

# Apéndice de “Profesores a Prueba: Claves para una Evaluación Docente Exitosa”

Yyannú Cruz-Aguayo  
Diana Hincapié  
Catherine Rodríguez

División de Educación

NOTA TÉCNICA N°  
IDB-TN-1782

Enero 2020



# Apéndice de “Profesores a Prueba: Claves para una Evaluación Docente Exitosa”

Yyannú Cruz-Aguayo  
Diana Hincapié  
Catherine Rodríguez

Catalogación en la fuente proporcionada por la  
Biblioteca Felipe Herrera del  
Banco Interamericano de Desarrollo

Cruz-Aguayo, Yyannú.

Apéndice de “Profesores a prueba: claves para una evaluación docente exitosa” /

Yyannú Cruz-Aguayo, Diana Hincapié, Catherine Rodríguez.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1782)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Teachers-Rating of-Latin America. 2. Teacher effectiveness-Latin America-Evaluation.  
3. Teaching-Latin America-Evaluation. I. Hincapié, Diana. II. Rodríguez, Catherine.  
III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Educación. IV. Título. V. Serie.  
IDB-TN-1782

Palabras clave: Calidad educativa, Calidad docente, Evaluación docente

Clasificación JEL: I21, I28, J24, 057

<http://www.iadb.org>

Copyright © [2020] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



# PROFESORES A PRUEBA

Claves para una evaluación docente exitosa

## Apéndice



Yyannú Cruz-Aguayo | Diana Hincapié | Catherine Rodríguez



# LISTA DE CUADROS

Cuadro A1	Peso promedio asignado a cada tipo de instrumento dentro de la evaluación docente en Estados Unidos, en porcentaje	2
Cuadro A2	Porcentaje de sistemas en Estados Unidos con cada tipo de consecuencias	2
Cuadro A3	Principales características de los concursos docentes en América Latina y el Caribe	3
Cuadro A4	Componentes de los concursos docentes	4
Cuadro A5	Principales características de los programas de inducción a docentes principiantes en América Latina y el Caribe	6
Cuadro A6	Evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe	7
Cuadro A7	Instrumentos y actores incluidos en las evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe	12
Cuadro A8	Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe	13
Cuadro A9	Puntajes posibles en las evaluaciones obligatorias periódicas de docentes	22
Cuadro A10	Principales consecuencias de la evaluación obligatoria periódica de acuerdo con la periodicidad establecida en la legislación	22
Cuadro A11	Categorías dentro de la carrera docente definidas por la legislación en América Latina y el Caribe	23
Cuadro A12	Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe	24
Cuadro A13	Evaluaciones docentes para ascensos meritocráticos que incluyen instrumentos para identificar habilidades	31





# LISTA DE GRÁFICOS

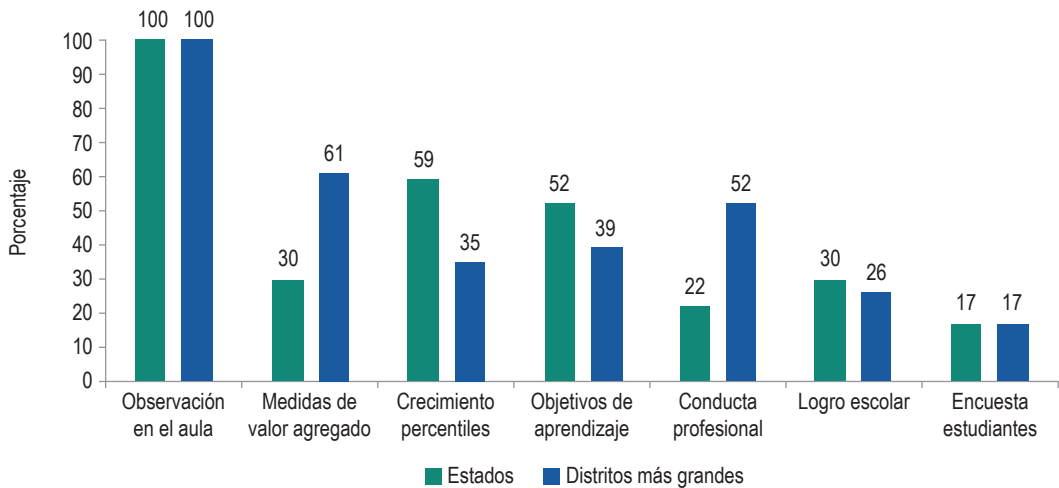
Gráfico A1	Uso de instrumentos en las evaluaciones docentes en estados y distritos escolares seleccionados de Estados Unidos	1
Gráfico A2	Porcentaje de maestros clasificados por debajo del nivel "efectivo" en 24 estados de Estados Unidos, en porcentaje	2





## APÉNDICE

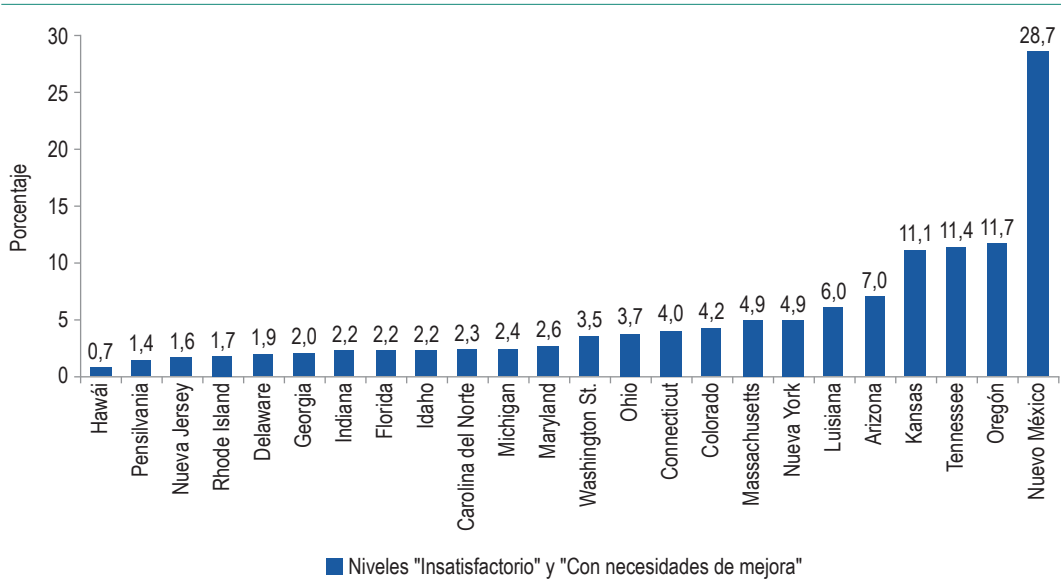
**GRÁFICO A1 | Uso de instrumentos en las evaluaciones docentes en estados y distritos escolares seleccionados de Estados Unidos**



**Fuente:** Steinberg y Donaldson (2016), gráfico 3.

**Nota:** Para los estados, la proporción que utiliza un componente de evaluación es de 46; para los distritos más grandes, la proporción que utiliza un componente de evaluación es de 23 (incluido DC).

**GRÁFICO A2 | Porcentaje de maestros clasificados por debajo del nivel "efectivo" en 24 estados de Estados Unidos, en porcentaje**



Fuente: Kraft y Gilmour (2017), gráfico 1.

**CUADRO A1 | Peso promedio asignado a cada tipo de instrumento dentro de la evaluación docente en Estados Unidos, en porcentaje**

Estados Unidos	Observación en clase	Medidas de valor agregado	Crecimiento en percentiles	Objetivos de aprendizaje	Encuesta a estudiantes	Profesionalismo	Otro
Estados	54	10	13	10	2	3	8
Grandes distritos	52	22	7	8	1	5	5
Promedio	53	16	10	9	1	4	6

Fuente: Steinberg y Donaldson (2016), cuadro 1.

**CUADRO A2 | Porcentaje de sistemas en Estados Unidos con cada tipo de consecuencias**

	Desarrollo profesional	Terminación de contrato	Ascensos/titularización	Bonificaciones
Estados	83	61	48	20
Grandes distritos	74	39	22	21
Estados de origen	95	80	75	50

Fuente: Steinberg y Donaldson (2016), cuadro 5.

Nota: Las proporciones se basan en información de 46 estados, 23 distritos y 20 "estados de origen" (*home states*).

**CUADRO A3 | Principales características de los concursos docentes en América Latina y el Caribe**

Sistema educativo	Existe concurso para ser docente en el sector público	El concurso es centralizado	Candidatos deben tener un título profesional universitario	Candidatos deben tener un título universitario en Pedagogía	El concurso es obligatorio para todos los candidatos
Provincia de Buenos Aires (Argentina)	1	0	1	1	1
Belice	Licencia	1	0	0	1
Bolivia	1	1	0	0	0
Santa Catarina (Brasil)	1	0	0	0	1
Chile	1	0	0	0	1
Colombia	1	1	0	0	1
Costa Rica	1	1	0	0	1
Ecuador	1	1	0	0	1
El Salvador	1	1	1	0	1
Guatemala	1	1	0	0	0
Honduras	1	1	1	0	1
Jamaica	Licencia	1	1	1	1
México	1	1	1	0	1
Panamá	1	1	0	0	1
Paraguay	1	1	1	0	1
Perú	1	1	1	1	1
República Dominicana	1	1	1	0	1
Trinidad y Tobago	1	1	0	0	1
Uruguay	1	0	0	0	1

