



# Evaluación Docente en tres países de Europa

*Portugal, Inglaterra y Suecia*

## Autores

Mario Poblete  
[mpoblete@bcn.cl](mailto:mpoblete@bcn.cl)

Pamela Cifuentes  
[pcifuentes@bcn.cl](mailto:pcifuentes@bcn.cl)

Pedro Guerra  
[pguerra@bcn.cl](mailto:pguerra@bcn.cl)

## Comisión

Elaborado para la Comisión de Educación de la Cámara de Diputadas y Diputados en el marco del estudio del proyecto de ley, originado en mensaje, que modifica y complementa las normas que indica respecto del sistema educativo (boletín N° 15153-04), en primer trámite constitucional.

N° SUP: 135491

## Resumen

En Europa, la evaluación docente es considerada uno de los componentes del proceso de estimación de la calidad de la educación. Gran parte de los sistemas educativos europeos cuentan con instrumentos de evaluación docente. Sin embargo, esta evaluación varía en la forma, puede tener diversos objetivos y, asimismo, distintos efectos sobre la Carrera Docente.

- Por ejemplo, en **Portugal** se observa que han venido aumentando las exigencias requeridas para el ingreso a la Carrera Docente. Estando regulada a nivel central, su ingreso consiste en un proceso público, también centralizado, de contratación docente y, que conlleva una evaluación de desempeño obligatoria, cuyos objetivos actuales no solo son mejorar la calidad del servicio educativo, sino que también premiar a los mejores docentes a través de un sistema de progresión de la carrera. Esta, por su parte, se estructura en una única categoría: la de profesor, donde cada uno de los grados son equivalentes a un rango de remuneraciones. A estos grados se accede mediante un proceso de progresión de la carrera mediante el cumplimiento de una serie de requisitos también establecidos en la ley.
- **Inglaterra**, por su parte, muestra un sistema de evaluación docente que está regulado a nivel central, que es obligatorio y regular en el tiempo, además que se practica internamente al establecimiento educacional, abarcando a todo el cuerpo docente. En general, el sistema de evaluación tiene por objetivo proporcionar información al docente sobre su desempeño y guiar a partir de ello su desarrollo profesional. Asimismo, la calificación se asocia a la progresión del docente en una banda salarial y se realiza a partir de estándares determinados con anterioridad por la autoridad educativa, aplicándose principalmente mediante entrevistas entre el evaluador y el evaluado, cuyo producto es un juicio de valoración del desempeño. La responsabilidad del proceso radica fundamentalmente en el director del establecimiento, aunque no hay mecanismos de formación específicos para estos, en tanto evaluadores.
- Por último, dentro de la muestra de países seleccionados, en **Suecia** también la evaluación docente está regulada a nivel central por normas de carácter legislativo, es obligatoria –aunque opcionalmente puede ser complementado con otros instrumentos– y se realiza todos los años. Esta es aplicada por los directores de establecimientos educacionales a sus docentes y consiste en un proceso más bien dialógico llamado ‘entrevistas de desarrollo’, donde directores y docentes acuerdan un plan de desarrollo profesional que es revisado al año siguiente. Esta evaluación tiene efectos remuneracionales; no obstante ello, el salario también va progresando de acuerdo a los años de experiencia profesional, los cuales garantizan una renta base para cada etapa de la Carrera Docente.

## Índice

---

Introducción: esbozo de la evaluación docente en Chile y estructura del informe .....	2
I. Portugal .....	5
1. Ingreso a la Carrera Docente: ausencia de evaluación inicial .....	6
2. Progresión en la Carrera Docente .....	6
3. Evaluación a docentes en ejercicio: objetivos y dimensiones .....	7
4. Sistema de clasificación docente y consecuencias del bajo rendimiento.....	8
II. Inglaterra .....	9
1. Alcance y métodos de evaluación docente .....	10
2. Evaluación inicial y a docentes en ejercicio .....	10
3. Objetivo de las evaluaciones y consecuencias del bajo rendimiento .....	11
III. Suecia.....	11
1. Ingreso a la Carrera Docente: ausencia de evaluación inicial .....	12
2. Evaluación a docentes en ejercicio .....	12
3. Objetivo de las evaluaciones y consecuencias del bajo rendimiento .....	13
Anexo .....	14
Referencias .....	16
1. Fuentes oficiales de Chile utilizadas en la Introducción.....	16
2. Fuentes académicas y de organismos internacionales .....	16
3. Fuentes gubernamentales y normativas de países extranjeros .....	16

### Introducción: esbozo de la evaluación docente en Chile y estructura del informe

---

El ‘Sistema de Reconocimiento’ es el modelo vigente de evaluación de docentes de establecimientos de educación escolar en Chile. Este cuenta con reglas de progresión de la Carrera Docente, así como también de tramos en los cuales la comunidad docente puede ir avanzado en esta carrera (CPEIP s/f a). Cabe señalar que esta política de Carrera Docente está consignada en la Ley N° 20.903, Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, donde estos tramos y su progresión están detallados de manera precisa.

Efectivamente, en base a este sistema de evaluación, el cuerpo docente puede avanzar en la ‘Carrera Docente’, mediante una ponderación de su ‘trayectoria y experiencia’, así como su ‘competencia y conocimientos alcanzados’ (Ibídem). Para esto, por una parte, se consideran los años de experiencia; mientras que por otra parte se aplican dos ‘Instrumentos de Evaluación’:

- un ‘Portafolio’ que se focaliza en las prácticas pedagógicas de docentes de aula; y
- una ‘Prueba de Conocimientos específicos y pedagógicos’, de acuerdo a las Bases Curriculares y al Marco para la Buena Enseñanza (Ibídem).

