

Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente

Una panorámica de América y Europa



Oficina Regional de Educación
para América Latina y el Caribe

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

**UN ESTUDIO COMPARADO ENTRE 50 PAÍSES
DE AMÉRICA Y EUROPA**



Oficina Regional de Educación
para América Latina y el Caribe

Coordinación: Magaly Robalino Campos y Anton Körner

Revisión de estilo: Jimena Andrade

Diseño y diagramación: Patricio Paredes L.

Impreso en Chile por Andros Impresores

ISBN: 956-8302-58-1

Se puede reproducir y traducir total o parcialmente el texto publicado siempre que se indique la fuente. Los autores son responsables por la selección y presentación de los hechos contenidos en esta publicación, así como de las opiniones expresadas en ella, que no son necesariamente el pensamiento de UNESCO y no comprometen a la organización. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la presentación de los datos que en ella figuran no implican, de parte de la UNESCO, ninguna toma de posición respecto al estatuto jurídico de los países, ciudades, territorios o zonas, o de sus autoridades, ni respecto al trazado de sus fronteras o límites.

COORDINADOR GENERAL DEL ESTUDIO

F. Javier Murillo Torrecilla

INVESTIGADORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

F. Javier Murillo Torrecilla
Verónica González de Alba
Hector H. Rizo Moreno

La edición de este libro ha sido posible gracias a la contribución voluntaria de la Unidad de Cooperación Internacional del Ministerio de Educación y Ciencia de España a las actividades del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC).

El trabajo se realizó con la participación de KIPUS, la Red Docente de América Latina y el Caribe, que respaldó el estudio a través de algunas de sus instituciones miembros. www.unesco.cl/kipus

Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago. www.unesco.cl
Santiago de Chile, Chile, Junio 2006

Con la contribución de



INDICE (con hipervínculos a los capítulos)

Presentación	11
---------------------	----

PRIMERA PARTE

Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa	13
---	----

I. Introducción	15
1. Justificación del estudio	15
2. Objetivos y metodología	16
3. Características del trabajo	18
4. Organización del informe	20

II. Panorámica de la carrera y la evaluación docente en América y Europa	23
1. Panorámica general	23
2. Ideas para el debate	30

III. Carrera docente	37
1. Acceso a la profesión docente	37
2. Sistemas de promoción	52
3. Jubilación y retiro	72

IV. Evaluación del desempeño docente	87
1. Existencia de evaluaciones externas del desempeño docente	89
2. Propósitos y repercusiones de la evaluación del desempeño docente	91
3. Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente	96
4. Instrumentos	103
5. Otros elementos	108
6. Modelos de evaluación y ejemplos	109

SEGUNDA PARTE**Fichas de América**

Argentina	126
Bolivia	131
Brasil	136
Chile	139
Colombia	146
Costa Rica	153
Cuba	158
Ecuador	162
El Salvador	167
Estados Unidos (California)	172
Estados Unidos (Carolina del Norte)	177
Guatemala	181
Honduras	185
México	190
Nicaragua	198
Panamá	202
Paraguay	207
Perú	210
Puerto Rico	215
República Dominicana	220
Uruguay	224
Venezuela	231

Fichas de Europa

Alemania	238
Austria	242
Bélgica (Francófona)	244
Bélgica (Flamenca)	252
Chipre	258
Dinamarca	262
Eslovaquia	265
Eslovenia	270
Estonia	276
España	281
Finlandia	290
Francia	293
Grecia	298
Hungría	303
Irlanda	308
Islandia	313
Italia	320
Letonia	324
Liechtenstein	328
Lituania	331
Luxemburgo	338
Malta	343
Noruega	350
Países Bajos	356
Polonia	361
Portugal	367
Reino Unido (Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte)	371
Reino Unido (Escocia)	377
República Checa	382
Rumania	387
Suecia	396

INDICE DE TABLAS

Introducción

Tabla N° 1	Ficha tipo para cada país	17
------------	---------------------------	----