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

**CUADRO A4 | Componentes de los concursos docentes**

Sistema educativo	Componentes
Provincia de Buenos Aires (Argentina)	El estatuto establece que el candidato interesado debe presentar una o más pruebas escritas y uno o más coloquios. Sin embargo, no fue posible encontrar detalles al respecto.
Bolivia	A los candidatos que no estudiaron Pedagogía se les exige un examen. Sin embargo, no hay información disponible acerca de qué incluye el examen específicamente y si se está aplicando o no.
Santa Catarina (Brasil)	Varía entre estados y municipios. En el estado de Santa Catarina los docentes son seleccionados con base en un concurso compuesto por un examen escrito de tres módulos: i) conocimientos específicos, ii) portugués y iii) conocimientos generales.
Chile	Varía entre cada municipio. No se ha encontrado información detallada al respecto.
Colombia	El concurso de oposición consta de una prueba de conocimiento estandarizada en la cual se evalúan las competencias disciplinares y pedagógicas del individuo. El criterio de aprobación se establece cada año. También incluye una entrevista.
Costa Rica	Aunque la reglamentación para el concurso existe, en la actualidad este se basa exclusivamente en los títulos académicos, los cursos de entrenamiento, las publicaciones o los años de experiencia del candidato (OCDE, 2017).
Ecuador	El reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural de Ecuador (LOEI) establece que todo nuevo maestro debe: i) aprobar una prueba psicométrica que evalúa el potencial intelectual y la personalidad del candidato (artículo 267); ii) obtener un puntaje de al menos el 70% en pruebas estandarizadas de carácter disciplinar (artículo 265); iii) aprobar pruebas específicas para aspirantes a docentes en lenguas indígenas o extranjeras (artículo 275); iv) aprobar una evaluación práctica que, en el caso de los aspirantes a docentes, consiste en una clase demostrativa (artículo 283).
El Salvador	Si bien para pertenecer al escalafón los interesados deben aprobar un examen de conocimiento, una vez en el registro, la decisión de a qué plaza puede optar el candidato la toma una junta con base en criterios de antigüedad y no de calidad (PREAL, 2016).
Guatemala	Para los maestros de preprimaria y primaria el concurso de oposición consta de una prueba de conocimiento en lenguaje, en matemáticas y de habilidades pedagógicas que vale 15 puntos. Además de esta evaluación, se tienen en cuenta otros criterios como el tiempo de servicio, la residencia, los méritos académicos y los méritos en el servicio docente que acumulan hasta 85 puntos. Así, es posible pasar el concurso sin aprobar el examen de conocimiento.
Honduras	De acuerdo con la reglamentación el concurso tiene tres componentes: i) prueba escrita de conocimientos y capacidades básicas, ii) una entrevista y iii) una valoración de antecedentes, que se refiere a la experiencia en investigación, en docencia y otros méritos. Sin embargo, en la práctica la selección de los docentes que ingresan al sistema está determinada por los partidos políticos de turno y por los directores de las escuelas (FEREMA, 2015).
México	Según la normativa vigente hasta principios de 2019, el interesado debía aprobar tres exámenes: i) de conocimientos y habilidades para la práctica docente, ii) de habilidades intelectuales y iii) de responsabilidades ético-profesionales.
Panamá	No es claro, ni siquiera en la reglamentación, que se exija algún requisito adicional al de los títulos educativos para su clasificación.
Paraguay	Los concursos de oposición tienen dos partes. La primera se basa en la certificación de la formación académica y la experiencia laboral, la segunda etapa consta de evaluaciones escritas y orales de conocimientos generales y específicos (MEC, 2009). Las evaluaciones escritas indagan sobre habilidades comunicativas en español y guaraní, y sobre conocimientos disciplinares, pedagógicos y de legislaciones educativas. En la evaluación oral los docentes deben solucionar situaciones problemáticas o de ayuda a la comunidad. Las evaluaciones tienen una ponderación del 60% de la puntuación final y la formación académica y la experiencia equivalen al 40% restante.

(continúa en la página siguiente)

**CUADRO A4 | Componentes de los concursos docentes** *(continuación)*

Sistema educativo	Componentes
Perú	El concurso docente tiene dos etapas. En la primera se aplica un examen de habilidades y conocimientos disciplinares y pedagógicos. Quienes aprueban este examen pueden pasar a la segunda etapa, donde un comité de la escuela a la que pretende ingresar el interesado evalúa la experiencia, la formación docente y las capacidades didácticas y pedagógicas del aspirante.
República Dominicana	El proceso evaluativo consta de tres grandes etapas conformadas por: i) presentación de la prueba de aptitud, ii) presentación de las pruebas de conocimiento y planificación, y iii) entrevista.
Trinidad y Tobago	En primer término, los individuos interesados en la carrera docente deben obtener un Número de Registro Docente. Luego la Comisión del Servicio Docente les realiza una entrevista. Sobre la base de los títulos y la entrevista se crea una lista meritocrática. No fue posible conseguir información referente a su estructura.
Uruguay	Los concursos deben contar con dos componentes: una prueba de oposición que tiene una ponderación del 60% del puntaje total y el análisis de los méritos del candidato, que equivalen al 40% (artículo 49 de la Resolución N° 43).

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

## CUADRO A5 | Principales características de los programas de inducción a docentes principiantes en América Latina y el Caribe

Sistema educativo	Programa de inducción
Chile	El artículo 18G de la Ley del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente (SNDPD) establece que los docentes tienen derecho a recibir un programa de inducción cuyo propósito es acompañar al docente en su primer año de experiencia para apoyarlo en su aprendizaje y su práctica pedagógica. Los programas duran hasta 10 meses y a lo largo de ese tiempo los docentes están acompañados por un mentor. Durante este período los nuevos docentes deben dedicar a este programa de inducción entre cuatro y seis horas semanales y, de acuerdo con el artículo 18N, recibirán por 10 meses un monto de \$81.054.
Colombia	El Decreto 1075 de 2015 estipula que después de que un docente pasa la prueba de ingreso y es nombrado en un cargo docente debe recibir una inducción realizada por la Secretaría de Educación del municipio en el cual es nombrado. En 2015, el ministerio de Educación creó el programa de inducción “Pioneros”, con una duración de un año y medio. El programa está compuesto por tres fases donde la tercera es la más importante e incluye la asignación de un mentor que guía al docente principiante en esta nueva etapa.
Ecuador	En 2016 el ministerio de Educación creó “Me capacito”, que se implementa a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo y la Dirección de Formación Inicial e Inducción Profesional. Todo docente principiante debe tomar un curso de inducción de seis módulos y 160 horas. Si bien durante el curso los docentes son evaluados de manera sostenida e integral, en términos legales estas evaluaciones no tienen repercusiones en el progreso a lo largo de la carrera docente.
Jamaica	La nueva reglamentación de la carrera docente establece que el docente principiante debe realizar un programa de inducción que puede durar entre uno y tres años. Un tutor guía al docente durante el programa y lo ayuda a alcanzar los seis principios guías de los estándares definidos para los procesos de evaluación, aunque con un menor nivel de exigencia. Además, el tutor ayuda al docente a preparar la evidencia requerida en los procesos de evaluación del período de prueba.
México	La Ley General del Servicio Profesional Docente establecía que durante los dos primeros años de ejercicio de la profesión los nuevos docentes debían tener el acompañamiento de un tutor que los ayude a mejorar las capacidades, los conocimientos y las competencias necesarios para la correcta inserción en el sistema. Las tutorías podían ser presenciales o en línea.
Perú	El artículo 22 del recientemente reformado estatuto dicta que los nuevos docentes entran a un programa de inducción, pero no a un período de prueba. Este programa es para los docentes con dos años de experiencia o menos, su duración es de seis meses y al final del programa se elabora un plan de desempeño que el docente debe cumplir.
República Dominicana	El estatuto no menciona un programa de inducción docente. Sin embargo, este fue consignado en el Pacto Nacional por la Reforma Educativa firmado por distintos sectores en 2013. Aunque hasta 2018 este todavía no estaba reglamentado, se han puesto en marcha dos pilotos importantes, que han contado con la ayuda de universidades españolas para su implementación y han sido impulsados desde el ministerio de Educación y desde el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio, respectivamente.
Trinidad y Tobago	Una vez que han entrado en el magisterio, los docentes principiantes comienzan un programa de inducción que incluye dos fases: i) sesiones de orientación; ii) módulos de enseñanza y aprendizaje específicos y la realización de un proyecto de investigación. El programa, cuya duración es de dos años, comenzó a implementarse en 2014 y aún no está en pleno funcionamiento la segunda fase. Se espera que los docentes incorporados en 2017 se beneficien del programa completo, y al finalizar tengan una evaluación.
Uruguay	Desde 2010 el Consejo de Formación en Educación promueve el Proyecto de acompañamiento a docentes noveles en busca de la correcta inserción de los docentes principiantes en el país. El programa está destinado a los docentes con menos de cinco años de antigüedad en el ejercicio profesional y se encuentra a cargo de los docentes de los institutos de formación docente del país (IINN, IPA, INET, CERP y el IFD). Recientemente el mismo Consejo creó el Proyecto de formación de mentores y tutores para el acompañamiento a educadores noveles con el objetivo de fortalecer aún más esta iniciativa.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

IINN = Institutos Normales de Montevideo; IPA = Instituto de Profesores Artigas; INET = Instituto Normal de Enseñanza Técnica; CERP = Centro Regional de Profesores; IFD = Instituto de Formación Docente.



## CUADRO A6 | Evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Provincia de Buenos Aires (Argentina)</b>	De acuerdo con el artículo 65 del estatuto todos los nuevos docentes deben ser evaluados durante su primer año de ejercicio profesional.	Los nuevos docentes deben: i) realizar un examen psicofísico y ii) obtener una calificación de 6 como mínimo en la evaluación anual elaborada por un superior.	Si un docente no aprueba alguno de estos dos requisitos debe abandonar el cargo.
<b>Belice</b>	De acuerdo con el artículo 29 del Acto de Educación, una persona que posea una licencia válida para ejercer la docencia y sea seleccionada para una escuela específica puede acceder a un empleo temporal sujeto a un período de prueba de al menos un año, pero que no puede exceder los dos años calendario.	No hay información respecto de evaluaciones que se lleven a cabo en este período de prueba.	La ley establece que quienes no aprueben el período de prueba deben dejar de ejercer la profesión. Pero al no existir una evaluación esto no aplica.
<b>Bolivia</b>	La reglamentación no establece un período de prueba para los docentes normalistas que estudiaron Pedagogía, quienes son clasificados de manera inmediata en el escalafón. Sin embargo, los interinos deben presentar un examen de idoneidad para incorporarse a la carrera docente. Según el artículo 43 del estatuto si después de seis años los interinos no han aprobado este examen quedan inhabilitados para ejercer la profesión. Además, después de los 10 años deben aprobar un examen de idoneidad para garantizar su nombramiento permanente en el escalafón docente (artículo 15).	No hay información respecto de evaluaciones que efectivamente se lleven a cabo en este período de prueba.	No hay información respecto de evaluaciones que efectivamente se lleven a cabo en este período de prueba.
<b>Santa Catarina (Brasil)</b>	Según la Emenda Constitucional N°38 de 2004 y el Decreto N°2 de 2007, en Santa Catarina los docentes principiantes entran a un período de prueba de tres años.	Durante este período de prueba, los docentes deben presentar tres evaluaciones especiales de desempeño (AED, por sus siglas en portugués), una cada año. La AED mide cinco aspectos: i) idoneidad moral, ii) asiduidad o persistencia, iii) disciplina, iv) eficiencia y v) productividad y dedicación a las actividades educativas. A lo largo de un año, el docente es visitado cuatro veces en las que se evalúan los cinco aspectos. Además, el	Los docentes que entran en período de prueba pueden obtener una nota de "excelente", que equivale a un 4; una nota de "bueno", que es 3; una nota de "regular", que es 2, o una nota de "bajo", que es 1. Para aprobar el período de prueba y adquirir la estabilidad laboral en el servicio público los docentes deben lograr una nota de 3 como mínimo en las evaluaciones.

