



COLEGIO DE  
**PROFESORAS Y  
PROFESORES**  
DE CHILE



# Suspensión Evaluación Docente 2022

## ¿De qué Evaluación hablamos?

**«Chile, dime cómo evalúas a tus profesores  
y te diré qué tipo de país eres o quieres ser»**

Preparado por: Profesor Marcelo Castillo Duvauchelle  
Departamento de Educación y Perfeccionamiento  
Colegio de Profesoras y Profesores de Chile

## I.- Introducción

Tras una persistente lucha del Magisterio, que ya había logrado la suspensión de la Evaluación Docente 2020 y 2021, el Congreso aprobó la suspensión para este año de una evaluación docente que declarativamente en su génesis prometía una evolución importante en el desempeño del profesorado chileno en el aula, dotarlo de una herramienta que tendría un carácter formativo, que retroalimentaría su quehacer y sería un pilar del desarrollo profesional docente. Aquí un extracto del discurso del Ejecutivo en el Congreso (año 2004):

*“El proyecto de ley se fundamenta en, por una parte, la necesidad de mejorar la calidad de la educación y particularmente de optimizar los procesos de enseñanza y de aprendizaje que se localizan en las aulas. Y, por la otra, en el reconocimiento de que la elevación de la calidad se sustenta en la condición profesional de los docentes, en su desempeño profesional y en su relación con el conocimiento y con los alumnos”.*

Tras casi 20 años<sup>2</sup> de aplicación obligatoria de un instrumento inédito en el mundo en cuanto a profundidad y consecuencias en el sistema escolar municipal, no ha cumplido la promesa inicial de profesionalizar el trabajo docente, mejorar la educación chilena y elevar los resultados de aprendizaje escolar. Ha transcurrido un tiempo más que suficiente para darnos cuenta que el efecto ha sido todo lo contrario, se ha convertido en un sistema de control y medición del desempeño, bajo una perspectiva estandarizadora, individualista y competitiva. Ha provocado altos niveles de estrés, agobio docente, incremento de enfermedades y licencias médicas, ha propiciado una dañina segmentación del profesorado (tramos), un decrecimiento del número

de postulantes a carreras de pedagogía, entre otros.

El presente trabajo contiene un análisis crítico del sistema de Evaluación Docente<sup>3</sup>, sus efectos en el profesorado y más allá en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se entregan elementos de la realidad escolar concreta, que evidencian la necesidad de ir más allá de una suspensión temporal. La educación chilena requiere con urgencia una orientación de pertinencia, integralidad, reconocimiento de la diversidad, entre otros, por tanto requiere hacer una revisión y evaluación profunda de este instrumento que pretende objetivar y cuantificar en exceso procesos eminentemente cualitativos.

*Está asociado a un “control fiscalizador”, de corte verticalista el cual puede provocar “ansiedad, angustia e inseguridad, muy poco propicias para una labor continuada como es la enseñanza que precisa al mismo tiempo grandes dosis de paciencia y seguridad en sí mismos”.*

(Álvarez, 1999)

La lógica de que un profesor a partir de estándares debe proporcionar evidencias para demostrar qué sabe y qué hace, es hegemonización del modelo educativo y es una lógica basada en la desconfianza respecto a la labor docente. Una lógica que además no reconoce que el educador es quien mejor sabe lo que cada uno de sus alumnos necesita, por tanto, cada una de sus decisiones y acciones en un contexto dado, han de tener como primario el desarrollo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes. En las Resoluciones del Congreso Nacional de Educación, realizado el año 2021 por el Magisterio<sup>4</sup>, uno de los puntos dicen relación con la concepción del profesorado res-

1 Primer Trámite Constitucional Cámara de Diputados Ley N° 19.961. Mensaje del Ejecutivo, 4 de noviembre 2004, Sesión 14, Legislatura 350, Cámara de Diputados

2 Entre los años 2003 y 2019 se han realizado más de 245.000 evaluaciones correspondientes a Enseñanza Básica, Educación Media (incluyendo a docentes de especialidades Técnico Profesional), Educación Parvularia, Educación Especial y Educación de Adultos.