Carrera Docente

Tabla N° 1	Método de selección de los docentes	40
Tabla N° 2	Autoridad responsable de la contratación de docentes	44
Tabla N° 3	Relación contractual	46
Tabla N° 4	Tipos de promoción horizontal	55
Tabla N° 5	Influencia de la experiencia profesional en el incremento salarial de los docentes	59
Tabla N° 6	Influencia de la formación adicional en el incremento salarial de los docentes	60
Tabla N° 7	Procedimiento para el acceso a la función directiva	68
Tabla N° 8	Exigencia de experiencia como docente para acceder a funciones directivas y años de experiencia mínimos requeridos	70
Tabla N° 9	Requisitos para la jubilación de los docentes	75
Tabla N° 10	Existencia de diferencias en la edad de jubilación por género	76
Tabla N° 11	Edad oficial de retiro	78
Tabla N° 12	Años de cotización para obtener la pensión completa	80
Tabla N° 13	Años de diferencia entre la edad oficial y la edad máxima de retiro	81

Evaluación del desempeño

Tabla N° 1	Países con sistemas generalizados de evaluación del desempeño docente de carácter externo	90
Tabla N° 2	Formas de repercusión del sistema de evaluación del desempeño docente	94
Tabla N° 3	Marco para la Buena enseñanza, del Ministerio de Educación de Chile	98

Tabla N° 4	Resumen de los elementos que se consideren en la evaluación de docentes en diferentes países	102
Tabla N° 5	Dominios y descriptores utilizados en Chile para la auto-evaluación	107
Tabla N° 6	Registro oficial de la evaluación del desempeño en Colombia	123

PRESENTACIÓN

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

Pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción.

A cada país le corresponde transitar su propio camino, construir sus propuestas y compromisos. Sin embargo, hoy más que nunca, tenemos la enorme oportunidad de aprovechar la información, la experiencia y el conocimiento universal para tomar las mejores decisiones.

Por ello, el estudio que hoy presenta la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe es, en estos momentos, uno de los esfuerzos más completos por ofrecer información oficial sobre la manera cómo los sistemas educacionales de América y Europa abordan la evaluación del desempeño y del desarrollo de la carrera profesional de los docentes. Una contribución que es parte del conjunto de estrategias que desarrollamos para ampliar la mirada sobre la profesión docente y de sus múltiples dimensiones, y para incidir en la formulación de políticas integrales para el desarrollo docente.

Agradecemos especialmente el apoyo financiero de la Cooperación Internacional del Ministerio de Educación y Ciencia de España para la realización del estudio, así como al equipo de investigadores que garantizó la calidad de este trabajo. Por nuestra parte, reiteramos el compromiso para apoyar en la generación de conocimiento del tema y acompañar a los países en el diseño de propuestas que fortalezcan la profesión docente uno de los focos estratégicos definidos por los Ministros de Educación de la región, en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), como fundamentales para lograr una educación de calidad para todos.



Ana Luiza Machado
Directora Regional
OREALC/UNESCO Santiago

Evaluación del desempeño y carrera profesional docente

**Un estudio comparado entre 50 países
de América y Europa**

F. Javier Murillo Torrecilla

Colaboradores

Verónica González de Alba
Héctor H. Rizo Moreno

F. Javier Murillo, es Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid. Es especialista en Métodos de Investigación y Evaluación en Educación, con especial dedicación en tema relacionados con Calidad, Equidad, Eficacia y Cambio en Educación. Coordina la Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia en Educación (RINACE). Trabaja habitualmente como consultor internacional tanto para diferentes organismos internacionales (UNESCO, OCDE, Convenio Andrés Bello), como para distintos países (México, Perú, Brasil, Panamá, Bolivia, etc. Tiene un centenar de publicaciones sobre Calidad, Eficacia y Cambio en educación. Más información en: www.uam.es/javier.murillo

Verónica González, Licenciada en Asesoría Psicopedagógica, Magister en Políticas Educativas y Experto Universitario en Administración de la Educación con Especialidad en Supervisión Educativa. Fue Coordinadora Académica del Programa Escuelas de Calidad de la Secretaría de Educación Pública en México. Actualmente es Profesora del Departamento de Educación de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y Coordinadora Técnica de la Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar.