(continúa en la página siguiente)

## CUADRO A6 | Evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Santa Catarina (Brasil)</b> <i>(continuación)</i>		docente recibe retroalimentaciones de la comisión evaluadora sobre su desempeño. En cada una de las tres primeras visitas la comisión evaluadora debe llenar un formulario que registra las observaciones realizadas a los docentes con respecto a cada uno de los cinco aspectos.	
<b>Chile</b>	No existe una evaluación del período de prueba para los nuevos docentes. Sin embargo, como la Ley de Evaluación Docente aún está vigente, todo docente principiante debe ser evaluado al segundo año de ejercicio profesional. Esta evaluación será la evaluación periódica obligatoria descrita en detalle más adelante y los resultados tendrán todas las implicaciones establecidas en dicha ley y en el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente.	No aplica. A los dos años de ejercicio llevan a cabo la evaluación periódica obligatoria descrita más adelante.	No aplica. A los dos años de ejercicio llevan a cabo la evaluación periódica obligatoria descrita más adelante.
<b>Colombia</b>	La evaluación del período de prueba está reglamentada en el nuevo estatuto en los artículos 27 y 31. Es obligatoria para entrar a la carrera docente y en la actualidad la aplica el supervisor directo, que generalmente es el director.	Para llevarla a cabo el director sigue unos formatos establecidos por el ministerio de Educación que incluyen la valoración de competencias de gestión académica, administrativa y comunitaria. Se evalúa, además, liderazgo pedagógico, comunicación asertiva y trabajo en equipo, entre otros, de acuerdo con un formato en Excel.	El artículo 32 del nuevo estatuto establece que los docentes que obtengan una calificación inferior al 60% en la evaluación serán retirados del servicio. En la práctica, sin embargo, son pocos los casos en que esto ocurre.
<b>Costa Rica</b>	El artículo 31 del estatuto aclara que es obligatorio pasar por un período de prueba cuando se inicia un contrato y es a discreción del jefe si se realiza un período de prueba para los traslados y las promociones. Además, el artículo 30 determina que para que un servidor civil adquiera los beneficios y la protección del estatuto debe haber aprobado el período de prueba de tres meses, como mínimo.	No se aplica en realidad ninguna prueba o evaluación en esta etapa de la carrera docente.	Como no se aplica una prueba o evaluación en esta etapa de la carrera docente no hay ninguna implicación de los resultados.

*(continúa en la página siguiente)*

## CUADRO A6 | Evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Ecuador	Todo docente principiante debe recibir un programa de inducción a maestros durante el cual es evaluado de manera sostenida e integral. Sin embargo, en términos legales, estas evaluaciones no tienen repercusiones en el progreso a lo largo de la carrera docente.	Las evaluaciones las hacen los tutores. Sin embargo, no hay información de en qué consisten y si son estandarizadas o no.	Las evaluaciones que se realizan dentro del programa de inducción no tienen ninguna repercusión en la carrera docente.
El Salvador	No existe un período de prueba ni una evaluación del período de prueba.	No aplica.	No aplica.
Guatemala	No existe un período de prueba ni una evaluación del período de prueba.	No aplica.	No aplica.
Honduras	No existe un período de prueba ni una evaluación del período de prueba.	No aplica.	No aplica.
Jamaica	Los maestros principiantes están sujetos a un proceso de evaluación anual que dirige un comité conformado por su mentor y un maestro con amplia experiencia.	El mentor debe ayudar al docente a organizar y armar la evidencia requerida para su evaluación a través del portafolio. Esta evaluación y los criterios utilizados deben concordar con lo que se espera de un docente principiante, por lo cual el nivel que se espera que alcance en los seis principios es menor.	En general se espera que la evaluación de los primeros años se convierta en un proceso enriquecedor y positivo que le brinde al docente las herramientas iniciales para alcanzar una larga y exitosa vida profesional. No tendrá repercusiones formales en la carrera.
México	El artículo 22 de la Ley General del Servicio Profesional Docente establecía que después de seis meses de ejercer como profesores, todos los nuevos docentes debían quedar con nombramiento definitivo si sus notas no eran desfavorables. Según la ley, además de recibir acompañamiento de un tutor durante dos años, debían presentar dos evaluaciones, una al año y otra a los dos años. La primera de estas evaluaciones tendría un carácter formativo/diagnóstico, mientras que la segunda tendría repercusiones en la carrera profesional.	En la evaluación diagnóstica había dos instrumentos: i) el informe de responsabilidades profesionales (lo completan el maestro y el superior), que identifica el nivel de cumplimiento de su función de acuerdo con las cinco dimensiones del desempeño docente, y ii) el cuestionario de necesidades de formación acerca de la práctica docente (lo contesta el maestro), que busca acceder a esta información a partir de las respuestas del propio maestro. La segunda evaluación es la de desempeño, la misma que se aplicó a los docentes en servicio en 2015 y que se detalla más adelante.	Si el maestro principiante no aprueba esta evaluación de segundo año de servicio y se encuentra que su desempeño es insuficiente se da por terminado su nombramiento.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A6 | Evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Panamá</b>	De acuerdo con el artículo 23 del Resuelto 1625 de 2006, cuando un docente ingresa por primera vez es nombrado por un período de prueba de dos años. Después de terminar el período de prueba debe realizar una evaluación y si logra un resultado satisfactorio obtiene un cargo permanente. Esta evaluación es la misma evaluación periódica que se aplica a los demás docentes.	Al igual que la evaluación periódica, está basada en un formato predeterminado que completan el director y el docente. Se explica en detalle más adelante.	Debido a que esta evaluación no permite discriminar la calidad docente realmente, no existen implicaciones verdaderas en la carrera docente.
<b>Paraguay</b>	De acuerdo con el artículo 22 del Estatuto Docente, los maestros que aprueban el concurso de oposición entran en un período de prueba de un año. Aunque se supone que deberían superar una evaluación para ser nombrados en el cargo de manera permanente, este examen aún no existe en el país. El ministerio de Educación está trabajando en el desarrollo de este aspecto.	No aplica.	El examen aún no existe. Por lo tanto no hay ninguna implicación.
<b>Perú</b>	El artículo 22 de la Ley de Reforma Magisterial estipula que los nuevos docentes entran a un programa de inducción, pero no a un período de prueba.	No aplica.	No aplica.
<b>República Dominicana</b>	El artículo 29 del estatuto establece que para alcanzar estabilidad primero los maestros deben superar un período de prueba de un año de duración a través de la aprobación de una evaluación diseñada exclusivamente para tal fin. Sin embargo, el mismo estatuto indica que en caso de no llevarse a cabo dicha evaluación el docente adquiere la condición de permanencia automáticamente.	Aunque la evaluación de período de prueba está reglamentada en el estatuto hasta el momento no se ha implementado ninguna en el país.	Como no se aplica una prueba o evaluación en esta etapa de la carrera docente no hay ninguna implicación de los resultados.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A6 | Evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Trinidad y Tobago	Una vez que entran al magisterio los maestros principiantes comienzan un programa de inducción (véase el cuadro A5 de este apéndice). Las evaluaciones dentro del programa serán continuas a lo largo del proceso con un reporte final.	Aunque la evaluación del principiante es continua durante todo el proceso, al finalizar el período se espera que el director de la escuela reciba un reporte y a su vez entregue otro informe y una carta de recomendación para otorgarle al docente el cargo permanente. La evaluación tendrá en cuenta aspectos que incluyen la asistencia del maestro principiante a los talleres, el proyecto educativo que realizó a lo largo del programa y sus prácticas pedagógicas, entre otros.	Como la segunda fase del programa de inducción todavía no se aplica no se han llevado a cabo las evaluaciones y los reportes finales. Por lo tanto no hay implicaciones en la carrera aún.
Uruguay	No existe un período de prueba en Uruguay.	No aplica.	No aplica.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

**CUADRO A7 | Instrumentos y actores incluidos en las evaluaciones docentes en el período de prueba en América Latina y el Caribe**

Sistema educativo	Persona a cargo de la evaluación	Número de instrumentos	Instrumentos
Provincia de Buenos Aires (Argentina)	Superior jerárquico/ director.	1	Rúbrica preestablecida en un formulario entregado a los directores. Es la misma evaluación que debería ser aplicada a los demás docentes.
Santa Catarina (Brasil)	Comisión especial de la Secretaría de Educación del estado y la escuela.	3	Observación en clase, retroalimentación y formato predeterminado.
Chile	Director, autoevaluación, par, terceros entrenados.	5	Reporte del director, autoevaluación, evaluación de un par, portafolio, observación en clase. La evaluación será la misma evaluación obligatoria periódica que los demás docentes deben presentar.
Colombia	Director.	1	Rúbrica preestablecida en un formulario entregado a los directores.
México	Director, autoridades educativas locales, Secretaría de Educación Pública, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.	4	La evaluación de segundo año es la misma que rinden los maestros regulares. Está integrada por un informe de responsabilidades profesionales elaborado por la autoridad escolar, una autoevaluación docente, un proyecto de enseñanza y un examen de conocimientos pedagógicos y disciplinares.
Panamá	Propio docente y director/ supervisor.	1	Rúbrica preestablecida en un formulario entregado a los directores. Esta evaluación es la misma evaluación periódica que se aplica a los demás docentes.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

## CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Provincia de Buenos Aires (Argentina)</b>	Artículo 127 del estatuto: todos los docentes deben realizar esta evaluación todos los años. Está a cargo del superior jerárquico.	Según el artículo 129, la calificación debe hacerla el superior jerárquico con una rúbrica ya establecida que le asigna un valor numérico a una escala teórica. No fue posible conseguir información acerca de sus componentes o de la rúbrica utilizada.	Según el artículo 18, el docente que obtiene una calificación menor de 6 puntos en dos oportunidades en un período de cinco años, o una calificación menor de 4 puntos, debe ser retirado del cargo.
<b>Belice</b>	No existe en la actualidad una ley o una cultura de evaluación docente en el país. La baja cultura de evaluación en el país se refleja en encuestas realizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a maestros de primaria: el 65,5% de los maestros reportó no haber sido evaluado nunca por el director de la institución.	La extrema descentralización que caracteriza el sistema educativo en el país hace imposible tener información de cómo se están llevando a cabo las evaluaciones cuando estas se realizan.	Ninguna, no aplica.
<b>Bolivia</b>	Cada docente tiene una ficha de calificación que diligencia anualmente un superior, según el artículo 36 del Estatuto Docente. De acuerdo con el artículo 34 del estatuto, en esta ficha se lleva una valoración numérica de los méritos del docente que sirven como insumo para el concurso de oposición para ascender en la carrera docente.	Según el artículo 24 el estatuto, este puntaje de méritos del maestro tiene en cuenta cinco aspectos, que pueden otorgar hasta 100 puntos: i) estudios y títulos profesionales, ii) condiciones personales y docentes, iii) tiempo de servicios, iv) méritos generales y v) deméritos. En el primer aspecto se otorgan más puntos cuanto mayor es el nivel educativo del maestro, comenzando por el título de bachiller hasta llegar al grado de doctor en Educación. En el segundo aspecto se miden la asistencia, la puntualidad y la participación del docente en las actividades de la institución educativa y con la comunidad, y se valoran algunos comportamientos del maestro que dan indicios sobre su práctica docente. Sin embargo, la descripción es muy ambigua y no se puede decir que se mida exactamente el desempeño del docente.	No existen consecuencias directas de los resultados de esta evaluación en el estatuto, pero el puntaje obtenido a lo largo de los años es un insumo para los ascensos de categorías. No fue posible encontrar evidencia de qué tanto se implementan estas evaluaciones y los resultados.