3 LEY 19961 Sobre Evaluación Docente, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=228943>

pecto a lo que se debe aprender y evaluar:

*El sistema escolar debe partir del reconocimiento de esta condición humana y potenciarla, no restringirla. La educación, por tanto, debe procurar el desarrollo integral de las personas.*

*II. Dimensiones educativo - pedagógicas*

*para la construcción de un nuevo modelo educativo / II.a.48*

En este sentido, el foco del profesor debe ser sus alumnos, y no un sistema de medición que restringe la autonomía profesional, el desarrollo del pensamiento reflexivo - crítico y que no aporta al mejoramiento de las prácticas pedagógicas.

## II.- Especificación de inconsistencias de la Evaluación Docente

### 1.- Debilidad formativa del instrumento

Un aspecto que sostenidamente ha criticado el profesorado chileno, es el escuálido aporte a la profesionalización del trabajo docente. Las/los docentes se ven forzados a ponerse en función de todo un dispositivo que pone en el centro no a los alumnos, ni siquiera la calidad o profundidad de los aprendizajes, sino una bonificación salarial a fin de mes, reservada a quienes obtienen los mejores resultados. Hablamos de un instrumento que por tal debilidad, no está validado por el magisterio chileno.

Al contrario del carácter formativo, al poco tiempo de aplicación de la Evaluación Docente se empezó a ver su real cara punitiva. Un mal resultado puede llevar hasta la remoción del cargo, por su parte, para la Carrera Docente, su aplicación conduce a consecuencias salariales y en determinados casos, también puede significar una salida del sistema.

### 2.- Injustificada doble evaluación

A contar de abril del año 2016, año en que se aprobó la Ley 20.903, se crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Carrera Docente<sup>5</sup>), existen dos leyes que regulan, de manera paralela, la forma en que los profesores son evaluados, respectivamente reciben el nombre de Evaluación Docente y Carrera

Docente. Dicha duplicidad de sistemas evaluativos, redundante en agobio laboral, muchas horas de dedicación, desvío de la labor educativa, energía y recursos de los profesores en la preparación de los instrumentos evaluativos, en vez del fortalecer el desarrollo de sus clases frente a alumnos. En ambos sistemas de evaluación existen consecuencias y sanciones para los profesores que el Magisterio ha denunciado durante años.

### 3.- La Evaluación Docente no ha mejorado la educación chilena

Con el paso de largos años de aplicación de la Evaluación Docente, no se evidencian mejores resultados en los sistemas de evaluación de aprendizajes, a nivel nacional e internacional<sup>6</sup>, tampoco ha aportado información valiosa a cada uno de los actores educativos, al sistema de formación inicial y continua de los docentes y al sistema educacional en general. Es vital que toda/o docente no sienta que lo sacan del foco y crea en la validez pedagógica y profesional del sistema de evaluación de desempeño al que es sometido.

### 4.- La dañina vinculación directa entre evaluación docente y salario

Este sistema de evaluación con sello neoliberal, hace una vinculación impropia de la docen-

<sup>4</sup> <https://www.colegiodeprofesores.cl/resolucionescongreso/>

<sup>5</sup> Ley 20903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas, disponible en:

[https://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2021/04/Ley-20903\\_01-ABR-2016.pdf](https://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2021/04/Ley-20903_01-ABR-2016.pdf)

<sup>6</sup> En Chile, el puntaje promedio en Matemáticas en TIMSS 2019 para cuarto y octavo básico fue de 441 puntos, de un total de 625 puntos, encontrándonos por debajo del puntaje promedio internacional de 500 puntos. En cuarto básico se observa: una baja sostenida de los puntajes entre los años 2011 al 2019 (462, 459 y 441 respectivamente). Disponible en: <https://www.noticiaslosrios.cl/2020/12/16/resultados-timss-2019-que-podemos-hacer-para-mejorar/>

cia, entre desarrollo profesional y bonificación salarial según el tramo. La evaluación tampoco se desarrolla en las condiciones que se declara promover en la ley. Es también cuestionable el escaso incentivo del instrumento en la línea de actualización y desarrollo profesional. Si de verdad se quieren implementar mejoras salariales, que éstas sean debidamente dialogadas y acordadas con el Magisterio, de modo que tengan que ver con distintos criterios educativos, propios de la trayectoria docente. En último término, a los profesores nos parece una aberración que se ponga al dinero y no un real desarrollo profesional, como incentivo central de la evaluación docente.