Héctor Elí Rizo Moreno, es Profesor de la Universidad Autónoma de Occidente, Universidad ubicada en la ciudad de Cali, Colombia. Es Magíster en Docencia Universitaria y candidato a Doctor en Educación de la UNED de Madrid España. Ha realizado varias investigaciones y tiene publicaciones relacionadas especialmente con los temas de Evaluación de Profesores, Evaluación del Aprendizaje y Autoevaluación Institucional. Es coordinador del grupo de investigación en Educación de la Universidad Autónoma de Occidente de Colombia, grupo reconocido por el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología “Francisco José de Caldas” (COLCIENCIAS) y ubicado en la Categoría B. Además ha participado como evaluador de Propuestas de Investigación y producción intelectual en Colombia y Panamá.

I. INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Convencidos de la importancia de estos factores, algunos de los métodos educativos de América Latina han desarrollado avances en sus sistemas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos para una evaluación de los profesores que ayude a su carrera profesional. Esos sistemas y mecanismos, sin embargo, aún no están asentados y tienen aún múltiples retos y temas abiertos sobre los que es necesario un meditado análisis y reflexión.

En esta tesitura, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC/UNESCO) se ha propuesto contribuir al debate aportando una mirada conjunta sobre la forma en que están organizados los sistemas de carrera y la evaluación del desempeño docente en América y Europa. Con ello, más que respuestas, busca abrir posibilidades, ampliar miradas y demostrar que hay más formas de hacerlo.

La estrategia de analizar las respuestas que los diferentes sistemas educativos han dado a estos asuntos, resulta extremadamente útil. No en vano, a pesar de las lógicas distancias, los retos y desafíos con que tienen que enfrentarse los diferentes sistemas educativos son bastante parecidos, y las respuestas dadas ante los mismos, por distintos países, suponen una excelente fuente de información para la toma de decisiones. De esta forma, los estudios comparados se convierten en un mecanismo imprescindible para ayudar a políticos y administradores a contar con la máxima información para el diseño e implementación de las políticas.

El presente trabajo se plantea como una mirada global sobre cómo organizan los sistemas educativos de América y Europa los sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño. Una mirada que, aunque necesariamente acaba en algunas conclusiones y sugerencias, más allá de éstas, ofrece una amplia y buena información para dotar al debate de poderosas armas. Se trata, por tanto, de ayudar a la reflexión y a la toma de decisiones, aportando una mirada comparada de lo que se hace en 50 países y 55 sistemas educativos que tienen mucho que mostrar.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Este estudio se propuso como objetivo general *conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente y evaluación del desempeño docente en los diferentes países de América y Europa* con vistas a aportar algunas ideas que puedan ayudar a formular políticas sobre estos elementos en América Latina.

Concretamente, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las características básicas en los sistemas de carrera y evaluación del desempeño docente de los países de América y Europa.
- Detectar regularidades y diferencias entre las diferentes opciones tomadas.
- Establecer tendencias y modelos generales en los sistemas de carrera y en la evaluación del desempeño docente.

- Aportar algunas sugerencias para la formulación de políticas educativas sobre la carrera docente y la evaluación del desempeño.

Para conseguir estos objetivos, se llevó a cabo un *estudio comparado* de la situación de la carrera y de la evaluación del desempeño docente en 50 países -todos los países de América Latina y la casi totalidad de países de Europa- y dos estados de los Estados Unidos de América. En la Tabla N° 1 se presenta la relación de países analizados.

Siguiendo un enfoque metodológico ortodoxo, se han seguido tres pasos para la realización de este estudio:

Descripción

Para cada uno de los países analizados se ha elaborado una ficha que recoge la información esencial de los temas analizados. En la Tabla N° 1 se ofrece dicha ficha descriptiva.