El Sistema de Reconocimiento, entonces, provee de los indicadores para la progresión en la Carrera Docente, combinando experiencia profesional con los dos instrumentos de evaluación mencionados

arriba, de la siguiente manera para cada tramo (en Anexo véanse Tablas N°1 y N°2 con los requisitos para cada tramo):

- **Acceso.** Es un tramo de carácter provisorio para docentes dentro de sus primeros 4 años de ejercicio profesional, pero que no se han sometido a los Instrumentos de Evaluación. Entonces, dentro de sus primeros cuatro años, pueden someterse voluntariamente a dichos instrumentos para así avanzar en la carrera docente.
- **Inicial.** En este primer tramo, se requieren menos de 4 años de experiencia profesional. Es también dentro de su pertenencia a este tramo cuando son llamados obligatoriamente a participar en los instrumentos de evaluación. Si sus resultados de la evaluación son bajos, se mantiene en el tramo inicial, mientras que si son más altos pueden acceder a los tramos siguientes: Temprano o Avanzado, solo en caso de haber cumplido al menos 4 años de experiencia profesional.
- **Temprano.** Para este tramo, se requieren al menos 4 años de experiencia profesional, siendo la etapa en que se espera la consolidación de las competencias profesionales. Es también obligación someterse a las evaluaciones, habiendo obtenido resultados más altos que los requeridos para el tramo inicial.
- **Avanzado.** Es el tramo en que el docente consolida su identidad profesional. Así, más allá del dominio de conocimiento de aula, demuestra capacidad reflexiva respecto de su práctica docente, asumiendo a la vez mayores responsabilidades de liderazgo pedagógico. Se requieren al menos 4 años de experiencia profesional y resultados en las evaluaciones más altos que para el tramo Temprano.
- **Experto I.** Este tramo es voluntario, es decir, cada docente se somete a las evaluaciones por iniciativa propia. Este tramo refleja capacidades docentes por sobre de lo esperado para el ejercicio de la profesión. Asimismo, se requieren al menos 8 años de experiencia y resultados en las evaluaciones superiores al tramo Avanzado.
- **Experto II.** Es también un tramo voluntario y el más alto de la Carrera Docente, representando el perfil requerido de lo que se entiende como un profesional de excelencia. Los docentes de este tramo tendrán preferencia a la hora de desempeñar funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico. Son requeridos al menos 11 años de experiencia profesional y haber obtenido los resultados más altos en los instrumentos de evaluación (Ibídem).

Cabe señalar que el avance en la Carrera Docente es lineal, es decir, no se pueden saltar tramos, salvo dos excepciones que son (MINEDUC s/f):

- Docentes del tramo Inicial pueden ser promovidos al Avanzado en la medida que cuenten con los resultados requeridos en las evaluaciones y alcancen los 4 años de experiencia profesional.
- Docentes que acceden al tramo Temprano con una A en el Portafolio o en la Prueba de Conocimientos podrán saltar al tramo Experto I en los siguientes procesos evaluativos del Sistema de Reconocimiento, en tanto cuenten con los años de experiencia y demás requisitos requeridos.

Asimismo, los tramos de la Carrera Docente están asociados a 'Asignaciones', de modo que, dependiendo del tramo en que se encuentre un docente, este podrá ver reducida o incrementada su

remuneración total. En efecto, de acuerdo al tramo en que se ubiquen, podrán recibir una asignación máxima –para docentes con 44 horas mensuales y 15 bienios– que varía desde los 14.631.- pesos mensuales para los tramos de Acceso e Inicial, hasta los 782.867.- para el tramo Experto II. Así también existe un ‘Componente Fijo’ para docentes con 44 horas que va desde el Tramo Avanzado con 100.713.- pesos hasta los 212.616.- en el caso de docentes Expertos II. Además, existen asignaciones en el caso de trabajar en establecimientos con alta concentración de estudiantes prioritarios y una ‘Bonificación por Reconocimiento Profesional’ que reconoce el ‘título profesional’ del docente y su ‘mención’ (CPEIP s/f b) (véase Tabla N°3 en Anexo para el detalle de estos valores y tramos).

Finalmente, existen también causales de salida de la Carrera Docente. La primera es para docentes que ingresen antes del año 2025, y que estando en el Tramo Inicial obtengan resultados deficientes en dos procesos de reconocimiento consecutivos, lo cual no les permitiría ser promovidos a un tramo superior. Además, para docentes que ingresen a la Carrera Docente a partir de 2025, a la causal anterior se le agrega que, estando en el Tramo Temprano, obtengan resultados deficientes en dos procesos de reconocimiento consecutivos, lo cual no les permitan ser promovidos al Tramo Avanzado. En este último caso, podrán, luego de dos años, retornar a la Carrera Docente en su Tramo Inicial, teniendo la obligación de avanzar al Tramo Avanzado en un plazo de dos años (MINEDUC s/f).

En este contexto, el siguiente informe busca describir los sistemas de evaluación docente en una muestra de países europeos, buscando indagar en lo siguiente: qué objetivos tienen las evaluaciones y cómo se desarrollan, quién las aplica, si con sus resultados se establece alguna jerarquía docente, qué relación tienen dichas evaluaciones con la escala de remuneraciones, así como qué consecuencias existen de obtenerse bajos resultados en estas. Ello permitirá, entre otras cosas, ser un contrapunto o destacar similitudes con la evaluación docente chilena.

Para abordar estas interrogantes, se han seleccionado casos europeos donde efectivamente existen evaluaciones docentes. A pesar de que es una práctica extendida en la Comunidad Europea, no todos los países integrantes evalúan a sus docentes, estas pueden ser de diverso tipo y sus propósitos no son unívocos. Es por ello que se ha utilizado como criterio de selección el llamado de ‘casos típicos’ (Seawright y Gerring, 2008; Gerring y Cojocarú, 2016), es decir, si bien los casos seleccionados no serían necesariamente los más representativos de la realidad europea, sí son ejemplos concretos de países que evalúan a sus docentes y estas evaluaciones tienen, de una u otra manera, efectos sobre el desarrollo Carrera Docente. En este sentido, el propósito de este criterio de selección es, principalmente, descriptivo del fenómeno en cuestión y sus posibilidades específicas de aplicación. Así, los tres casos seleccionados para este informe son: Portugal, Inglaterra y Suecia.