(continúa en la página siguiente)

**CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Santa Catarina (Brasil)</b>	De acuerdo con la Resolución CNE/ CES N°2 de 2009, las evaluaciones de desempeño a docentes y al sistema educativo deben ser objetivas y transparentes, con el fin de que los docentes y los actores del sistema educativo puedan mejorar sus prácticas docentes y su desempeño. A pesar de esto, la evaluación docente en Brasil es escasa. Las evaluaciones que existen, que no necesariamente son periódicas, están más atadas a bonificaciones que a ascensos o a estabilidad laboral (Nogueira, Ribeiro y Pereira, 2013). En el nuevo estatuto docente de Santa Catarina no se establece la obligatoriedad de ningún tipo de evaluación a los docentes.	No existe evidencia que sugiera que se aplican evaluaciones obligatorias periódicas a los docentes en Santa Catarina.	Debido a que no existe una mención específica de las evaluaciones docentes en el estatuto en Santa Catarina no hay ninguna implicación que surja de ellas.
<b>Chile</b>	El artículo 4 del Decreto 192 de 2005 regula la evaluación docente. Las consecuencias de esta evaluación se endurecieron, y se detallan en la Ley 20.501. Todos los docentes que trabajan en un colegio público deben realizar esta evaluación al menos cada cuatro años.	Los artículos 12 al 17 del decreto determinan cuatro instrumentos: i) autoevaluación (ponderación del 10%), ii) entrevista con un par evaluador (ponderación del 20%), iii) informes de referencia efectuados por terceros (ponderación del 10%), iv) portafolio del docente (ponderación del 60%). Este último instrumento tiene a su vez tres módulos: i) unidad pedagógica (ponderación del 28%); ii) video de clase (ponderación del 56%) y iii) trabajo colaborativo (ponderación del 16%). Las posibles calificaciones son: destacado, competente, básico e insatisfactorio.	Las consecuencias de esta evaluación son que si un docente tiene una calificación de competente y destacado puede hacer la evaluación a los cuatro años. Si la calificación es de básico debe ser evaluado a los dos años y si en las siguientes dos evaluaciones no mejora su calificación debe ser removido del cargo. Si la calificación es de insatisfactorio debe realizar la evaluación al año siguiente y si vuelve a obtener insatisfactorio, deberá dejar el cargo. Según el artículo 48 del decreto los docentes que reciben una calificación de básico o de insatisfactorio deben asistir al Plan de Superación Profesional, que es gratuito.
<b>Colombia</b>	Es conocida como la evaluación anual de desempeño y está reglamentada por los artículos 32, 33 y 34 del Decreto Ley 1278 y por el capítulo 5, libro 2 del Decreto 1075 de 2015. Es obligatoria para todos los docentes que hayan superado el período prueba, la efectúa el director y se realiza anualmente.	Para llevarla a cabo el director sigue los protocolos del ministerio de Educación. Se utiliza un formato en Excel que evalúa las competencias funcionales (gestión académica, gestión administrativa, gestión comunitaria) y comportamentales (liderazgo, comunicación interpersonal, trabajo en equipo, negociación y mediación, entre	Se realiza de manera periódica y abarca a todos los docentes del nuevo estatuto. De acuerdo con el artículo 36 del nuevo estatuto los docentes que por dos años consecutivos obtengan una calificación inferior al 60% en la evaluación de desempeño o en competencias serán retirados del servicio. Sin embargo, son pocos los casos en que esto

*(continúa en la página siguiente)*



**CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Colombia</b> <i>(continuación)</i>		otros). Se otorga un puntaje final que va del 1 al 100 y una categorización del desempeño como sobresaliente (entre 90 puntos y 100 puntos), satisfactorio (entre 60 puntos y 89 puntos) y no satisfactorio (entre 1 punto y 59 puntos).	verdaderamente ocurre. Los resultados no están atados a bonificaciones salariales o programas específicos de formación continua.
<b>Costa Rica</b>	De acuerdo con el artículo 151 del capítulo VIII del estatuto de servicio civil, el superior debe evaluar y calificar anualmente a los docentes. La calificación que emite el superior debe ser dirigida al ministerio de Educación Pública, a la Dirección General de Servicio Civil, al docente y a la institución educativa en la que trabaja el docente.	De acuerdo con el artículo 155, la evaluación anual de desempeño tiene dos componentes: una evaluación de personalidad y una de trabajo, y en cada evaluación hay diferentes criterios. La calificación final de esta evaluación de desempeño tiene un rango de 0 a 100 y, según el artículo 156, hay cinco calificaciones posibles: i) inaceptable —de 0 puntos a 25 puntos—, ii) insuficiente —de 26 puntos a 50 puntos—, iii) bueno —de 51 puntos a 70 puntos—, iv) muy bueno —de 71 puntos a 85 puntos— y v) excelente —de 86 puntos a 100 puntos—.	Según el artículo 152, esta evaluación debe ser tenida en cuenta, por ejemplo, para los traslados, los aumentos de sueldos y las licencias. Los docentes que obtienen insuficiente o inaceptable deben recibir un informe detallado que explique por qué fueron calificados de esa forma y observaciones que les ayuden a mejorar su práctica. Según los artículos 162 y 163 del estatuto, dos calificaciones de insuficiente seguidas o una inaceptable se consideran faltas graves y pueden ser motivo de despido. Los docentes calificados con excelente, muy bueno o bueno acceden a un aumento salarial. Según el artículo 161, se otorgan becas a los docentes que logran una calificación de excelente en tres evaluaciones anuales durante los últimos cinco años. Sin embargo, en la práctica los sindicatos se han opuesto a las evaluaciones y no ha sido fácil realizarlas. La primera y única vez en que se ha podido evaluar a los docentes fue en 2010, año en el que solo fueron evaluados los maestros de matemáticas y de inglés.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Ecuador	La obligatoriedad de una evaluación docente en el país está consignada en el artículo 349 de la Constitución y reglamentada por los Decretos 1724 y 1740 (que reformaron el Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional). Allí se detallan los componentes y las implicaciones de la evaluación. Ser Maestro 2016 es la primera evaluación que se aplica en el país y que tendrá repercusiones legales en la carrera docente.	La evaluación Ser Maestro 2016 comprende cuatro dimensiones con sus respectivos dominios y componentes: i) saberes disciplinares (el 45%), ii) gestión del aprendizaje (el 31%), iii) liderazgo profesional (el 18%) y iv) habilidades socioemocionales y ciudadanas (el 6%). Como lo exige el artículo 6 del Acuerdo Ministerial 025 de 2009 Ser Maestro consta de dos tipos de evaluaciones: i) interna, con un peso del 35%, que abarca autoevaluación de práctica docente (el 18%), par docente que evalúa el portafolio (el 8%), cuestionario del director (el 5%), cuestionario a padres y estudiantes (el 4%) y ii) externa, con un peso del 65%, que contempla la prueba estructurada (el 48%) y la rúbrica (el 17%). La evaluación interna es realizada por el docente, el par, el directivo y los estudiantes y la familia a través de cuestionarios a todos los agentes, pruebas estructuradas aplicadas al docente y el portafolio. Por su parte, la evaluación externa es realizada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) por medio de una prueba estructurada, rúbricas específicas y encuestas.	La primera evaluación se llevó a cabo en 2016 y aún no hay información disponible sobre ella. La ley establece que para ascender de categoría los docentes deben pasar una evaluación definida por el ministerio, pero aún no se está aplicando. Por otra parte, tampoco resulta claro que se trate de la evaluación Ser Maestro 2016.
El Salvador	De acuerdo con el artículo 40 de la Ley de la Carrera Docente de 1996, la profesión docente debe ser evaluada permanentemente con el fin de conocer los méritos de los docentes, identificar sus necesidades y brindar recomendaciones a las prácticas docentes. Además, el artículo 26 de la ley establece que la evaluación debe tener en cuenta la preparación profesional, la aplicación al trabajo y la aptitud docente. Asimismo, el artículo 38 del Reglamento estipula que el docente debe asistir a cursos de formación según los resultados de su evaluación.	No existen.	En la práctica no se realizan evaluaciones individuales periódicas que permitan medir el desempeño docente. Lo que existe actualmente en el país es un sistema de evaluaciones que mide la gestión de los centros educativos, pero no mide la labor individual de docentes y directores.

