará en forma gradual, considerando la complejidad técnica del proceso y los tiempos necesarios para preparar el número de evaluadores requeridos.

La forma de incorporación por niveles y modalidades de enseñanza será la siguiente:

Año 1: Primer ciclo básico.

Año 2: Segundo ciclo básico.

Año 3: Formación General de Enseñanza Media 1 (algunos sectores de aprendizaje) y Educación Parvularia.

Año 4: Formación General de Enseñanza Media 2 (los demás sectores de aprendizaje), Educación Diferencial y algunas especialidades de la Educación Media Técnico Profesional.

Año 5: Las demás especialidades de Educación Media Técnico Profesional y la Educación de Adultos.

Para la mejor operatividad del sistema, la cantidad de comunas que se incorporarán cada año se establecerá de forma gradual.

Por tanto, al cabo de cinco años, todas las comunas y niveles estarán dentro del sistema de evaluación.

### 4. Consecuencias de la evaluación para los profesores

Para todos los profesores, la evaluación significará un proceso de autorreflexión respecto de su desempeño profesional, lo que les permitirá identificar fortalezas y debilidades y proyectar un camino para potenciar las primeras y superar las segundas.

La instalación de este sistema de evaluación del desempeño profesional y su alineación con los otros sistemas

vigentes de fortalecimiento de la profesión docente, deja como un desafío central la generación concordada de una carrera profesional docente.

La evaluación final de cada profesor corresponde a una apreciación global relativa al desempeño profesional relacionado con el Marco para la Buena Enseñanza, sus dominios y criterios; y se restablecerá su desempeño en uno de los cuatro niveles siguientes: destacado, competente, básico e insatisfactorio.

Los profesores/as evaluados como destacados y competentes tendrán acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional: ventajas en los concursos, pasantías en el extranjero, profesores guías de talleres, participación en seminarios académicos, entre otros.

En el caso que un docente haya obtenido la asignación de excelencia pedagógica, será eximido de la evaluación periódica de su desempeño profesional durante el período de que mantenga dicha asignación. Una vez que el sistema esté en régimen, y con las adecuaciones necesarias, la excelencia pedagógica estará alineada al sistema de evaluación.

Los profesores que obtengan en su evaluación global el nivel básico o insatisfactorio dispondrán de planes específicos de perfeccionamiento gratuitos destinados a superar sus debilidades.

En el caso particular de que un profesor obtenga una evaluación global como insatisfactoria, éste seguirá en la escuela, incorporándose a procesos de perfeccionamiento específico, siendo evaluado al año siguiente. Si esta segunda evaluación resulta nuevamente insatisfactoria, seguirá en la escuela, dejará la responsabilidad del curso para trabajar durante el año su plan de superación profesional con un docente tutor, y será sometido a una tercera evaluación. De mantener el desempeño insatisfactorio, deberá salir del sistema, cancelándose una indemnización y atendiendo las instancias de apelación que correspondan. No obstante,

\* *Revista Docencia. Hacia un Movimiento Pedagógico Nacional*. N° 20, Año VIII, Santiago de Chile, Agosto 2003. Colegio de Profesores de Chile.

en estos casos, el docente podrá tener acceso a un sistema de acreditación, cuyo resultado le permita regresar al sistema.

El profesor que obtenga evaluación insatisfactoria en la primera oportunidad podrá optar por dejar su curso de inmediato, permanecer en la escuela, y desarrollar su plan de superación con la tutoría de par, para evaluarse nuevamente al año siguiente. De obtener evaluación insatisfactoria, deberá salir del sistema con indemnización.

La evaluación será considerada por los diversos concursos que se lleven a efecto en el sector municipal.

Se contará con un fondo de desarrollo profesional, cuyo uso será exclusivo para apoyar el sistema de evaluación, especialmente los procesos de perfeccionamiento y tutoría involucrados en dicho sistema.