Entonces, este informe se estructura en 3 secciones, donde en cada una se aborda cada caso por separado, en el orden señalado en el párrafo anterior. Asimismo, para elaborar este informe, se utilizaron fuentes académicas, de organismos internacionales, junto con normativa y otras fuentes oficiales de cada país.

## I. Portugal

Actualmente, la Carrera Docente, y en específico el proceso de evaluación y progresión de la carrera, se encuentran normados por el Decreto-Ley N° 41/2012 (*Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário*). Esta norma, a su vez, se encuentra reglamentada por el Decreto Reglamentario N° 26/2012.

Por su parte, la Ley General del Sistema Educativo N° 46/86 (*Lei de Bases do Sistema Educativo*), a propósito de los principios generales de la carrera docente señala también que la evaluación es un elemento importante en la regulación y progresión de la carrera docente.

La progresión profesional debe estar vinculada a la evaluación, de toda la actividad realizada, individualmente o en grupo, en una institución educativa, en cuanto a la educación y la enseñanza y la prestación de otros servicios a la comunidad, así como también las calificaciones profesionales, pedagógicas y científicas (Artículo 39). (Traducción propia).

El personal docente que ejerce funciones docentes con carácter permanente, secuencial y sistemático, constituye un órgano especial de la Administración Pública, dotado de una carrera propia: la Carrera Docente. Esta se estructura en una única categoría: la de profesor y, a su vez, está integrada por niveles desde el 1° hasta el 10° grado<sup>1</sup>. Los niveles tienen una duración de 4 o 2 años de servicio contados para efectos de progresión de la Carrera Docente. Cada categoría está integrada por niveles correspondientes a diferentes índices de remuneración, de conformidad con el Anexo I del Estatuto. A continuación, se aprecia una tabla resumen sobre índice remuneratorio y módulos de tiempo de servicio que establece la ley.

**Tabla N°1. Índice remuneratorio y módulos de tiempo de servicio (experiencia profesional)**

Escalones	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°
Índice	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370
Tiempo de servicio (años)	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

Fuente: Anexo I del Estatuto Carrera Docente (Decreto-Ley N° 41/2012).

<sup>1</sup> En relación a la existencia actual de esta única categoría de 'profesor' (*professor*), hay que contextualizar que esto no ha sido siempre así, ya que en 2007, con la publicación de una nueva ley de Estatuto de Carrera Docente (*Decreto-Lei n°35/2007*), se crearon dos categorías jerárquicas: 'profesores titulares' y 'profesores'. La categoría de profesor titular, señalaba la ley, además de las funciones de profesor, correspondía a funciones diferenciadas por su naturaleza, alcance y grado de responsabilidad.

En definitiva, la categoría de profesor titular se reservó para los profesores que desempeñaran funciones de coordinación de años, ciclos, cursos, departamentos o funciones de dirección en los centros de formación de las asociaciones escolares, incluidas las funciones de preparación y corrección de las pruebas nacionales de acceso a la carrera (Viseu y Barroso, 2020: 124). Sin embargo, en 2010, el Estatuto se modificó nuevamente (*Decreto-Lei n°75/2010*), y dentro de los cambios introducidos fue la eliminación de la categoría de profesor titular, entre otros. Los cambios fueron consecuencia de lo que se conoce como la mayor manifestación pública de docentes hasta la fecha en Portugal, en el año 2008 (Viseu y Barroso, 2020: 115).

## 1. Ingreso a la Carrera Docente: ausencia de evaluación inicial

El artículo 36 del Estatuto Docente señala que el ingreso a la Carrera Docente requiere el cumplimiento de los requisitos generales y específicos establecidos en el artículo 22 del Estatuto. Los docentes que ingresan a la carrera, se integran en el 1° escalón (índice 167). Así, son requisitos generales:

- Poseer la cualificación profesional legalmente exigida para ejercer la docencia en el nivel de enseñanza y grupo de contratación al que se postule.
- Haber cumplido con los deberes del servicio militar o cívico, cuando sea obligatorio.
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas o prohibidas para el desempeño de las funciones para las que se postula.
- Poseer la fuerza física, el perfil psicológico y las características de personalidad indispensables para el ejercicio de la función y haber cumplido con las leyes de vacunación obligatoria.

En cuanto al procedimiento, es la Dirección General de Administración Escolar (*Direção-Geral da Administração Escolar*), servicio central del Ministerio de Educación, el órgano responsable de contratar a los docentes. Esta se realiza a través de un procedimiento público nacional de contratación, que se difunde en el Diario Oficial y en el sitio web de la Dirección General. Las solicitudes se realizan exclusivamente a través de un formulario electrónico donde las candidaturas incluyen datos personales y profesionales, declarando su preferencia por las escuelas. Las candidaturas se califican en función de factores como grados de calificación, experiencia docente y la evaluación del desempeño docente. Posteriormente, se publican listas provisionales de los candidatos seleccionados y no seleccionados. Las listas finales incluyen las solicitudes excluidas, docentes ubicados en las escuelas de su elección y también docentes ubicados en las escuelas no solicitadas. Además, las escuelas pueden, excepcionalmente, contratar de manera directa a docentes para puestos temporales o para capacitación en áreas técnicas específicas, según lo estipulado en el Decreto-Ley No. 83-A/2014 (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2022a).

Finalmente, se debe señalar que los ‘docentes titulares’, como resultado del procedimiento nacional de contratación de docentes, reciben un contrato de empleado público por tiempo ilimitado. Se les aplica, por tanto, también a los docentes la Ley General de Empleo para la Función Pública, Ley 35/2014 (*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014*), con las adaptaciones establecidas en el Estatuto de la Carrera Docente.