*(continúa en la página siguiente)*

## CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Guatemala	De acuerdo con el Estatuto Docente existe una evaluación de servicio que está reglamentada por los artículos 35 y 51 del Decreto 1485. Es obligatoria para todos los docentes. Sin embargo, el ministerio de Educación está en el proceso de diseño y discusión de la implementación de una evaluación multidimensional que permita conocer las prácticas docentes en el aula.	El jefe inmediato superior del docente diligencia un formato que luego revisa la Junta Calificadora de Personal. En este formato se evalúan cinco criterios: i) tiempo de servicio (8 puntos), ii) calidad (4 puntos), iii) superación-formación docente (4 puntos), iv) méritos especiales/premios que el docente haya ganado (1 punto), v) méritos al margen del cargo (actividades educativas que no son obligatorias por el cargo que ocupa, 3 puntos). En el criterio de calidad no se tienen en cuenta habilidades pedagógicas sino temas como asistencia y puntualidad.	Todos los docentes deben diligenciar el formato anualmente para acumular puntos. Si el docente acumula más de 60 puntos en cuatro años puede ascender al siguiente nivel en el escalafón. No hay consecuencias para el docente que tiene una baja puntuación (por otra parte, es difícil que esto ocurra porque el 40% del puntaje depende de la experiencia).
Honduras	El artículo 5 del Reglamento de Evaluación Docente de 2014 estipula que la evaluación es obligatoria para todos los docentes en servicio.	Existen dos evaluaciones, una interna, que se realiza cada año, y una externa, que se hace cada tres años. El artículo 15 establece siete instrumentos para la evaluación interna: i) autoevaluación (el 20%), ii) portafolio docente (el 30%), iii) entrevistas (el 15%), iv) evaluación de los alumnos (el 15%), v) evaluación por pares (el 10%), vi) reporte del superior (el 5%) y vii) evaluación de padres de familia (el 5%). Según los artículos 18 y 19 la evaluación externa tiene ocho instrumentos: i) informe de evaluación interna (el 10%), ii) portafolio (el 20%), iii) reporte del superior (el 10%), iv) entrevista (el 10%), v) evaluación de alumnos (el 5%), vi) evaluación por pares (el 10%), vii) evaluación de familias (el 5%) y viii) prueba de conocimientos (el 30%).	Los resultados de las evaluaciones no implican consecuencias negativas. En ese marco, los docentes que tienen un mal desempeño constante en estas pruebas no pueden ser destituidos. En cuanto al nivel de implementación, se realizan evaluaciones desde 2013. Ese año se utilizaron tres instrumentos para evaluar: i) revisión del portafolio, ii) observación de clases con el método de Stallings, iii) prueba de conocimientos en español, matemáticas y pedagogía. En las evaluaciones de 2016 se usaron seis instrumentos: i) pruebas de conocimientos (30 puntos), ii) portafolio (30 puntos), iii) evaluación de alumnos (5 puntos), iv) evaluación de pares (15 puntos), v) evaluación del superior (15 puntos) y vi) evaluación de padres (5 puntos).

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
<b>Jamaica</b>	De acuerdo con la reglamentación del Jamaica Teaching Council (JTC), que a 2017 no había sido aun aprobada por el parlamento, los maestros efectivos deberían estar sujetos a una valoración formativa periódica de su labor como pedagogos. Consta de dos tipos: i) valoración formativa en cada período del año escolar y ii) una valoración sumativa al final de este. La valoración del maestro será anual y se basará en los seis principios guías, pero con mayor número de estándares y mayores niveles de exigencia. Los resultados de las evaluaciones anuales son fuente de información para la evaluación trianual.	La valoración está organizada alrededor de los seis principios guías. La valoración formativa es liderada por el jefe de departamento o el coordinador de grado y un colega del maestro. En cuanto a la valoración sumativa, el director puede decidir liderarla junto con, al menos, uno de los maestros que participaron en las formativas. Se evalúan las siguientes competencias: i) conocimiento disciplinar (30 puntos), ii) conocimiento pedagógico (30 puntos), iii) aceptación de la diversidad de los estudiantes y promoción del aprendizaje (30 puntos), iv) mejora en habilidades profesionales (18 puntos), v) interacción con padres y comunidad (10 puntos), vi) comportamiento que valora la profesión (12 puntos).	Esta información será empleada como insumo para las certificaciones. Se esperaba que a partir de septiembre de 2017, con la aprobación del sindicato de maestros, entre otros, este proceso comenzara a funcionar. Se utilizarían distintos tipos de evidencias como: planes de clase, portafolios, certificados académicos, video, observación en clase, ejemplos de trabajos de estudiantes, reportes a estudiantes, calificaciones de estudiantes, evidencia de las estrategias de evaluación, instrumentos de autoevaluación y evaluación de los supervisores, comunicaciones con padres y evidencia de participación en la comunidad, entre otros.
<b>México</b>	El artículo 52 de la Ley General del Servicio Profesional Docente (SPD) establecía una evaluación de desempeño obligatoria para todos los docentes, supervisores y directores, que debe realizarse por lo menos cada cuatro años. En esta evaluación de desempeño obligatoria deben utilizarse los perfiles y parámetros indicados en el Marco General de una Educación de Calidad. Además, el artículo 68 de la misma ley aclara que tres meses antes de la evaluación los docentes deben saber cuáles son los perfiles, parámetros e indicadores que se van a medir en la evaluación.	En 2016 esta evaluación fue reformada y hasta 2018 tenía tres etapas: Etapa 1: informe de responsabilidades profesionales compuesto por dos cuestionarios (uno que responde la autoridad superior inmediata y otro que responde el docente). Etapa 2: Proyecto de enseñanza que integra la planeación e implementación de una secuencia didáctica, y la reflexión en torno al logro de los aprendizajes esperados. Etapa 3: examen de conocimientos y examen de habilidades en la función, diferenciados por tipo, nivel y modalidad (disciplina o área de especialidad).	El artículo 53 determina que si un docente obtiene resultados insuficientes debe asistir a programas de regularización o de formación y después de un año como máximo debe realizar otra evaluación. Si vuelve a fallar, el docente debe recibir formación nuevamente y tiene que realizar otra evaluación. Si falla una vez más debe retirarse del cargo. La reglamentación menciona que los docentes que no aprueban las evaluaciones deben asistir a programas de regularización, en los cuales se capacitan para poder tener éxito en la siguiente evaluación. Además, según el artículo 60 de la Ley General del SPD, los docentes deben recibir formación continua de acuerdo con los resultados de las evaluaciones internas de las escuelas. Sin embargo, el componente de formación aún no ha podido establecerse en el país.

*(continúa en la página siguiente)*

## CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Panamá	De acuerdo con el artículo 277 de la Ley Orgánica de Educación modificada por la Ley 34 de 1995, el docente o educador administrativo debe ser evaluado según su eficiencia, su nivel académico, su docencia y su investigación educativa. El artículo 14 del Decreto 100 de 1957 establece que los supervisores escolares tienen el deber de mejorar continuamente la enseñanza, por lo cual una de sus funciones es orientar al docente para que pueda mejorar su práctica pedagógica.	La evaluación se basa en la valoración de un superior y en una autoevaluación. En ambos casos la calificación tiene cuatro categorías: i) excelente, ii) bueno, iii) regular y iv) deficiente o por mejorar. Actualmente es un formato diligenciado por el maestro y revisado luego por el director y/o por el supervisor. El formato indaga sobre cinco aspectos laborales de un docente que poco tienen que ver con su práctica pedagógica: i) interés del educador en su propio perfeccionamiento, ii) habilidad en la aplicación del programa, iii) interés en ayudar al alumno, iv) influencia en la comunidad y v) cumplimiento de disposiciones administrativas.	El artículo 161 de la Ley Orgánica aclara que si un docente tiene una calificación menor al 60% no puede presentarse a las evaluaciones para ascender.
Paraguay	El Manual Instructivo de la Evaluación del Desempeño Docente de 2012 reguló la evaluación que se realizó hasta 2016. La nueva evaluación, cuyo piloto comenzó en 2017, se encuentra reglamentada en el Manual Instructivo del Sistema de Acompañamiento Pedagógico de 2016. Todos los docentes deben realizar la evaluación.	En el país se está comenzando a aplicar un nuevo modelo de evaluación cuyo piloto se llevó a cabo en 2017 con tres instrumentos: i) autoevaluación, ii) observaciones de clases por el director y un par y iii) evaluación de la calidad de la planificación de las clases por el director y un par. La autoevaluación representa el 10% del puntaje total; la evaluación del superior, el 40%, y la del par académico, el 50%. La calificación es numérica de 0 a 100. Si el puntaje total del docente es de 90 o más, obtiene una calificación de destacado; si logra entre 80 y 90 puntos, el nivel es satisfactorio; si consigue entre 70 y 80 puntos el nivel es básico y si suma menos de 70 puntos el nivel es insatisfactorio (MEC, 2016).	No tiene implicaciones negativas. Con los resultados se elabora un informe que se le entrega al docente junto con un plan de desarrollo de las oportunidades de mejora. Es decir, estos resultados tienen efectos en la formación continua de los docentes, pues se les ofrece un acompañamiento y un monitoreo del cumplimiento del plan de mejora. Además, los resultados son tenidos en cuenta, con otros aspectos, para determinar si un docente puede ascender en el escalafón docente.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Perú	El artículo 44 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial define que la evaluación de desempeño en Perú tiene como objetivo identificar el nivel de las competencias docentes, determinar las necesidades de los maestros y resaltar a los profesores destacados. Según el artículo 23, la evaluación debe realizarse cada tres años como mínimo y es un requisito para continuar ejerciendo la profesión. Es decir que todos los docentes deben realizar esta evaluación.	Para evaluar los 12 desempeños descritos en el Marco del Buen Desempeño Docente se utilizan cuatro instrumentos: i) observación de aula, ii) chequeo por observación de la gestión del espacio y de los materiales, iii) encuestas a padres de familia y iv) valoración de los evaluadores sobre la responsabilidad y el compromiso del docente. El 50% de la ponderación corresponde a la observación de aula y el resto de los instrumentos tiene una ponderación del 50%. El puntaje es numérico y cada uno de los 12 desempeños tiene una calificación del 1 al 4. Para aprobar se requiere un puntaje de 2,6 o más. Asimismo, en las rúbricas de observación en clase el docente debe tener 2 o más en respeto y comportamiento.	Si el docente aprueba esta evaluación de desempeño queda habilitado para continuar en su cargo y puede presentarse en las evaluaciones de ascenso. Por el contrario, si no aprueba debe recibir capacitación durante seis meses y realizar una evaluación extraordinaria al año siguiente.
República Dominicana	Los artículos 40 al 46 del Estatuto Docente definen y reglamentan la evaluación de desempeño docente. De acuerdo con el artículo 46, la evaluación de desempeño debe llevarse a cabo de manera permanente con una periodicidad no mayor a tres años, a través de un órgano especializado o de contrataciones externas. Desde su aprobación el ministerio de Educación solo ha efectuado tres evaluaciones (en 1993, 1999 y 2008) y los instrumentos empleados no permitían identificar fortalezas y debilidades docentes. En 2017 comienza una nueva evaluación que se encuentra a cargo del Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) y cuenta con el apoyo de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).	Aunque el marco regulatorio de la evaluación que existe en el estatuto presenta muchas características deseables, la práctica estaba lejos de lo establecido en él. Esto comenzó a cambiar en 2017 con la nueva evaluación, cuyos instrumentos incluyen: i) ficha del historial docente e información del proceso de gestión de aula (para el docente de aula el historial contenido en el registro y cualquier otra fuente de información); ii) formulario de autoevaluación acerca de su gestión docente, el cumplimiento de normas y la participación en las actividades institucionales, así como del nivel de apropiación del currículo y otras informaciones necesarias; iii) formulario de evaluación del superior inmediato sobre el cumplimiento de las funciones del personal evaluado, y iv) pauta de observación de clases y su rúbrica correspondiente.	El puntaje que se utilizó en la evaluación de desempeño de 2017 tuvo la siguiente ponderación: observación de clase (el 30%), ejercicio de rendimiento profesional (el 20%), planificación de clase (el 15%), reporte del director (el 15%), autoevaluación (el 10%), registro de grado (el 10%). Generalmente las implicaciones de las evaluaciones han estado atadas a bonificaciones salariales. Se espera que las implicaciones que surjan del nuevo sistema de evaluación estén atadas a planes de desarrollo y clasificación del personal docente.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A8 | Principales características de las evaluaciones obligatorias periódicas en América Latina y el Caribe** (continuación)