Tabla N° 1 FICHA TIPO PARA CADA PAÍS

1. Organización de la función docente:

- Tipos de docentes (según la organización en cada país, normalmente grado educativo que atienden).
- Formación de cada tipo de docente.
- Dependencia administrativa de los docentes (Estado, Federación, Región, Municipio...).

2. Carrera docente:

- Ingreso a la función docente (requisitos, características).
- Promoción horizontal (modalidades, forma de acceso, cantidades).
- Promoción vertical (modalidades, requisitos).
- Retiro voluntario, anticipado, despido o jubilación (requisitos, modalidades).

3. Evaluación docente:

- Modalidades de evaluación.
- Objetivo/s (remuneración, sanción, mejora del desempeño, ascenso...).
- Evaluadores y participación de los docentes.
- Instrumentos o técnicas utilizadas.

Legislación

Bibliografía

Para completarlo se ha utilizado la última información oficial disponible, bien sea directamente de los Ministerios de Educación de los países o de diferentes bases de datos sobre los sistemas educativos, tales como los de UNESCO, la Organización de Estados Iberoamericanos o de la Red Europea de Información sobre Educación (Red Eurydice).

Yuxtaposición

En segundo lugar se enfrentaron las fichas informativas de los países analizados con vistas a encontrar analogías y diferencias en los diferentes aspectos analizados. Esta fase de yuxtaposición será la base para identificar tendencias o modelos en los sistemas de carrera y evaluación del desempeño docente.

Comparación

Por último se realizó la fase de comparación propiamente dicha. Según la misma, se identificaron los diferentes modelos y tendencias en cada uno de los elementos analizados.

Esta información fue la base para la propuesta de una serie de ideas a modo de recomendaciones para la toma de decisiones por parte de los administradores y políticos de los diferentes países de América Latina.

3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

El estudio y sus resultados tienen las siguientes características:

- Analizan la carrera y la evaluación del desempeño docente de maestros y profesores de Educación Básica, es decir, tanto Educación Primaria (CINE 1), como Educación Secundaria Inferior (CINE 2) entran en este análisis. Se excluyen la Educación Superior y la Educación Secundaria Superior, tanto académica (Bachillerato) como profesional.
- Se focaliza en los docentes que trabajan en Centros Educativos de Titularidad Pública. Los centros privados suelen tener reglamentaciones muy particulares en lo que respecta a la

carrera docente, al igual que en los procedimientos de evaluación del desempeño, por lo que no es posible establecer pautas generales.

- Utiliza, en la medida de lo posible, los últimos datos disponibles en cada país en el momento de recoger dichos datos.¹ Esto significa que, en función de la fuente, son datos mayoritariamente de los años 2003 y 2004. Dado el carácter dinámico de los sistemas educativos, con toda probabilidad, con el pasar del tiempo se irán produciendo modificaciones en varios de los aspectos tocados en este informe. Sin embargo, el que se haya integrado en el estudio a una gran cantidad de países hace que las conclusiones obtenidas sean de una gran fiabilidad y permanencia.
- Los datos utilizados son de carácter oficial, es decir, emanados de los Ministerios de Educación o de la autoridad educativa competente. Si bien es verdad que en ocasiones hay ligeras variaciones entre lo que está legislado y la puesta en práctica de dichas legislaciones. Sin embargo, dada la dificultad de recoger estos últimos datos, este trabajo se centra en la información considerada oficial por cada país.
- El informe tiene un carácter básicamente descriptivo, no explicativo. Es decir, de cómo es la realidad y no de por qué es así. Este último elemento sería muy rico e interesante, pero excesivamente complejo para un trabajo de estas características.
- Recoge las grandes líneas o tendencias, las situaciones mayoritarias en cada país, no las excepciones. Resultaría extremadamente complejo para este estudio entrar en la gran multiplicidad de situaciones fuera de lo mayoritariamente establecido, por lo que se ha optado por reflejar sólo las grandes tendencias nacionales.
- Se centra en lo que está establecido por las administraciones educativas respecto a los sistemas de carrera y evaluación

¹ Enero-Marzo del año 2005

del desempeño docente, habitualmente a través de leyes, normas o cualquier tipo de documento oficial. No se entra en los incumplimientos a la norma que pudieran darse en determinadas situaciones.