## 2. Progresión en la Carrera Docente

Tal como lo establece el artículo 37 del Estatuto de la Carrera Docente: “La progresión en la carrera, consiste en modificar el índice retributivo mediante el cambio de grado”. Esta progresión en la carrera docente se realiza mediante el cumplimiento acumulativo de tres requisitos:

- Permanencia de un período mínimo de servicio docente efectivo, en el nivel inmediatamente anterior. La regla general es la de permanencia de 4 años de servicio en cada escalón, a excepción del 5° escalón, que tiene una duración de dos años.

- Obtención, en la última evaluación de desempeño, de una mención cualitativa no inferior a 'Bueno'.
- Asistencia, con éxito, a cursos de formación continua o de formación especializada durante al menos la mitad del ciclo de evaluación, en un total no inferior a veinticinco horas (25) en el 5° escalón de la carrera docente o cincuenta horas (50), en los restantes niveles de la carrera docente.

No obstante, además de los requisitos señalados anteriormente, la ley exige también otros que se aplican exclusivamente a la progresión a determinados niveles. La progresión a los niveles 3°, 5° y 7° depende entonces de los siguientes requisitos:

- Observación de clases en el caso de progresión al 3° y 5° grado;
- Obtención de una vacante, en el caso de progresión al 5° y 7° grado (*Portaria N° 29/2018, de 23 de janeiro*). En este último caso, la ley ha previsto, sin embargo, una excepción para los profesores que hayan obtenido las menciones de Excelente y Muy Bueno en los grados 4° y 6°, a los que no les resulta aplicable la dependencia de una vacante para pasar a los grados siguientes.

### **3. Evaluación a docentes en ejercicio: objetivos y dimensiones**

El Decreto Ley 41/2012 señala una serie de objetivos de la evaluación del desempeño, a saber:

- Contribuir a la mejora de la práctica pedagógica del docente.
- Contribuir a la mejora del trabajo y de la profesión docente.
- Identificar las necesidades de formación del personal docente.
- Detectar los factores que influyen en el desempeño profesional del personal docente.
- Diferenciar y premiar a los mejores profesionales en el ámbito del sistema de progresión de la carrera docente.
- Proporcionar indicadores de gestión en materia de personal docente.
- Promover el trabajo cooperativo de los docentes, con miras a mejorar su desempeño.
- Promover un proceso de seguimiento y supervisión de la práctica docente.
- Fomentar la responsabilidad del docente en el ejercicio de su actividad profesional.

Junto con lo anterior, la normativa dispone que la evaluación de desempeño docente debe ser considerada obligatoriamente para:

- La progresión de la carrera.
- La renovación del contrato.
- La atribución de un premio de desempeño.
- Los efectos de la conversión de un nombramiento provisional en un nombramiento permanente, al final del período de prueba.

Así, la evaluación de desempeño docente se centra en tres dimensiones a considerar:



- a. Dimensión científica y pedagógica, que representa el 60% evaluación final.
- b. Dimensión de participación en la escuela y relación con la comunidad educativa, que representa el 20% de la evaluación final.
- c. Dimensión de formación continua y desarrollo profesional, que representa el 20% de la evaluación final.

Estas dimensiones se evalúan teniendo en cuenta: los objetivos y metas fijados en el proyecto educativo; los parámetros establecidos para cada una de las dimensiones aprobados por el Consejo Pedagógico<sup>2</sup>; y los parámetros establecidos a nivel nacional, para la evaluación externa, los cuales son fijados por el Ministerio de Educación y Ciencia. En este proceso de evaluación del desempeño deben también recogerse elementos relevantes de carácter informativo, resultantes de la autoevaluación y la observación en el aula.

Por otra parte, la evaluación puede ser interna o externa. La evaluación interna la realiza el establecimiento escolar, siendo generalmente responsabilidad del coordinador del departamento curricular, y abarca todas las dimensiones; mientras que la evaluación externa se centra sólo en la dimensión científica y pedagógica, realizándose a través de la observación de clases por parte de evaluadores externos (con formación en evaluación de desempeño o supervisión pedagógica) y siendo obligatoria en las siguientes situaciones:

- Docentes en período de prueba.
- Docentes integrados en los niveles 2° y 4° de la carrera docente.
- Para otorgar la mención de 'Excelente' en cualquier nivel.
- Profesores integrados en la carrera que obtengan la mención de 'Insuficiente'.

#### 4. Sistema de clasificación docente y consecuencias del bajo rendimiento

Las calificaciones acumuladas obtenidas de las evaluaciones se ordenan de forma ascendente por universo de docentes, para convertirlas en 'menciones cualitativas' en los siguientes términos:

- a. Excelente. Si, acumulativamente, la calificación es igual o superior al percentil 95, no inferior a 9 y el profesor ha tenido clases observadas. La mención de Excelente determina la bonificación de un año en la progresión en la carrera docente, a disfrutar en el siguiente paso.
- b. Muy Bueno. Si, acumulativamente, la calificación es igual o superior al percentil 75, no es inferior a 8 y el profesor no ha obtenido la mención Excelente. La mención de Muy Bueno, determina la bonificación de seis meses en la progresión de la carrera docente, a disfrutar en el siguiente paso.

---

<sup>2</sup> El Consejo Pedagógico es el órgano de coordinación y supervisión pedagógica y de orientación educativa, de la agrupación de establecimientos educativos, concretamente en los dominios pedagógico-didácticos, la orientación y seguimiento de los alumnos y la formación inicial y continua de los docentes (artículo 31 Decreto-Lei n.º 75/2008 Régimen de autonomía, administración y dirección de los establecimientos públicos de educación preescolar y básica y media).



La mención de 'Excelente' o 'Muy Bueno' en los escalones 4º y 6º permite avanzar al siguiente escalón, sin observar el requisito relativo a la existencia de vacantes.