El problema de fondo no es el monto de la bonificación en los tramos, sino el monto de la RBMN<sup>7</sup>, si ésta se aumenta, se termina con la competencia, el estrés y con las experiencias frustrantes asociadas a la Evaluación Docente.

### 5.- Distorsión en lo que se informa como mejoramiento de la remuneración docente

Es un imperativo terminar con la homologación entre Carrera Docente, tramo y remuneración. Las estadísticas ratifican las críticas del Magisterio, mediáticamente se informa lo que ganan los profesores tomando como referencia a quienes alcanzan los niveles Experto I y II, sin embargo, el sistema está diseñado de modo que sólo un porcentaje marginal alcance dichos niveles. Estimativamente, de 100 profesores, 10 tienen un incremento más o menos significativo, entonces estamos hablando de un instrumento perverso centrado en la lógica de premio/castigo, donde los premiados son la décima parte del universo docente.

El profesorado a la luz de datos estadísticos, percibe que el instrumento está intencionada-

mente diseñado para que la mayoría permanezca en el rango de resultados intermedios. Las promesas no salariales que se mencionan en la ley de Carrera y de Evaluación Docente, simplemente han sido marginalmente cumplidas. No se han favorecido procesos de auto reflexión respecto del desempeño profesional, ni ha permitido identificar y proyectar un camino para potenciar fortalezas y superar debilidades.

### 6.- Un instrumento opuesto a la colaboración, funcional al control y la estandarización

Este sistema de evaluación persevera en la medición basada en estándares y promueve un trabajo individualista y competitivo. Por otro lado, no se dan los tiempos laborales que se requieren para enfrentar las exigencias del instrumento. Aunque se le vista con un ropaje técnico o científico, mide a todos con la misma vara, por tanto no reconoce las naturales diferencias respecto a las distintas escuelas y las condiciones tangibles e intangibles sobre las que se ejerce la docencia. Tras dos décadas de implementación masiva en el profesorado<sup>8</sup>, podemos afirmar que no recoge los debates de las últimas décadas en materia de educación y docencia, donde se plantea la necesidad de avanzar en integralidad<sup>9</sup>. Respecto al Módulo 3 de trabajo colaborativo, se acerca algo a lo que se entiende por evaluación integral, pero su ponderación es ínfima.

### 7.- Sobre-responsabiliza a los docentes

Se focaliza la responsabilidad educativa y logro de aprendizajes en el profesor o profesora<sup>10</sup>, omitiendo la falta de apoyo del sistema educacional al ejercicio de la profesión docente. Sabido es que el rendimiento del estudian-

7 Remuneración Básica Mínima Nacional

8 Entre los años 2003 y 2019 se han realizado más de 245.000 evaluaciones correspondientes a Enseñanza Básica, Educación Media (incluyendo a docentes de especialidades Técnico Profesional), Educación Parvularia, Educación Especial y Educación de Adultos. : Ver en: <https://www.docentemas.cl/quienes-somos/que-es-la-evaluacion-docente/>

9 <https://radio.uchile.cl/2020/11/20/el-desafio-de-la-nueva-constitucion-una-educacion-integral-garantizada/>

10 "Un número creciente de investigaciones reportan los escasos aportes de modelos de responsabilización individual de los docentes, como es el chileno, y abogan por el desarrollo de sistemas territoriales, locales y participativos con foco en el análisis de diversas evidencias dentro de las cuales destacan las contribuciones de los docentes al trabajo de sus colegas y de la escuela en su conjunto."