4. ORGANIZACIÓN DEL INFORME

El trabajo que ahora se presenta está estructurado en dos grandes bloques. El primer bloque se centra en los resultados del estudio comparado. Se organiza en tres capítulos. El que abre el informe tras esta introducción aporta una visión panorámica de los resultados del estudio, se aborda la discusión de los mismos y se concluye con algunas sugerencias para el diseño de políticas sobre la carrera docente y la evaluación del desempeño en América Latina. Intencionalmente, decidimos empezar por este segmento para que después se pueda encontrar la información detallada que fundamenta el análisis comparado.

Así, el tercer capítulo recoge los resultados del estudio comparado, referido a la carrera docente, el mismo aborda los cuatro temas claves seleccionados: a) acceso a la profesión docente, b) promoción (horizontal y vertical) y c) retiro y jubilación. En los mismos, se hace una yuxtaposición analítica de cada uno de los elementos analizados, intentando ilustrarlo con ejemplos de la situación actual de los distintos países. Y se termina detallando los diversos modelos que resultan del estudio.

El cuarto capítulo está centrado en el tema de la evaluación del desempeño docente. Allí, tras entregar una visión general de la existencia de la evaluación del desempeño docente de carácter externo, se detiene en la descripción de los propósitos y repercusiones de la evaluación, en los modelos, ámbitos e instrumentos utilizados y en otras cuestiones tales como: quiénes son los responsables de la evaluación y cuál es su periodicidad u obligatoriedad. Finaliza con una visión panorámica de los modelos ejemplificados en la descripción extensa de siete casos representativos.

El segundo bloque recoge cada una del medio centenar de fichas descriptivas correspondiente a cada uno de los países analizados. En primer lugar se ofrecen las 21 fichas de América ordenadas por orden alfabético, para seguir con las 29 de Europa. Como se ha señalado, las fichas tienen una estructura común: 1) Organización de la función docente, 2) Carrera docente (acceso, promoción y retiro) y 3) Evaluación del desempeño docente; se finaliza con la legislación aplicable sobre estos temas y, en los países americanos, con algunas direcciones de páginas web donde puede ampliarse la información.

II. PANORÁMICA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE EN AMÉRICA Y EUROPA

Una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo. Entonces, se puede afirmar, que hay más diferencias que analogías entre los diversos sistemas educativos.

En los siguientes capítulos se realiza un minucioso análisis de los diferentes elementos que conforman los sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño de 50 países de América y Europa, comparando las soluciones adoptadas e intentando establecer modelos o tendencias generales en cada uno de los aspectos abordados. Todo ello ha ido dejando una gran cantidad de información que aporta muchas ideas útiles para la toma de decisiones en los diferentes niveles de la administración educativa.

En este capítulo se presenta una panorámica general de los modelos y tendencias encontradas, además de ideas y reflexiones surgidas a la vista del informe conjunto, que aportan datos para un debate mejor fundamentado sobre los temas en cuestión.

1. PANORÁMICA GENERAL

Es posible afirmar que son dos los grandes factores que ayudan a entender las diferentes decisiones tomadas en cada sistema educativo respecto a la carrera docente y al sistema de evaluación del desempeño: de un lado la tradición educativa del país y, por otro, las necesidades educativas prioritarias del mismo.

Efectivamente, la tradición educativa marca de forma importante las distintas decisiones tomadas. Así, los sistemas educativos de tradición anglosajona, de los países nórdicos, de los países de Europa central y del este y de los países de tradición latina (Europa del Sur y América Latina) configuran formas coherentes de entender la educación y su organización, e influyen fuertemente en cada una de las soluciones adoptadas. No en vano, los elementos que configuran los sistemas de la carrera docente y de la evaluación del desempeño, están fuertemente entrelazados entre sí, al igual que lo están con otros factores del sistema educativo, y con decisiones relativas a la organización de la función pública.