- c. Bueno. Si, de forma acumulada, la calificación es igual o superior a 6,5 y no se le ha atribuido la mención de Muy Bueno o Excelente. La atribución de una mención cualitativa igual o superior a Bueno determina que se considere el período de tiempo del respectivo ciclo de evaluación para efectos de progresión en la carrera docente y la superación satisfactoria del período de prueba.
- d. Regular. Si la clasificación es igual o superior a 5 e inferior a 6,5. La atribución de la mención de Regular determina que sólo se puede considerar una progresión profesional después de la conclusión con éxito de un plan de formación de un año de duración.
- e. Insuficiente. Si la calificación es inferior a 5. La atribución de la mención cualitativa de Insuficiente implica:
  - No computar la antigüedad en el servicio del respectivo ciclo de evaluación a los efectos de la progresión en la carrera docente y el reinicio del ciclo de evaluación.
  - Superación obligatoria de un plan de formación de un año que incluya observación en el aula.
  - Cese del nombramiento provisional del docente en período de prueba, al término de dicho período.
  - La imposibilidad de volver a solicitar cualquier título, para la docencia, en el mismo curso o en el curso escolar inmediato siguiente a aquél en que se haya realizado el período de prueba.

## II. Inglaterra

---

En el ámbito de la clasificación general europea, Inglaterra se ubica en la categoría de sistemas en que la evaluación docente está establecida en una normativa de rango superior, ofreciendo un marco general para su práctica (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018, pág. 84). En este sentido, el cuerpo legal que regula las evaluaciones de docentes en Inglaterra es la *The Education (School Teachers' Appraisal) (England) Regulations* de 2012, donde, en su Capítulo 7, artículo 3 se indica que corresponde al o a la directora de algún establecimiento educacional evaluar a docentes a su cargo.

Así:

El director de un establecimiento educacional debe evaluar el desempeño de cada docente contratado en ese establecimiento, para cada periodo de aplicación de la evaluación docente (traducción propia).

Este tipo de norma corresponde a una norma legislativa delegada en el Reino Unido (*Statutory Instrument*), es decir, que potencialmente podrían regir para los distintos componentes del reino. Sin embargo, esta legislación en particular es aplicable solo a Inglaterra. Por lo mismo, el presente análisis se centra en el caso específico de Inglaterra, debido además a que las evidencias indican la existencia de políticas públicas distintas en este ámbito para, por ejemplo, Irlanda del Norte y Escocia.

Entonces, Inglaterra se encuentra entre los países que poseen un sistema de supervisión general de la evaluación, lo que implica que sus resultados son objeto de análisis y valoración en su calidad y consistencia, por parte de las autoridades educativas de rango superior.

## 1. Alcance y métodos de evaluación docente

En general, Inglaterra desarrolla un sistema de evaluación que abarca a **toda la comunidad docente**. Esta evaluación está centrada en el nivel interno de la escuela o establecimiento, y se desarrolla por parte de personas que trabajan en el mismo centro que los profesionales que se someten a evaluación. Tanto la evaluación de los docentes nuevos como de los que ya están en ejercicio, corresponde tanto a pares como al propio director del establecimiento, siendo este último quien mantiene la responsabilidad del proceso de evaluación (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018: 96-97). No obstante estas responsabilidades, no existen un programa de formación en evaluación de carácter obligatorio para los directores a cargo de los procesos: estos programas son más bien voluntarios y la responsabilidad de proporcionarlos está radicada en el nivel local.

En Inglaterra los **instrumentos y marcos** de los procesos de evaluación están determinados por un marco general de competencias del profesorado y por descriptores de empleo con definición de obligaciones y/o códigos de conducta (Ibídem 100)<sup>3</sup>.

Finalmente, en cuanto a los **métodos específicos de evaluación**, los principales son las entrevistas entre los docentes y evaluadores, que deben aplicarse obligatoriamente. De forma complementaria y opcional, pueden usarse otros instrumentos, como son: la observación en aula, la autoevaluación docente, los resultados del estudiantado o las encuestas a padres y a los propios alumnos (Ibídem 101). La evaluación culmina con un juicio sobre si debe elevarse el sueldo del docente, pero no produce una calificación alfanumérica ni una clasificación de los docentes (Ibídem 103).

## 2. Evaluación inicial y a docentes en ejercicio

En cuanto al momento en que se realiza la evaluación docente de quienes recién ingresan a la Carrera Docente, en el caso inglés esta tiene lugar al final del período de iniciación, es decir, casi al comienzo de la carrera profesional. De esta forma, se busca garantizar que los docentes posean las destrezas necesarias para un trabajo independiente y una experiencia suficiente en el ámbito escolar (Ibídem 86-87).

No obstante, parte importante del sistema de evaluación se centra en aquella porción del profesorado que ya se encuentra confirmado en la profesión. En este grupo, la evaluación posee un espectro de análisis amplio, que dice relación fundamentalmente con el alcance y los objetivos del sistema, como asimismo con los efectos que los resultados producirán en la carrera del docente.

Si bien la evaluación regular es un estándar en los países de Europa, lo cierto es que la periodicidad varía. En el caso de Inglaterra se encuentra una evaluación de carácter regular con una frecuencia que está previamente determinada y es anual (Ibídem 86-87).

---

<sup>3</sup> Para más detalle de los estándares aplicables al profesorado, véase Anexo, Figura N° 1.

### 3. Objetivo de las evaluaciones y consecuencias del bajo rendimiento

Respecto de la variedad de objetivos que puede perseguir la evaluación de los docentes, el sistema inglés dispone de tres:

- Ofrecer información al docente sobre su rendimiento.
- Permitir la progresión salarial.
- Valorar la posibilidad de promoción en la carrera.

La evaluación en Inglaterra no se encuentra asociada a bonificaciones o gratificaciones (Ibídem 90). Cabe señalar que en Inglaterra el nivel profesional se encuentra asociado a una banda salarial, de manera que cada centro educativo determina si el docente tiene derechos a acceder a un aumento.