Alberto Galaz Ruiz, Académico de la Universidad Austral, 2020

te está condicionado por múltiples factores que están dentro y fuera de las paredes del aula, por ejemplo: el núcleo familiar, variable alimentación, la realidad social, económica y cultural, ambiente escolar, aspectos emocionales y otros, entre los cuales está el o la docente, que si bien tiene un rol relevante en la formación del alumno, es evidente que no todo depende de su práctica pedagógica.

### 8.- Débil retroalimentación al profesor evaluado

Cada vez que se realiza la entrega de resultados, las y los docentes, denuncian opacidad respecto a la forma en que se califican sus respuestas, falta de transparencia respecto a los correctores y cómo opera la corrección de sus instrumentos, que tanto se apega a la aplicación de las rúbricas. Especialmente problemática es la corrección del portafolio, que tiene altas consecuencias en el avance de la Carrera Docente. Al Magisterio llegan reiteradas denuncias de que la retroalimentación es genérica, vacía de contenido y deja muchas dudas sobre el rigor objetivo y técnico con que se califican sus respuestas. También es recurrente el reclamo de debilidad formativa de la retroalimentación, se denuncian reportes individuales automatizados y ausencia de acompañamiento.

### 9.- Se ha eludido una real evaluación del sistema de Evaluación Docente

A este sistema de evaluación le han faltado instancias de evaluación de sí misma, no acotada a un reducido grupo de “expertos”, sino entre los distintos actores involucrados, por cierto incluyendo al Magisterio. Revisar en qué grado se han cumplido los objetivos trazados en

sus inicios. Evaluar por ejemplo, cuál ha sido el beneficio de categorizar a los profesores por tramos, cuáles son los fundamentos para poner como primario el incentivo económico, cuál es la consistencia pedagógica de la información que recoge sus cuatro instrumentos, entre otros.

### 10.- Cuestionamiento al millonario gasto en un sistema que no ha mejorado la docencia

Está instalada la evaluación cada 4 años para el/la docente, sin embargo como hay alternancia en los niveles, prácticamente cada año se hace este inmenso gasto de recursos de la educación pública., cientos de miles de millones que en todo ese tiempo pudieron ser invertidos en materiales didácticos y equipamiento de punta para las escuelas. Miles de millones que se ocupan sin que se cumpla la finalidad que se declara, las y los docentes no están más preparados, ni más motivados ni más cohesionados en su labor. Es de público conocimiento que tras esta política pública de Evaluación Docente, existe un gran negocio de millones de dólares. Su implementación, no tiene efectos de mejoramiento docente y educativo y significa al erario nacional elevados montos, los mismos que se dicen no disponer, cuando se pide solución a problemas de infraestructura o de recursos en escuelas municipales precarizadas. Aquí una pequeña muestra de los tres últimos años (información disponible en la página de la Dirección de Presupuestos de Chile / DIPRES):

Montos en Miles de \$: Año 2019: 7.40.203 / Año 2020: 7.241.981 / Año 2021: 6.646.727<sup>11</sup>  
En síntesis, con la Evaluación Docente está instalado el lucro, en base al agobio, la salud física y mental del profesorado.

<sup>11</sup> Fuentes: [http://www.dipres.gob.cl/597/articles-194668\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.dipres.gob.cl/597/articles-194668_doc_pdf.pdf) / [https://www.dipres.gob.cl/597/articles-229524\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-229524_doc_pdf.pdf)

### III.- Conclusiones y Recomendaciones

El sistema de Evaluación Docente impone unilateralmente una serie de propósitos, de lo “esperable” para la actividad profesional del profesorado y ello repercute en que el juicio docente sea crecientemente sujeto a una especie de manual de docencia, supeditado a estándares, al resultado de un instrumento de medición que no evalúa procesos ni reconoce el contexto ni las condiciones concretas en las que educa el/la docente.