De esta manera, no es extraño encontrarse como, por ejemplo, en Finlandia, que amparado en la gran autonomía escolar que tradicionalmente ha definido el sistema educativo, todas las decisiones son tomadas en el interior del centro: la selección de los docentes, la promoción o la propia evaluación, que es entendida más como un proceso de auto reflexión del docente dentro de la escuela donde labora. Frente a lo acontecido en Francia, país paradigmático en el planteamiento más centralista, se maneja el criterio de la equidad en todas las escuelas, lo que hace que aspectos como la selección, promoción o evaluación, sean determinados por las autoridades educativas. La organización de los docentes, como servidores públicos, es análoga a la de otros funcionarios.

Pero, por otra parte, también se observan diferentes planteamientos adoptados en función de la prioridad educativa actual. Así, en los países de Europa Occidental, la prioridad en la política hacia los docentes, es atraer a los mejores candidatos para que ejerzan y mantenerlos en su puesto de trabajo, motivados a lo largo de toda su vida profesional. En América Latina y en los países del Este de Europa, la prioridad es elevar la calidad de la docencia.

Con ello, en América Latina y en muchos países del Este de Europa hay una fuerte incidencia en establecer escalafones docentes y sistemas de evaluación externa que animen a los educadores a desarrollar mejor su trabajo y a ser recompensados por ello. En los países de Europa occidental, por el contrario, la evaluación se entiende más como un proceso de reflexión personal para el

desarrollo profesional, y los sistemas de promoción, como una manera de mantener motivados a los docentes.

1.1. Acceso a la profesión docente

Dada la diferencia entre la oferta de plazas docentes y la demanda de trabajo por parte de futuros maestros y profesores, en todos los países de Europa y América analizados, se ha establecido algún sistema de selección de candidatos para el acceso a la función docente. Esta regla sólo tiene una excepción: Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación de docentes tienen una plaza asegurada.

Básicamente, es posible encontrar dos grandes modelos en el acceso a la profesión docente, ambos relacionados con la mayor o menor autonomía en la selección y gestión del personal docente por parte de los centros o autoridades locales; en resumen, se trata de la centralización o descentralización de la gestión de los recursos humanos en educación. El primer modelo lo conformarían los países anglosajones, nórdicos y bálticos, con una fuerte tradición de autonomía en la selección de educadores por parte de los centros docentes o las autoridades locales. De esta forma, cada centro o autoridad local selecciona a sus propios docentes, en lo referente a vacantes concretas, con sus propios procedimientos de admisión y además, suelen ofrecer al profesor una relación de contrato laboral.

En segundo lugar estarían los países de tradición más centralizada, como son los países del sur de Europa, los países de América Latina y Centroeuropa. En estos casos, la selección la hace la máxima autoridad central mediante algún sistema equitativo para todo su territorio, que puede ser de concurso-oposición o exclusivamente de concurso de méritos. En este caso, la relación contractual de los docentes con la Administración suele ser sólo la de funcionarios públicos, es decir, relación laboral definida por leyes y permanente a lo largo de toda la vida del trabajador.

En ambos modelos, los requisitos para poder presentarse a la plaza son análogos: titulación (con alguna excepción) y nacionalidad (excepto los países de la Unión Europea y algunos centroamericanos).

En ocasiones también se exige certificados de buena conducta o conocimiento de la lengua vehicular de enseñanza u otros.

1.2. Sistemas de promoción

La preocupación por mantener a los profesores motivados mediante un reconocimiento externo es general en todos los países de Europa y América. Dos son las estrategias diseñadas para lograrlo. Por una parte, lo que se puede denominar como *promoción horizontal*, por la cual los docentes ven reconocido su trabajo mediante incrementos salariales o ascensos en un escalafón, sin que ello suponga modificar sus labores de docente de aula o asumir mayores responsabilidades. Y por otra parte, mediante la *promoción vertical* por la cual los docentes ascienden laboralmente asumiendo tareas directivas o de supervisión, siempre con incremento salarial.