Asimismo, dentro de los objetivos de la evaluación docente en Inglaterra está la definición de las necesidades de desarrollo profesional. Este objetivo deriva de la función de la evaluación de entregar información al docente (y al sistema) sobre su desempeño profesional, pues de este van a surgir las necesidades de formación y desarrollo profesional.

Finalmente, en relación con los malos resultados del docente tras la evaluación y las consecuencias para el mismo, Inglaterra corresponde a aquellos países en que las evaluaciones negativas poseen una variedad de efectos. Estos son (Ibídem 93):

- Someterse a nuevas evaluaciones.
- Cursar desarrollo profesional obligatorio.
- Acceder a apoyo especializado (personal, pedagógico o profesional).
- El despido del docente.

### III. Suecia

---

En el contexto europeo, Suecia posee un sistema de evaluación docente mandatado por normativas de rango legislativo, de modo que estas ofrecen un marco general para la aplicación de esta. No obstante, en el caso sueco, los niveles nacionales de administración educativa no participan de las evaluaciones en sí mismas, sino que esta recae en los establecimientos educativos que son los que tienen autonomía para aplicar estas evaluaciones.

Además, la supervisión general de los resultados de las evaluaciones, en el caso de Suecia, no se encuentra regulada. Es decir, la legislación no indica certeramente qué cursos de acción deben tomarse de acuerdo a los resultados de la evaluación docente (Ibídem 84).

En efecto, lo referido a la evaluación docente está condensado en la Ley sobre el Equipo Escolar o *Skollag* (2010:800), la que fue modificada en 2014 con la Ley 2014:903 de enmiendas a la *Skollag* o en sueco: *Lag om ändring i skollagen*. Esta normativa resultante, en su artículo 2 sobre la 'definición de supervisión' del sistema educativo, del Capítulo 26 sobre 'Supervisión, Revisión Gubernamental de

la Calidad y Seguimiento y Evaluación Nacional', establece que el *Statens skolinspektion* o Departamento de Inspección Escolar Sueco del nivel central puede compeler al o la directora de los establecimientos educacionales a tomar las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza escolar en sus establecimientos. Sin embargo, como se señaló más arriba, la legislación no tipifica *a priori* los cursos de acción que puede mandar el *Skolinspektion* a los y las directoras. En efecto:

La supervisión consiste en decidir qué medidas pueden ser necesarias para que el/la directora que dirige el establecimiento educacional corrija los errores encontrados durante dicha supervisión.

Si durante la supervisión del funcionamiento de un establecimiento escolar se encuentran deficiencias recurrentes que afectan significativamente las condiciones para que estudiantes alcancen las metas educativas, se deben analizar los recursos docentes del establecimiento escolar (traducción propia).

De esta forma, son los establecimientos, específicamente el personal directivo, quien tiene el rol ejecutor ulterior en este ámbito.

### **1. Ingreso a la Carrera Docente: ausencia de evaluación inicial**

En el caso sueco no se realiza una evaluación a docentes recién egresados y que comienzan su carrera en establecimientos educacionales escolares. No obstante ello, y a pesar de ausencia de evaluaciones en esta etapa, sí se exige demostrar que poseen las competencias profesionales para desempeñarse como docentes (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018: 86-87). Esto consiste solamente en el sometimiento a un registro formal en tanto docente, presentando una solicitud a la Agencia Nacional de Educación o *Skolverket*, que consiste en presentar títulos obtenidos y sus calificaciones. Así, sólo docentes registrados reciben la autorización para calificar al estudiantado, así como acceder a un contrato laboral permanente. Además, esto permite certificar qué materias está calificado para impartir un determinado docente (Ibídem 35).

### **2. Evaluación a docentes en ejercicio**

La evaluación de docentes en ejercicio es algo generalizado en Europa y particularmente en Suecia se práctica con regularidad. De hecho, esta abarca a toda la comunidad docente (Ibídem 94). Además, como se señaló, las evaluaciones están reguladas a nivel legislativo por la *Skollag* y su frecuencia es cada 1 año. Y, al igual que otros sistemas educativos, sus propósitos son dos:

- Proporcionar información sobre el rendimiento docente.
- Proporcionar información para la progresión salarial.

En Suecia, específicamente, la legislación señalada "(...) exige que los directores de centro realicen una evaluación anual del profesorado en ejercicio siguiendo el formato de conversaciones de desarrollo vinculadas a las necesidades de avance profesional y las decisiones salariales" (destacado propio, Ibídem 91). Pero, los criterios para conceder la promoción no están regulados centralmente. En este contexto, son los directores de los establecimientos educacionales quienes poseen autonomía en

este aspecto (Ibídem 90-91). En consecuencia, se trata de un proceso interno al establecimiento educacional, llevado a cabo por personal perteneciente al propio establecimiento, particularmente los directores (Ibídem 95-96). Estos, a su vez, deben capacitarse obligatoriamente como evaluadores (Ibídem 99).

Si bien las 'conversaciones de desarrollo' tienen carácter perentorio, también se consideran otros métodos de evaluación docente, aunque con carácter opcional, tales como (Ibídem 101):

- Observaciones en el aula.
- Autoevaluación docente.
- Resultados del estudiantado.
- Encuestas al estudiantado.
- Encuestas a apoderados.

Ahora bien, la determinación salarial no sólo está basada en las evaluaciones docentes, sino que también existe otro factor no evaluativo que determina los rangos de salarios mínimos para docentes, a saber: la experiencia profesional. En la Tabla N° 3 a continuación se pueden observar los rangos de sueldo anual dependiendo de los años de carrera con que cuente algún docente.