Sistema educativo	Reglamentación/A quién afecta	Componentes	Implicaciones de los resultados
Trinidad y Tobago	En la actualidad existe una evaluación anual, que está en práctica hace varios años, a la cual están sujetos los maestros en el país. Se conoce como el <i>Staff Confidential Report</i> .	No es una evaluación muy elaborada e incluye datos como el tipo de formación en servicio que ha llevado a cabo el maestro, su puntualidad y asistencia a clases, entre otras cosas. Este reporte lo completan el maestro y el director de la escuela.	Después de realizar la evaluación los maestros obtienen un reporte confidencial con los resultados que obtuvieron en ella y el director recomienda si el maestro está capacitado para participar en procesos de promoción o no.
Uruguay	De acuerdo con el artículo 44 del Estatuto Docente, anualmente los directores deben emitir un juicio sobre cada docente. La medida es obligatoria para todos los docentes y el juicio es necesario para aspirar a eventuales ascensos. Además, un inspector debe evaluar anualmente a todos los docentes y entregar el reporte respectivo.	El director debe elaborar un documento escrito con su juicio sobre cada docente. Este documento debe ser entregado a cada docente que esté bajo la supervisión del director. El director debe revisar aspectos como la puntualidad y el trabajo con la institución y la comunidad educativa, entre otros. Existe un formato muy sencillo que no permite discriminación. Más aún, hay mucha heterogeneidad entre los directores. Por su parte, la evaluación de los inspectores contempla varias visitas y la observación de clase. Además, incluye un informe con un puntaje máximo de 100 puntos que se dividen en tres dominios principales: i) nivel de antigüedad (hasta 20 puntos), ii) asistencia (hasta 20 puntos) y iii) evaluación del trabajo real de los docentes (observación en clase, hasta 60 puntos).	Los puntajes de las evaluaciones se utilizan para los ascensos. Además, el estatuto contempla la posibilidad de remover al docente del magisterio si obtiene una calificación menor de 51 puntos. Sin embargo, la implementación es débil y la remoción de un docente, por ejemplo, nunca ocurre. Según la Encuesta Nacional Docente de 2015, el 59% de los docentes en nivel inicial y primario recibe retroalimentación de su director y en secundaria el porcentaje baja al 34%. Las visitas de inspectores son más regulares en primaria; la escasez de inspectores hace que la posibilidad sea casi nula en secundaria.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

**CUADRO A9 | Puntajes posibles en las evaluaciones obligatorias periódicas de docentes**

Porcentaje de sistemas		Sistemas educativos
Númericos	40,0	Provincia de Buenos Aires (Argentina), Bolivia, Guatemala, Jamaica, República Dominicana, Uruguay.
Categoricos	60,0	
2 categorías	6,7	Perú (Aprueba/No aprueba).
3 categorías	6,7	Colombia (Sobresaliente [90–100]; Satisfactorio [60–89]; No satisfactorio [1–59])
4 categorías	40,0	Chile (Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio); Ecuador (Excelente [100%–90%]; Muy Bueno [80%–89%]; Bueno [60%–79%]; Insatisfactorio [menor a 60%]); Honduras (Destacado: 91% a 100 %; Competente: 81% a 90 %; Satisfactorio: 70% a 80%; Insatisfactorio: menos de 70 %); México (Destacado, Bueno, Suficiente, Insuficiente); Panamá (Excelente, Bueno, Regular, Deficiente o Por mejorar); Paraguay (Destacado [100–90]; Satisfactorio [80–90]; Básico [70–80]; Insatisfactorio [menos de 70]).
5 categorías	6,7	Costa Rica (Excelente 100–86); Muy bueno [71–85]; Bueno [51–70]; Insuficiente [5–26]; Inaceptable [0–25]).

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

**Nota:** Belice, Santa Catarina (Brasil), El Salvador y Trinidad y Tobago no se incluyen en la tabla porque o en su legislación no hay mención alguna de la evaluación obligatoria periódica o porque no existe información con respecto a las posibles calificaciones.

**CUADRO A10 | Principales consecuencias de la evaluación obligatoria periódica de acuerdo con la periodicidad establecida en la legislación**

Implicaciones de las evaluaciones	Países con periodicidad anual	Países con periodicidad 3–5 años
Impactos en permanencia del docente en el magisterio	Provincia de Buenos Aires (Argentina), Colombia, Costa Rica	Chile, México, Ecuador, Perú
Impactos en las posibilidades de ascensos en la carrera (horizontal o vertical)	Bolivia, Colombia, Guatemala, Jamaica, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tobago, Uruguay (asignar cargos y horas efectivas)	Chile, México, Perú
Bonificaciones		República Dominicana
Formación	Paraguay	Chile, México, Perú
Ninguna	El Salvador	Honduras

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de Rodríguez y Rivera (2018).

**Nota:** Aunque la legislación de Ecuador menciona la necesidad de aprobar exámenes específicos para lograr ascensos horizontales dentro de la carrera, no especifica si estos son o están relacionados con la evaluación obligatoria periódica.



## CUADRO A11 | Categorías dentro de la carrera docente definidas por la legislación en América Latina y el Caribe

Sistema educativo	Categorías de maestros de aula en la carrera horizontal establecidos en los estatutos docentes
<b>Bolivia</b>	El estatuto establece siete categorías: de la 5ª a la 0 y una séptima de mérito. Además, hay tres rangos: pregrado, primer grado y segundo grado. Los maestros ascienden de rango según estudios y capacitación.
<b>Santa Catarina (Brasil)</b>	Desde mayo de 2016, la carrera está constituida por seis niveles designados en números romanos y nueve referencias que van de la letra A a la I.
<b>Chile</b>	El SNDPD de 2016 estipula cinco tramos dentro de la carrera docente: inicial, temprano, avanzado, experto I y experto II. Los últimos dos tramos son voluntarios.
<b>Colombia</b>	Cada estatuto establece distintos grados: en el estatuto antiguo hay 14 categorías y dos grados; en el estatuto nuevo hay tres grados que dependen de la educación, y cada grado cuenta con cuatro niveles (A, B, C, D).
<b>Costa Rica</b>	Los maestros pueden ser titulados, autorizados y aspirantes, definidos de acuerdo con el nivel de estudios.
<b>Ecuador</b>	La LOEI de 2015 creó siete categorías que van de la categoría A a la G.
<b>El Salvador</b>	Existen dos niveles y dentro de cada nivel hay seis categorías.
<b>Guatemala</b>	Hay seis categorías que van de la A (menor) a la F (mayor).
<b>Honduras</b>	Existen cuatro grados que dependen de la educación.
<b>Jamaica</b>	La ley instaura tres niveles para los docentes: principiante, efectivo y <i>master</i> .
<b>México</b>	El SPD de 2015 creó siete niveles que van del 1 al 7, donde el primer nivel es el inicial y el séptimo es el más avanzado.
<b>Panamá</b>	El escalafón tiene siete categorías numéricas. Las primeras cuatro son administrativas. Las otras tres categorías de maestros dependen de la educación (la categoría 7 corresponde a maestros no graduados, la 6 a los maestros de escuelas normales y la 5 a graduados o maestros rurales con más años de experiencia).
<b>Paraguay</b>	El estatuto docente establece cinco niveles: en el primero se encuentran los docentes noveles y en el quinto grado se ubican los docentes más experimentados.
<b>Perú</b>	La Ley de Reforma Magisterial de 2012 creó ocho escalas. Cada escala tiene un tiempo mínimo de permanencia y un nivel determinado de formación académica y de prácticas pedagógicas. La primera escala es la de menor experiencia, mientras que la octava es la escala más avanzada.
<b>Trinidad y Tobago</b>	Las categorías incluidas en el estatuto son: assistant teacher trainee, I, II, III; technical/vocational teacher I, II, III, IV; special teacher I, II, III; teacher I, II, III; senior teacher.
<b>Uruguay</b>	La carrera se divide por nivel educativo en el que el docente enseña. En cada uno de estos niveles hay siete grados numéricos.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de Rodríguez y Rivera (2018).

**Nota:** Argentina, Belice y República Dominicana no están incluidos porque la reglamentación no contempla ascensos horizontales dentro de la carrera.

## CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
<b>Provincia de Buenos Aires (Argentina)</b>	La reglamentación no contempla la posibilidad de ascensos horizontales dentro de la carrera docente.	No existe / no aplica.	No existe / no aplica.
<b>Belice</b>	La reglamentación no contempla la posibilidad de ascensos horizontales dentro de la carrera docente.	No existe / no aplica.	No existe / no aplica.
<b>Bolivia</b>	Un docente puede ascender horizontalmente en la carrera y subir de categoría. Según el artículo 15 del Decreto Supremo 23968 de 1995, la carrera docente debe estar en actualización permanente y es obligatorio realizar el examen de ascensos. Para inscribirse a la evaluación de ascensos el docente debe cumplir con requisitos específicos de tiempo de servicio (experiencia) y titulación de acuerdo con la categoría y el grado al que quiere ascender. Si los cumple, puede rendir el examen. Debe aprobarlo con 51 puntos de 100 puntos posibles como mínimo.	El examen tiene cuatro componentes: i) normativa general y currículo base (30 puntos), ii) currículo del subsistema y material producido con el nuevo enfoque (30 puntos), iii) conocimiento y manejo de la especialidad en el marco del modelo educativo socio-comunitario productivo (30 puntos) y iv) una evaluación de experiencias transformadoras (10 puntos). Para completar esta última instancia cada docente debe subir a la plataforma del ministerio de Educación documentos que evidencien proyectos realizados por el propio maestro que estén relacionados con el currículo del modelo educativo socio-comunitario productivo. El docente debe describir la planificación de las clases, los objetivos, los contenidos y las estrategias metodológicas que describan: i) la experiencia transformadora, ii) los logros obtenidos, iii) las dificultades en la ejecución y iv) la contribución de esta experiencia al modelo educativo socio-comunitario productivo. No es un examen y el material es evaluado por un grupo de maestros de un mismo centro educativo.	Los docentes que aprueban el examen de ascenso horizontal suben de categoría. Si no lo aprueban, deben realizarlo de nuevo al año siguiente. Si no lo aprueban por segunda vez quedan suspendidos hasta que lo rindan por tercera vez. Si esta vez el docente aprueba el examen, reingresa a la carrera docente, pero si no lo aprueba, es retirado de la carrera docente de forma permanente. No se encontró evidencia sobre si estos exámenes determinan efectivamente los ascensos en el país.