Todos los países analizados han regulado algún mecanismo de *promoción horizontal*. Sin embargo, es posible reconocer dos modelos claramente diferenciados: por un lado, el sistema de escalafón docente, por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores; y, por otro, un sistema de incremento salarial, sin que ello suponga la existencia de categorías entre docentes.

Una buena parte de países de América Latina y Europa cuenta con un sistema de escalafón docente con una serie de categorías profesionales para reconocer el trabajo de sus profesores. Este escalafón puede servir tanto para determinar los complementos salariales, como otros beneficios laborales (prioridad en el cambio de escuela) o profesionales (prioridad para licencias por estudios o elección de horarios).

Otros países, por el contrario, reconocen el trabajo y la experiencia de los docentes a través de incrementos salariales, pero sin la existencia de grados o categorías. Dentro de esta modalidad, también caben dos posibilidades, a través de una escala retributiva lineal, donde existe un número determinado de niveles sucesivos que se van alcanzando a partir del cumplimiento de una serie de criterios, o mediante una escala retributiva matricial, basada en una red que

toma en cuenta diversos factores, y por la cual el salario del docente varía de acuerdo con el cumplimiento de criterios tomados de forma independiente entre sí.

Ambas posturas parten de la necesidad de establecer estímulos externos a los docentes para fomentar su desarrollo profesional; sin embargo, están enfrentadas en la idea de tener un cuerpo de docentes jerarquizado o igualitario. La decisión no es vana, subyacen dos imágenes del sistema educativo. La una, de un sistema jerarquizado, análogo al mundo empresarial. La otra, corresponde a un sistema donde las relaciones de igualdad predominen. Ambas concepciones tienen claras repercusiones para el funcionamiento, el clima y las relaciones de trabajo de los centros.

Respecto a la *promoción vertical*, existe cierto consenso aún por regular, entre todos los países, como parte de la carrera docente, un sistema de ascenso asumiendo funciones ajenas a las del docente de aula. El mismo tiene como objetivo, junto con mantener a los docentes motivados y reconocer su buen desempeño, seleccionar a los mejores docentes para los cargos de gestión, dirección y supervisión. Así, en la práctica, en la totalidad de los países, ser docente es un requisito, legal o de hecho, para ser director o supervisor.

Pese a ello, son muy diferentes los procedimientos para la selección de este personal. En el estudio se han detectado tres grandes modelos: oposición, concurso de méritos y sistema libre. Los criterios más habituales para la selección de directivos en todos los países, son los referidos a la experiencia profesional, la posesión de títulos y de formación específica para ocupar el cargo. Además, en algunos se consideran los resultados de la evaluación del desempeño docente, o la pertenencia a determinado escalafón magisterial.

1.3. Retiro y jubilación

En todos los países, y como no podía ser de otra manera, los docentes tienen derecho a cesar en su actividad laboral por razones de edad o años de servicio, manteniendo ingresos como pensión de jubilación. Sin embargo, existen importantes diferencias en las condiciones y características para este retiro entre diferentes países.

Tres grandes modelos o tendencias se han identificado en este trabajo. Por una parte, se encuentran los países en los que el criterio básico para la jubilación es haber alcanzado una edad determinada, habitualmente entre los 60 y los 65 años, con posibilidad de jubilación anticipada y postergada con límites, y sin diferencias en función del género. Aquí se encuentran la gran mayoría de países de Europa occidental.

En el segundo modelo identificado, el criterio fundamental de jubilación es también la edad, habitualmente entre los 55 y 60 años, aunque es posible postergar la jubilación de manera indefinida y, además, suelen existir diferencias en las condiciones, en función del género de los docentes. Bajo este modelo se encuentran una gran parte de los países de Europa del este.

El último modelo se caracteriza por tener como criterios para la jubilación, exclusivamente los años de servicio, o éstos en combinación con la edad, y normalmente postergarla sin una limitación temporal. Este modelo es frecuente en América Latina.

De esta forma, las características y condiciones de la jubilación y el retiro parecen deberse más a cuestiones culturales, demográficas y económicas que a razones de carácter pedagógico.