**Tabla N° 3. Rango anual de salario mínimo docente, según años de servicio para el período 2020/2021**

Experiencia docente	Rango de salario anual (Euros) <sup>4</sup>
<i>Comienzo de la carrera</i>	37.510 – 39.323
<i>Luego de 10 años</i>	39.314 – 43.630
<i>Luego de 15 años</i>	39.677 – 45.216
<i>Hacia el final de la Carrera Docente</i>	43.693 – 52.469

Fuente: Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2022b).

### 3. Objetivo de las evaluaciones y consecuencias del bajo rendimiento

En Suecia, como se indicó, el objetivo de las evaluaciones docentes es identificar sus necesidades de desarrollo profesional, tanto en primaria como en secundaria. Es, entonces, a través de las 'conversaciones de desarrollo' que se consensua un plan, entre docentes y directores, el cual luego es evaluado en las conversaciones del año siguiente y que, a su vez, tiene efectos sobre la progresión salarial docente, también mencionado anteriormente (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2018: 93).

Ahora bien, en los casos del bajo rendimiento docente, en Suecia se contemplan diversas acciones para enfrentar estas situaciones. Las primeras tienen que ver con volver a evaluar al docente cuestionado, así como también brindarle apoyo especializados según sean sus necesidades de apoyo,

<sup>4</sup> La ubicación dentro del rango salarial, para la cantidad de años de experiencia docente, depende del nivel educativo en que cada docente imparte clases.

a saber: pedagógico, personal o profesional. También se consideran sanciones más drásticas en ciertos casos de bajo rendimiento, como son: traslado a otro establecimiento educativo, suspensión del contrato o el despido (Ibídem 93).

## Anexo

**Tabla N°1. Años de Experiencia requeridos para cada Tramo.**

Tramo	Años
Inicial	0
Temprano	4
Avanzado	4
Experto I	8
Experto II	12

Fuente: CPEIP (s/f a)

**Tabla N°2. Resultados Instrumentos de Evaluación del Sistema requeridos para cada Tramo**

Resultados Portafolio	Resultado Prueba de Conocimientos			
	A	B	C	D
A	Experto II	Experto II	Experto I	Temprano
B	Experto II	Experto I	Avanzado	Temprano
C	Experto I	Avanzado	Temprano	Inicial
D	Temprano	Temprano	Inicial	Inicial
E	Inicial	Inicial	Inicial	Inicial

Fuente: CPEIP (s/f a)


**Tabla N°3. Asignaciones asociadas al Tramo**

<b>Componente de progresión</b>	<b>Acceso</b>	<b>15.523</b>
<i>Valor máximo para docentes con 44 horas y 15 bienios</i>	Inicial	15.523
	Temprano	51.155
	Avanzado	102.955
	Experto I	385.970
	Experto II	830.622
<b>Componente fijo</b>	Avanzado	106.856
<i>Valor máximo para docentes con 44 horas</i>	Experto I	148.412
	Experto II	225.586
<b>Valor hora</b> <i>(para cálculo componente experiencia)</i>	Básica	15.694
	Media	16.513

Fuente: CPEIP (s/f b)



Figura N°1. Teachers' Standars

 <b>Department for Education</b>		<h1>Teachers' Standards</h1>
<b>PREAMBLE</b>		
<p>Teachers make the education of their pupils their first concern, and are accountable for achieving the highest possible standards in work and conduct. Teachers act with honesty and integrity; have strong subject knowledge, keep their knowledge and skills as teachers up-to-date and are self-critical; forge positive professional relationships; and work with parents in the best interests of their pupils.</p>		
<b>PART ONE: TEACHING</b>		
<p><b>A teacher must:</b></p>		
<p><b>1 Set high expectations which inspire, motivate and challenge pupils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>establish a safe and stimulating environment for pupils, rooted in mutual respect</li> <li>set goals that stretch and challenge pupils of all backgrounds, abilities and dispositions</li> <li>demonstrate consistently the positive attitudes, values and behaviour which are expected of pupils.</li> </ul>	<p><b>6 Make accurate and productive use of assessment</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>know and understand how to assess the relevant subject and curriculum areas, including statutory assessment requirements</li> <li>make use of formative and summative assessment to secure pupils' progress</li> <li>use relevant data to monitor progress, set targets, and plan subsequent lessons</li> <li>give pupils regular feedback, both orally and through accurate marking, and encourage pupils to respond to the feedback.</li> </ul>	
<p><b>2 Promote good progress and outcomes by pupils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>be accountable for pupils' attainment, progress and outcomes</li> <li>be aware of pupils' capabilities and their prior knowledge, and plan teaching to build on these</li> <li>guide pupils to reflect on the progress they have made and their emerging needs</li> <li>demonstrate knowledge and understanding of how pupils learn and how this impacts on teaching</li> <li>encourage pupils to take a responsible and conscientious attitude to their own work and study.</li> </ul>	<p><b>7 Manage behaviour effectively to ensure a good and safe learning environment</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>have clear rules and routines for behaviour in classrooms, and take responsibility for promoting good and courteous behaviour both in classrooms and around the school, in accordance with the school's behaviour policy</li> <li>have high expectations of behaviour, and establish a framework for discipline with a range of strategies, using praise, sanctions and rewards consistently and fairly</li> <li>manage classes effectively, using approaches which are appropriate to pupils' needs in order to involve and motivate them</li> <li>maintain good relationships with pupils, exercise appropriate authority, and act decisively when necessary.</li> </ul>	
<p><b>3 Demonstrate good subject and curriculum knowledge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>have a secure knowledge of the relevant subject(s) and curriculum areas, foster and maintain pupils' interest in the subject, and address misunderstandings</li> <li>demonstrate a critical understanding of developments in the subject and curriculum areas, and promote the value of scholarship</li> <li>demonstrate an understanding of and take responsibility for promoting high standards of literacy, articulacy and the correct use of standard English, whatever the teacher's specialist subject</li> <li>if teaching early reading, demonstrate a clear understanding of systematic synthetic phonics</li> <li>if teaching early mathematics, demonstrate a clear understanding of appropriate teaching strategies.</li> </ul>	<p><b>8 Fulfil wider professional responsibilities</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>make a positive contribution to the wider life and ethos of the school</li> <li>develop effective professional relationships with colleagues, knowing how and when to draw on advice and specialist support</li> <li>deploy support staff effectively</li> <li>take responsibility for improving teaching through appropriate professional development, responding to advice and feedback from colleagues</li> <li>communicate effectively with parents with regard to pupils' achievements and well-being.</li> </ul>	
<p><b>4 Plan and teach well structured lessons</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>impart knowledge and develop understanding through effective use of lesson time</li> <li>promote a love of learning and children's intellectual curiosity</li> <li>set homework and plan other out-of-class activities to consolidate and extend the knowledge and understanding pupils have acquired</li> <li>reflect systematically on the effectiveness of lessons and approaches to teaching</li> <li>contribute to the design and provision of an engaging curriculum within the relevant subject area(s).</li> </ul>	<p><b>PART TWO: PERSONAL AND PROFESSIONAL CONDUCT</b></p> <p>A teacher is expected to demonstrate consistently high standards of personal and professional conduct. The following statements define the behaviour and attitudes which set the required standard for conduct throughout a teacher's career.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teachers uphold public trust in the profession and maintain high standards of ethics and behaviour, within and outside school, by: <ul style="list-style-type: none"> <li>treating pupils with dignity, building relationships rooted in mutual respect, and at all times observing proper boundaries appropriate to a teacher's professional position</li> <li>having regard for the need to safeguard pupils' well-being, in accordance with statutory provisions</li> <li>showing tolerance of and respect for the rights of others</li> <li>not undermining fundamental British values, including democracy, the rule of law, individual liberty and mutual respect, and tolerance of those with different faiths and beliefs</li> <li>ensuring that personal beliefs are not expressed in ways which exploit pupils' vulnerability or might lead them to break the law.</li> </ul> </li> <li>Teachers must have proper and professional regard for the ethos, policies and practices of the school in which they teach, and maintain high standards in their own attendance and punctuality.</li> <li>Teachers must have an understanding of, and always act within, the statutory frameworks which set out their professional duties and responsibilities.</li> </ul>	
<p><b>5 Adapt teaching to respond to the strengths and needs of all pupils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>know when and how to differentiate appropriately, using approaches which enable pupils to be taught effectively</li> <li>have a secure understanding of how a range of factors can inhibit pupils' ability to learn, and how best to overcome these</li> <li>demonstrate an awareness of the physical, social and intellectual development of children, and know how to adapt teaching to support pupils' education at different stages of development</li> <li>have a clear understanding of the needs of all pupils, including those with special educational needs; those of high ability; those with English as an additional language; those with disabilities; and be able to use and evaluate distinctive teaching approaches to engage and support them.</li> </ul>		