(continúa en la página siguiente)

**CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
<b>Santa Catarina (Brasil)</b>	De acuerdo con la CNE/CES Resolución N° 2 de 2009, los estados deben basar los ascensos en: i) dedicación exclusiva al cargo, ii) aumento de titulación y habilitación profesional, iii) tiempo de servicio y experiencia, iv) formación continua y v) desempeño (Aparecido, 2012). Asimismo, según el artículo 67 de la <i>Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional</i> (LDB), los ascensos deben fundarse en la titulación o habilitación y en la evaluación de desempeño. Sin embargo, pocos de los ascensos existentes en el país tienen en cuenta un proceso de evaluación multidimensional. En Santa Catarina, los ascensos se basan en los títulos académicos del maestro y sus años de experiencia.	Los criterios que se tienen en cuenta para los ascensos son los títulos académicos y los años de experiencia del maestro.	Sistemas casi automáticos de promoción por el tiempo de trabajo y el nivel de educación.
<b>Chile</b>	El artículo 19 de la Ley 20903 de 2016 regula la evaluación para ascensos. Según el artículo 19Ñ, esta evaluación es obligatoria para los docentes que están en los tramos inicial y temprano, mientras que es opcional y voluntaria para los docentes que pertenecen a los tramos avanzado, experto I y experto II. Esta evaluación contempla a docentes que trabajan en colegios públicos y colegios subvencionados por el Estado.	Según el artículo 19K, la evaluación consta de dos instrumentos: i) evaluación de conocimientos curriculares y pedagógicos y ii) un portafolio que evalúa las prácticas en el aula. Este portafolio es el mismo que el de la evaluación de desempeño. Si un docente obtiene una calificación suficientemente alta en los dos instrumentos puede subir en el escalafón. Cuanto más alto es el puntaje el docente puede acceder a un mayor nivel en el escalafón.	Las primeras evaluaciones de ascenso bajo el nuevo modelo no habían sido aplicadas aun en 2017.
<b>Colombia</b>	La evaluación para ascensos o promociones en Colombia es la Evaluación de Carácter Diagnóstico-Formativo para docentes (ECDF). Está regida por el Decreto Ley 1278 de 2002 y el Decreto 1075 de 2015. Es voluntaria y solo la realizan los docentes interesados en ascender o ser reubicados en el escalafón docente.	La ECDF busca tener una mirada integral del docente centrada en la práctica y para ello incluye cuatro medidas específicas: i) un video que muestra la práctica pedagógica del docente (el 80%), ii) el promedio aritmético de la evaluación de desempeño anual realizada por el director de los dos últimos años (el 7,5%), iii) encuestas a estudiantes y iv) autoevaluación del docente (el 12,5%; para secundaria el peso de las últimas tres medidas es el 5%, el 5% y el 10% respectivamente). La ECDF tiene en cuenta cuatro criterios: i) contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente, ii) reflexión y planificación de la práctica educativa y pedagógica,	La primera implementación de la ECDF se llevó a cabo en 2016. El ministerio ya tenía definidas las fechas para la aplicación en 2017. De acuerdo con la reglamentación, todo docente que cumple con los requisitos para realizar la evaluación y la aprueba asciende. Para los docentes con debilidades específicas encontradas se crearon cursos enfocados en trabajar los criterios de

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
<b>Colombia</b> <i>(continuación)</i>		iii) praxis pedagógica y iv) ambiente en el aula. Estos criterios no surgen de estándares de competencias, pero sí de un consenso entre el ministerio de Educación y el sindicato de docentes.	la matriz de la ECDF, a fin de mejorar las prácticas de aula. Cerca de 8.000 maestros están haciéndolos actualmente.
<b>Costa Rica</b>	Aunque la reglamentación contempla la posibilidad de ascensos horizontales dentro de la carrera docente esta depende exclusivamente del nivel de títulos que tenga el maestro.	No existe / no aplica.	No existe / no aplica.
<b>Ecuador</b>	La reglamentación establece claramente que para lograr ascensos en las categorías docentes o alcanzar cargos con funciones distintas a la docencia es necesario que los maestros aprueben las evaluaciones o los concursos de méritos y oposición respectivos. La ley también es clara respecto de los requisitos específicos de experiencia y formación que cada maestro debe cumplir para ascender a una de las siete categorías. Sin embargo, no son claros los puntajes que determinan los ascensos horizontales ni cuáles son las evaluaciones específicas a las que se refieren las normas. No fue posible conseguir información al respecto, quizás porque, como afirma Cevallos-Estarellas (2016), se han realizado pocos esfuerzos en este frente en los años recientes.	No existe información disponible.	No existe información disponible.
<b>El Salvador</b>	El artículo 23 de la Ley de la Carrera Docente establece que para que un maestro pueda subir de nivel el Ministerio de Educación debe tener en cuenta los títulos del docente y los resultados de las pruebas de suficiencia ante el Tribunal Calificador (solo existen dos niveles posibles en el escalafón). Por su parte el artículo 24 determina que el ascenso de categoría debe producirse por antigüedad en el cargo.	De acuerdo con los artículos 79, 80 y 81 del reglamento, la evaluación para el ascenso de nivel consta también de una prueba objetiva de menos de tres horas de duración. Para aprobarla, el docente debe obtener una calificación de 7 como mínimo. Sin embargo, no hay más información sobre sus componentes y no hay evidencia de que realmente se aplique.	No hay información disponible sobre la evaluación y no es claro que efectivamente se aplique en el país. Uno de los problemas más graves en El Salvador es que no hay incentivos a aumentar el nivel educativo, pues un docente licenciado en Educación pertenece al mismo nivel del escalafón que un doctor en Educación. Por lo tanto, los docentes licenciados no tienen incentivos a continuar su formación.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe** (continuación)

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
<b>Guatemala</b>	No existe una evaluación específica para ascensos. La evaluación anual se utiliza para determinar si un profesor asciende al siguiente nivel del escalafón. Cada año los docentes acumulan un máximo de 20 puntos. Cada cuatro años se revisa ese puntaje y si es mayor de 60 puntos el docente asciende.	Los mismos que en la evaluación anual.	Los mismos que en la evaluación anual.
<b>Honduras</b>	No existe una evaluación para ascensos o promociones. En el antiguo escalafón los ascensos están determinados por los años de servicio y el nivel educativo. En el nuevo escalafón sólo se tiene en cuenta el nivel educativo.	No existe / no aplica.	No existe / no aplica.
<b>Jamaica</b>	La categoría de mayor prestigio dentro de la carrera docente en Jamaica es la de <i>master</i> . Para el ascenso a esta categoría los oficiales de educación, los directores o los pares nominan a potenciales candidatos. Los nominados que están interesados se presentan ante el <i>National Committee for the Appointment of Master Teachers</i> (NCAMT) para realizar una evaluación específicamente diseñada para tal fin. Es importante mencionar que si bien esta es la única evaluación para ascensos, cada cinco años los maestros deben renovar una licencia de trabajo válida expedida por el <i>Jamaica Teaching Council</i> (JTC). La renovación de la licencia se basa en la verificación de que el maestro ha avanzado en su desarrollo profesional y cumple con los estándares profesionales.	La evaluación incluye siete áreas: i) desarrollo profesional y entrenamiento continuo; ii) planificación de clase, diseño e implementación de estrategias de enseñanza; iii) manejo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes; iv) integración creativa de distintas tecnologías en la educación; v) contribución al desarrollo cognitivo y académico de los estudiantes; vi) contribución al desarrollo de la escuela y la comunidad y vii) evidencia de investigación y/o proyectos educativos. Sin embargo, aún no ha sido aplicada, por lo cual no existe información respecto de puntajes ni instrumentos.	Si el docente aprueba la evaluación que ejecuta el NCAMT, el ministro de Educación recomienda el nombramiento a la junta directiva del colegio, que lo nombra por un período de tres años, renovables según su desempeño. En lo que respecta a los procesos de entrega y renovación de licencia, el sistema aún no había sido aprobado formalmente por el Gobierno a 2017.

(continúa en la página siguiente)

**CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
<b>México</b>	En México los docentes pueden ser promovidos verticalmente para ocupar cargos como directores o supervisores o pueden ser docentes con funciones de asesoría técnica-pedagógica. Por otro lado, pueden subir de nivel en el escalafón, pero seguir ejerciendo como docentes. El artículo 26 de la Ley General del Servicio Profesional Docente (SPD) determina que para ascender verticalmente los docentes deben pasar por un concurso de oposición. En los artículos 37 y 38 de la misma Ley se establece que para ascender en la profesión los docentes interesados deben cumplir ciertos requisitos, dentro de los cuales se incluye la presentación de evaluaciones adicionales. En la práctica se crea el Programa de Promoción en la Función por Incentivos que sustituye al Programa Nacional de Carrera Magisterial vigente hasta 2014.	Los docentes que están nombrados en un cargo docente, tienen dos años de experiencia como mínimo, pueden acreditar un título de nivel licenciatura como mínimo y logran resultado destacado y excelente en la evaluación de desempeño acceden de forma temporal al nivel 1 del programa. Los beneficios de estar en este nivel duran cuatro años. Si el docente quiere continuar en el primer nivel, para disfrutar de sus beneficios o para subir al segundo nivel, debe realizar nuevamente las evaluaciones adicionales, obtener mejores resultados en la evaluación de desempeño obligatoria y cumplir con otras condiciones como los méritos académicos o docentes o la antigüedad en el puesto anterior, entre otros. A partir del segundo nivel y hasta el séptimo, los beneficios de estar en cualquier nivel duran hasta cuatro años, mientras que los beneficios del nivel anterior son permanentes.	El informe del INEE (2018) indica que el problema para la implementación es que muchos docentes no cumplen con los requisitos mínimos de educación para formar parte del programa.
<b>Panamá</b>	De acuerdo con la carrera docente, para ascender en el escalafón y seguir en el aula el maestro debe aumentar el nivel educativo o acumular más años de experiencia. Sin embargo, un docente también puede subir en el escalafón si decide dejar las aulas y asumir otro tipo de cargos con mayor jerarquía. Según el Resuelto 1625 de 2006, los docentes pueden ascender a cargos de directores o supervisores. El artículo 29 de este Resuelto afirma que para ocupar estos cargos el maestro debe participar en un concurso de oposición.	Los criterios que se tienen en cuenta para los ascensos horizontales son los títulos académicos y los años de experiencia del maestro.	Los maestros que ascienden por experiencia dentro de la función docente o por concurso a cargos administrativos reciben aumentos salariales.
<b>Paraguay</b>	No hay una evaluación adicional para ascensos o promociones. El artículo 14 del estatuto establece que para acceder a un ascenso o a una promoción el docente debe tener cinco años de experiencia en el nivel anterior del escalafón, debe haber realizado una investigación y debe haber superado evaluaciones de estándares de desempeño.	De acuerdo con el artículo 27 del Decreto 468 de 2003, la experiencia y la certificación profesional tienen un peso del 30%, el puntaje en la evaluación de desempeño tiene un peso del 50% y la investigación académica tiene un peso del 20%.	El ascenso en el escalafón conlleva aumentos de salarios.