Considerando que ésta es una evaluación formativa y que el uso inadecuado de la información puede provocar efectos negativos para el sistema (no sólo para los profesores, sino, fundamentalmente para los procesos de aprendizaje de los alumnos, ya que la autoridad pedagógica no puede ser relativizada), se estipulará lo siguiente para el uso de la información:

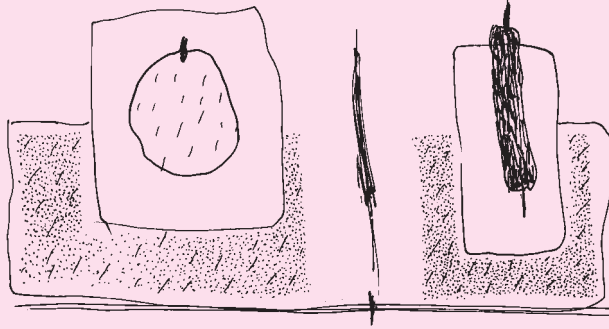
La información debe ser entregada a cada profesor, planteándoles, con fundamento en las evidencias, sus fortalezas y aspectos a mejorar por dominios y criterios, y las categorías en que fueron clasificados.

La información será entregada a los municipios y a los equipos de gestión del establecimiento, priorizando las tendencias tanto en las fortalezas como en las debilidades, a fin de organizar las políticas de perfeccionamiento y potenciar las políticas de gestión educativa en los distintos niveles.

La información sobre el desempeño individual de cada docente no puede ser compartida con los alumnos, padres de familia y la comunidad, y en ningún caso podrá ser utilizada como ranking de escuelas o profesores.

#### 5. ¿Quiénes evalúan?

Profesionales de la educación que tengan experiencias de docencia de aula



en el sistema escolar formal, en el mismo nivel, y/o asignatura en que le corresponderá la responsabilidad de evaluar. Considerando que el ser buen profesor no implica tener la formación adecuada para evaluar fundamentadamente a otro educador, los profesores evaluadores deberán recibir una formación específica como evaluadores de sus pares, realizada por el CPEIP.

Dichos profesionales no podrán pertenecer al mismo establecimiento, ni ser superiores jerárquicos de los docentes evaluados, ya que ello no permitiría tener la distancia necesaria para apoyar al profesor evaluado. Pero, al mismo tiempo, al momento de evaluar, deberán tener conocimiento del contexto (condiciones laborales, socioeconómicas, etc.) en el que el profesor evaluado desempeña su trabajo.

Los evaluadores serán profesores de aula en ejercicio y recibirán un pago específico por la función evaluadora.

Los profesores postularán voluntariamente para ser evaluados. La selección de los mismos dependerá exclusivamente del CPEIP.

Como todos los profesores serán evaluados, aquellos que asuman la función de evaluadores no podrán ser evaluados durante el período en que están evaluando, y lo serán el año siguiente.

#### 6. Instrumentos y fuentes de Información para la evaluación

La evaluación se realiza en base a evidencias del desempeño profesional, que serán recogidas a través de los siguientes instrumentos: evidencias estructuradas del desempeño del profesor evaluado, autoevaluación del profesor evaluado, entrevista estructurada al profesor evaluado, informe de referencia de terceros.

#### Evidencias estructuradas

Es un instrumento de evaluación que requiere la presentación de evidencias que muestren aspectos básicos del trabajo docente. El docente es quien decide, escoge y selecciona las mejores evidencias de su práctica de enseñanza. Éstas serán reportadas a través de productos escritos por el propio docente, como por ejemplo planificación de una unidad y evaluación de aprendizaje, y de un video registro de una hora de clases, el cual será realizado por un técnico calificado. La clase filmada será elegida por el profesor evaluado.

#### Autoevaluación

El profesor evaluado completará una pauta de autoevaluación que considere las dimensiones fundamentales de los criterios del marco para la Buena Enseñanza. Ésta incluirá escalas cuantitativas y comentarios cualitativos.

#### Entrevista

Se trata de una entrevista estructurada que realizará el evaluador al profesor evaluado en su lugar de trabajo. Para dicha entrevista, el evaluador tendrá como insumo previo la autoevaluación realizada por el profesor.

#### Informe de referencia de terceros

Este informe tiene como única finalidad complementar la información disponible respecto del evaluado. Las pautas del informe serán elaboradas por el CPEIP, y deberán ser contestadas por el director del establecimiento y/o el jefe de UTP.