El carácter de una evaluación del desempeño docente debe ser eminentemente cualitativo e integral, más aún en tiempos post pandemia, donde han emergido complejidades que no estaban o que agudizaron los problemas que ya estaban en cuanto a condiciones del trabajo docente. La pertinencia una evaluación se relaciona con su posibilidad de recoger información no solo de un momento, sino del proceso formativo. La evaluación cualitativa permite incorporar elementos relacionados a las condiciones tangibles e intangibles en que hoy nuestros profesores desarrollan su labor educativa, con sus diversas implicancias. Es hora de reivindicar la evaluación cualitativa, procesal e integral en el desempeño docente, pues ello favorece la comprensión de la labor continua de desarrolla el/la docente en una dimensión más holística, integrando y relacionando variables de contexto que son fundamentales. Una evaluación que permita a los docentes y a las escuelas generar espacios de reflexión, análisis, discusión y a la vez mayores niveles de autonomía docente, en la perspectiva de la educación integral y pertinente.

El mejoramiento de la docencia comienza antes su ejercicio en la escuela, hay que mirar lo que sucede en la Formación Inicial Docente (FID), en este sentido es necesario elevar las exigencias para la acreditación de las carreras. En la etapa de ejercicio activo, garantizar formación continua gratuita y pertinente para los profesores que se encuentran en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente: Esto con el fin de promover la mejora continua de la docencia mediante

la actualización de saberes formativos y disciplinares y de apoyar la progresión en la carrera docente. Lo dicho aquí implica generar programas de perfeccionamiento de acuerdo a las necesidades profesionales del docente y la realidad escuela.

La política pública de educación, debe promulgar leyes que aseguren una revalorización de la profesión docente y con ello atraer a jóvenes talentosos y con vocación de educar. La carrera docente no necesariamente debe centrarse en el escalamiento a cargos directivos, más bien debe propiciar la retención de los mejores docentes en la labor de aula.

Concretamente, se necesita constituir una mesa con el MINEDUC, el Magisterio, representantes del mundo académico e investigadores y otros actores involucrados, para trabajar en un nuevo sistema de evaluación docente, que cumpla con los criterios de integralidad, contextualidad, pertinencia y otros. Hablamos de un sistema que propicie mejoramiento educativo y no sea factor de agobio. En definitiva, un instrumento que esté pedagógica y profesionalmente legitimado por el profesorado. Se requiere un sistema de evaluación donde se convenga entre los actores un conjunto de principios epistemológicos, en torno al proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que se entiende por buen desempeño docente.

Finalmente una consideración vinculada a los tiempos que vienen: las tensiones que experimenta el profesorado por un sistema evaluativo agobiante, alejado de criterios educativo pedagógicos, son percibidas por los estudiantes y ello se traduce en un decreciente interés por estudiar pedagogía a la hora de ingresar a la educación superior. De no corregirse esta situación, en pocos años más tendremos un grave déficit de profesores, un escenario a todas luces nocivo para el sistema educacional, para la formación de las nuevas generaciones, por tanto, un atentado contra las proyecciones de desarrollo de Chile y la calidad de vida de su población.



## Referencias

Gobierno de Chile-Ministerio de Educación (MINEDUC) (2004), Reglamento sobre evaluación docente No. 192. Disponible en: <https://www.docentemas.cl/>

Murillo, Javier (2006). Evaluación y carrera docente: una panorámica de América y Europa, Santiago, UNESCO.

Santos Guerra, Miguel (2003). Dime cómo evalúas y te diré qué tipo de profesional y de persona eres. Revista Enfoques Educativos, vol. 5, Núm.1, pp. 69-80.

Evaluación docente en contextos de COVID: la trampa del progreso profesional

Eyzaguirre T. Sylvia, 2015, Carrera Docente,

artículo "Carrera Docente: de mal en peor", disponible en:

<https://www.ciperchile.cl/2020/07/02/evaluacion-docente-en-contextos-de-covid-la-trampa-del-progreso-profesional/>

Soto, V. (2006). "Profesionalización docente: Desde la visibilidad a la invisibilidad", Revista Docencia, núm. 30, Colegio de Profesores de Chile, pp. 71-83. Disponible en: [http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Secundaria/Publicacions/profesionalizacion%20docente\\_revista%20docencia.pdf](http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Secundaria/Publicacions/profesionalizacion%20docente_revista%20docencia.pdf)