*(continúa en la página siguiente)*

**CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe** (continuación)

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
Perú	Los artículos 30 y 31 de la Ley de Reforma Magisterial definen el número de plazas vacantes por escala y región. Los docentes con mejores resultados en la evaluación obtienen una plaza, hasta que se agota el número de plazas disponibles. La evaluación es voluntaria. El artículo 27 aclara que para realizar la evaluación los interesados deben tener aprobada la evaluación de desempeño y deben haber permanecido en la plaza anterior el tiempo requerido por el escalafón.	De acuerdo con el artículo 28 de la ley, la evaluación para ascensos tiene dos etapas. La primera etapa incluye una evaluación que mide el conocimiento curricular y pedagógico: la prueba única nacional cuyo puntaje máximo es de 80 puntos, y en la que se miden aspectos como el conocimiento del área que el maestro enseña y las prácticas pedagógicas. Para continuar a la segunda etapa, los docentes deben aprobar esta prueba. En la segunda etapa se valora la carrera profesional del docente, que abarca sus méritos, su formación y su experiencia. Esta valoración tiene un puntaje máximo de 50 puntos. El puntaje final de la evaluación es la suma del puntaje obtenido en cada una de las dos etapas.	De acuerdo con el artículo 26, los docentes que aprueban los procesos suben de escala y obtienen un aumento de salario. La primera evaluación se llevó a cabo en 2017.
República Dominicana	El estatuto clasifica a los docentes en tres categorías: educadores, técnicos docentes y funcionarios administrativos y docentes, categoría a la que los maestros acceden después de la aprobación de un concurso. Por tanto no existe en el país la posibilidad de ascensos horizontales a través de evaluaciones de desempeño. Sin embargo, se planea la introducción de un sistema de certificación docente que incluirá una evaluación de competencias basada en los estándares.	No existe / no aplica.	No existe / no aplica.
Trinidad y Tobago	En Trinidad y Tobago los maestros ascienden en la carrera sobre la base de sus cualificaciones educativas y el interés que ellos mismos tengan en hacerlo. Sin importar el tipo de ascenso al que aspiren, los maestros requieren una recomendación del director de la escuela para comenzar el proceso. Este se basa en una entrevista que lleva a cabo la Comisión de Servicio Docente ( <i>Teaching Service Commission</i> ).	En esta entrevista se evalúan aspectos relacionados con temas administrativos y se complementa con el historial de regularidad y puntualidad del docente y una valoración del supervisor que verifique que el candidato cumple con los criterios de elegibilidad para el nuevo cargo. Esta valoración se realiza a través del diligenciamiento de un formato específico conocido como Formato de Reporte Especial ( <i>Special Report Form</i> ) que cubre su desempeño en los cinco años previos.	El maestro que aprueba el proceso puede ascender.

(continúa en la página siguiente)

**CUADRO A12 | Principales características de las evaluaciones para ascensos horizontales en América Latina y el Caribe** *(continuación)*

Sistema educativo	Reglamentación/ A quién afecta	Componentes	Nivel de implementación e implicaciones de los resultados
Uruguay	El artículo 38 del Estatuto del Funcionario Docente determina que los docentes que quieren ascender deben haber estado cuatro años como mínimo en el nivel anterior del escalafón, deben obtener un puntaje mínimo en el componente de antigüedad calificada y deben aprobar cursos correspondientes a cada nivel.	Consta de tres componentes. El primer componente implica cuatro años de antigüedad en el nivel anterior como mínimo. El segundo componente incluye un puntaje por antigüedad calificada que abarca tres componentes: i) aptitud docente (100 puntos), con base en juicios de inspectores, juicios anuales de directores, cursos de capacitación, observaciones disciplinarias y cumplimiento de registros de actividad docente; ii) antigüedad (20 puntos) y iii) actividad computada (20 puntos). El tercer componente consiste en aprobar los cursos correspondientes a cada cargo. En cuanto a la aptitud docente, según el artículo 37 del Estatuto del Funcionario Docente la calificación va de 1 a 100, y estos puntajes se clasifican en: i) graves reparos (1–30), ii) observado (31–50), iii) aceptable (51–70), iv) bueno (71–80), v) muy bueno (81–90) y vi) excelente (91–100).	De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto del Funcionario Docente, todo docente efectivo será promovido siempre y cuando haya aprobado los cursos establecidos por ley en cada grado y haya obtenido un puntaje mínimo de 51 puntos en aptitud docente y 21 puntos en actividad computada. Este concurso obligatorio para ascender tiene, además, consecuencias en la permanencia de los docentes en la profesión. Según el artículo 40 si un profesor efectivo obtiene menos de 51 puntos de 100 puntos posibles una junta de inspectores debe revisar su caso y determinar si es apto o no para continuar en el cargo. En tanto si un profesor no efectivo obtiene menos de 51 puntos en esta prueba es eliminado de los registros. Sin embargo, en OCDE (2016) se afirma que la promoción es automática y depende de los años de experiencia del docente.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).



### CUADRO A13 | Evaluaciones docentes para ascensos meritocráticos que incluyen instrumentos para identificar habilidades

Países	Detalle de los instrumentos
<b>Chile</b>	Según el artículo 19K de la Ley 20903 de 2016 las evaluaciones para ascensos constan de dos instrumentos: i) evaluación de conocimientos curriculares y pedagógicos y ii) un portafolio que evalúa las prácticas en el aula. Este portafolio es el mismo que el de la evaluación de desempeño, que incluye observación en clase, una unidad pedagógica e información de trabajo colaborativo del docente.
<b>Colombia</b>	La ECDF busca tener una mirada integral del docente centrada en la práctica y para ello incluye cuatro medidas específicas: i) un video que muestra la práctica pedagógica del docente, ii) el promedio aritmético de la evaluación de desempeño anual realizada por el director de los dos últimos años, iii) encuestas a estudiantes y iv) autoevaluación del docente. La ECDF tiene en cuenta cuatro criterios: i) contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente, ii) reflexión y planificación de la práctica educativa y pedagógica, iii) praxis pedagógica y iv) ambiente en el aula. Estos criterios no surgen de estándares de competencias, pero sí de un consenso entre el ministerio de Educación y el sindicato de docentes.
<b>Ecuador</b>	La reglamentación en Ecuador establece claramente que para lograr ascensos en las categorías docentes o alcanzar cargos con funciones distintas a la docencia los docentes deben aprobar las evaluaciones o los concursos de méritos y oposición respectivos. La ley también es clara respecto de los requisitos específicos de experiencia y formación que cada maestro debe cumplir para ascender a una de las siete categorías.
<b>Jamaica</b>	La evaluación incluye siete áreas: i) desarrollo profesional y entrenamiento continuo; ii) planeación de clase, diseño e implementación de estrategias de enseñanza; iii) manejo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes; iv) integración creativa de distintas tecnologías en la educación; v) contribución al desarrollo cognitivo y académico de los estudiantes; vi) contribución al desarrollo de la escuela y la comunidad; vii) evidencia de investigación y/o proyectos educativos.
<b>México</b>	La nueva reglamentación reemplazó el sistema de carrera magisterial por la promoción en la función por incentivos. Para poder acceder al Programa de Promoción en la Función por Incentivos es preciso que el docente se destaque en la evaluación de desempeño y obtenga un resultado relevante en la evaluación adicional que determine el INEE.
<b>Paraguay</b>	El artículo 14 del estatuto establece que el docente debe tener cinco años de experiencia en el nivel anterior del escalafón, debe haber realizado una investigación y debe haber pasado evaluaciones de estándares de desempeño.
<b>Perú</b>	De acuerdo con el artículo 28 de la Ley de Reforma Magisterial la evaluación de ascenso tiene tres componentes: i) evaluación de desempeño, ii) evaluaciones que miden el conocimiento curricular y pedagógico, iii) componente de méritos y formación, que incluye la revisión de los estudios y las publicaciones de los docentes.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de los datos de Rodríguez y Rivera (2018).

La evaluación docente es un instrumento fundamental para apoyar el desarrollo profesional de los maestros y mejorar la efectividad de la enseñanza. Este estudio analiza las evaluaciones docentes en América Latina y el Caribe y en varios sistemas educativos de buen desempeño de otras regiones, y presenta orientaciones prácticas sobre cómo desarrollar evaluaciones docentes exitosas.

Existen cinco claves para una evaluación docente exitosa. Primero, definir qué es lo que se espera de un docente de excelencia. Segundo, precisar cuál es el objetivo que busca alcanzar la evaluación docente. Tercero, producir resultados confiables y válidos. Cuarto, usar de manera eficiente los resultados según los objetivos establecidos. Quinto, realizar una investigación continua de los procesos y resultados para retroalimentar el sistema de evaluación.

Los países de América Latina y el Caribe aún tienen un largo camino que recorrer para implementar evaluaciones docentes sistémicas cuyos resultados se utilicen para mejorar la enseñanza. Este es un camino necesario para asegurar que todos los niños, niñas y jóvenes de la región tengan acceso a los mejores maestros.

El **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** es una institución internacional creada en 1959 para promover el desarrollo económico y social en América Latina.