#### 7. Procedimientos para la elaboración del concepto evaluativo global del desempeño profesional de cada profesor

En una primera etapa, las evidencias estructuradas (tanto las escritas como las videograbaciones) serán evaluadas por profesores correctores entrenados y seleccionados por el CPEIP. Un porcentaje significativo de cada una de éstas será sometido a doble corrección sin que el corrector pueda conocer los resultados de las evaluaciones previas o posteriores

de los productos por él corregidos. Este proceso se realizará bajo la supervisión de los evaluadores y del CPEIP.

En una segunda etapa, el profesor evaluador analizará los resultados de las evidencias estructuradas, atendiendo las evaluaciones sintéticas y analíticas de los correctores, y elaborará un informe escrito final, considerando todos los instrumentos de evaluación.

Finalmente, la Comisión Comunal de Evaluación deberá elaborar colegiadamente, y con el apoyo de la instancia técnica, los informes de resultado de los docentes evaluados, a partir del informe escrito elaborado por los evaluadores. Para estos efectos, si el resultado de las evidencias estructuradas y de las otras fuentes de información son coincidentes, la Comisión deberá evacuar su informe ratificando dichos resultados. Si no hay coincidencias, la Comisión deberá revisar la corrección de las evidencias estructuradas: 1) Si ratifica la corrección, deberá desechar las fuentes de información no pertinentes. 2) Si modifica la corrección de las evidencias estructuradas, evacuará los resultados considerando estos nuevos antecedentes.

Todo el proceso evaluativo será reglamentado de modo que garantice la confidencialidad de la evaluación.

8. Estructura y funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente

*MINEDUC/CEPEIP*

La responsabilidad nacional de todo el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente será del CPEIP. Además, se constituirá un Consejo Técnico, conformado por el Colegio de Profesores, la Asociación Chilena de Municipalidades, e instituciones académicas, para su seguimiento permanente, retroalimentación y perfeccionamiento.

Para asumir esta responsabilidad a nivel regional y provincial, se formarán supervisores, que serán responsables del proceso, en sus distintos niveles.

A su vez, el CPEIP contará con una asesoría técnica especializada que asumirá las siguientes tareas: producción y evaluación continua de los instrumentos; selección y entrenamiento de los evaluadores y correctores; evaluación de las evidencias estructuradas; asesoría a las Secretarías Ministeriales de Educación (SEREMI) y Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV), en lo referido a los sentidos técnicos del proceso y al modelo procedimental involucrado.

*Comisiones Comunales de Evaluación*

Cada Comisión Comunal de Evaluación estará integrada por el coordinador comunal, los evaluadores pares y la asistencia técnica.

El coordinador comunal, designado por la comuna, asumirá las siguientes tareas: coordinar con los evaluadores que hayan sido seleccionados y entrenados

por el CPEIP; hacerse cargo de la coordinación administrativa del proceso de evaluación en la comuna, de la coordinación del proceso con los responsables del CPEIP y del DEPROV y con las unidades educativas de la comuna. Asimismo, deberá informar y comprometer a los equipos directivos de las escuelas, y conseguir el apoyo a la difusión del proceso de evaluación en los establecimientos.

En ningún caso tendrá incidencia en los juicios evaluativos y en los resultados de la evaluación.

Las funciones del evaluador serán las siguientes: apoyar en la difusión del proceso de evaluación en las escuelas; entrevistar a los docentes técnicos y directivos, así como a los docentes evaluados; visitar las escuelas y levantar los informes de contexto; recibir las evidencias estructuradas de los docentes y emitir un informe escrito evaluativo final.

La Comisión Comunal de Evaluación deberá elaborar, colegiadamente y con el apoyo de la instancia técnica, los informes de resultado de los docentes evaluados, a partir del informe escrito preparado por los evaluadores.

9. Financiamiento

Con el propósito de financiar la implementación del conjunto de acciones de desarrollo profesional de los docentes evaluados en cada comuna, se creará un Fondo de Administración Municipal, el cual será destinado exclusivamente a los fines propios del Sistema de Evaluación Docente. De ninguna manera, la evaluación del desempeño significará costo para el docente.

24 de junio de 2003

Firman:

- Mario Aguilar**, Colegio de Profesores
- Carlos Eugenio Beca**, Ministerio de Educación
- Sadi Melo**, Asociación Chilena de Municipalidades
- Jenny Assae, Jaime Veas, Luisa Saldías, Isabel Guzmán, Rodolfo Bonifaz, Alba Maldonado, Hugo Miranda, Xavier Vanni.**

**ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