Fuente: Government UK (s/f).



## Referencias

---

### 1. Fuentes oficiales de Chile utilizadas en la Introducción

- Biblioteca del Congreso Nacional. *Ley N° 20.903 que Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica otras normas.* Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>
- CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas) (s/f a). *Sistema de Reconocimiento.* Disponible en: <https://www.cpeip.cl/sistema-reconocimiento/>
- CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas) (s/f b). *Asignaciones / remuneraciones.* Disponible en: <https://www.cpeip.cl/carrera-docente-asignaciones/>
- MINEDUC (s/f). *Tramos y Progresión en Carrera Docente.* Disponible: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/tramos-y-progresion-en-carrera-docente#:~:text=La%20Carrera%20Docente%20cuenta%20con,un%20tramo%20provisorio%20denominado%20Acceso>

### 2. Fuentes académicas y de organismos internacionales

- Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2018). *La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo. Informe de Eurydice.* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2022a). *Portugal. Teachers and education staff. Conditions of service for teachers working in early childhood and school education.* Disponible en: <http://bcn.cl/3410c>
- Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2022b). *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe - 2020/2021.* Disponible en: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-europe-20202021>.
- Gerring, J., & Cojocar, L. (2016). Selecting cases for intensive analysis: A diversity of goals and methods. *Sociological Methods & Research*, 45(3), 392-423.
- Seawright, J., & Gerring, J. (2008). Case selection techniques in case study research: A menu of qualitative and quantitative options. *Political research quarterly*, 61(2), 294-308.
- Viseu, S., & Barroso, J. J. (2020). A carreira e a avaliação dos professores em Portugal: Mudanças nos modos de regulação da educação. *Revista Currículo sem Fronteiras*, 20(1), 108-128. Disponible en: <http://bcn.cl/34104>

### 3. Fuentes gubernamentales y normativas de países extranjeros

- Government UK (s/f). *The Teachers' Standards can be found on the GOV.UK.* Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards>
- Diário da República. *Lei N° 46/86 de Bases do Sistema Educativo.* Disponible en: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/1986-34444975>

- Diário da República. *Decreto-Lei Nº 75/2008 Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário*. Disponible en: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34457775-55157676>
- Diário da República. *Decreto Regulamentar Nº 26/2012, de 21 de fevereiro*. Disponible en: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-regulamentar/26-2012-542995>
- Diário da República. *Decreto-Lei Nº 41/2012. Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário*. Disponible en: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2012-117105579-117107055>
- Diário da República. *Decreto-Lei Nº 83-A/2014*. Disponible en: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/83-a-2014-25345121>
- Diário da República. *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei Nº 35/2014*. Disponible en: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>
- Diário da República. *Portaria Nº 29/2018, de 23 de janeiro*. Disponible en: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/29-2018-114561702>
- Legislation UK. *The Education (School Teachers' Appraisal) (England) Regulations 2012*. Disponible en: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2012/115/regulation/7/made>
- Sveriges Riksdag. *Skollag (2010:800)*. Disponible en: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800)

---

#### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)