1.4. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones de los políticos y administradores, de los docentes y sus sindicatos, y de los estudiosos sobre la materia. De esta forma, no es de extrañar que no esté generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente en Europa y América. Resulta en ese sentido especialmente llamativo el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no sólo no existe evaluación externa de docentes o centros, sino que es un tema que ni siquiera está en debate. El sistema educativo finlandés se basa en la confianza sobre el docente y su profesionalidad, así como en el buen hacer de los centros educativos. De esta forma, destaca, frente a otros países, por el alto reconocimiento social de la profesión docente.

Analizando la diversidad de propuestas y posturas, el criterio básico que define a los diferentes modelos de la evaluación y del desempeño docente en Europa y América es el propósito de la evaluación, el para qué de la misma. Con este criterio se han localizado cinco modelos:

- Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.
- Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.
- La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.
- La evaluación como base para un incremento salarial.
- La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

De esta forma, la primera idea conclusiva ha de ser la afirmación de que es posible un sistema educativo de calidad sin un sistema de evaluación externa del desempeño docente. En ese caso, se sustituyen la presión y los estímulos externos por una confianza en la profesionalidad de los docentes. Y los centros escolares son el eje básico para la mejora de la educación.

Otra importante idea que debe ser destacada, es que existe una generalizada opinión crítica de los estudiosos e investigadores acerca de las limitaciones de la evaluación. Tras un siglo de esfuerzos evaluativos, la palabra que mejor define la opinión de los expertos es el escepticismo. Aún no se posee la tecnología adecuada para desarrollar una evaluación técnicamente impecable, y la existencia de múltiples modelos o teorías sobre la misma, sólo hacen reafirmar la sensación de relatividad de ésta: si no hay consenso sobre lo que es un docente de calidad, ¿cómo podemos evaluar hasta qué grado los profesionales de la educación se acercan a ese ideal? Y, según se ha analizado, en los diferentes sistemas no está claramente explicitado el modelo teórico, ni el ideal de calidad docente que defiende.

En cualquier caso, parece claro que si se desea mantener e incrementar la motivación de los profesionales de la educación, reconociendo el buen trabajo de los docentes mediante un incremento salarial o la promoción en el escalafón docente, es necesario contar con un sistema que discrimine el buen desempeño docente del que no lo es tanto. Así, es necesario contar con un sistema de evaluación del desempeño profesional. Pero, como luego se insistirá, es necesario que dicho sistema esté aceptado por la comunidad educativa y sea impecable técnicamente.

2. IDEAS PARA EL DEBATE

Llegados a este punto, queda constancia de que el propósito inicial de este informe ha sido cumplido. Se ha aportado una gran cantidad de información que ofrece una imagen de variedad y complejidad; se ha demostrado que existen muchos caminos, muchas alternativas, y todas ellas, en mayor o menor medida, adecuadas al contexto en el que se desarrollan. De esta forma, resulta paradójico evidenciar que, a pesar de las analogías en los problemas y desafíos que enfrentan los distintos sistemas educativos, las soluciones adoptadas son muy variadas. A pesar de ello, sigue permaneciendo la sensación de que aún quedan caminos por explorar, alternativas inéditas que experimentar.

Este apartado pretende dejar algunas ideas que puedan alumbrar un debate más serio y con más información sobre los sistemas de carrera docente y evaluación del desempeño, sobre cómo hacer que los docentes mejoren su trabajo día a día y, con ello, se consiga una mejor educación. Y aunque no es posible olvidar que el último objetivo de este trabajo es aportar sugerencias para la formulación de políticas en este ámbito, hablar de “sugerencias” es quizá muy pretencioso; dejémoslo en: ideas para el debate.

2.1. Carrera docente

En la actualidad, el sistema de *acceso a la profesión docente* no es un ámbito especialmente conflictivo en los diferentes sistemas educativos de América y Europa, de tal forma que parece haber una razonable

satisfacción sobre la forma en que está organizado. En todo caso, hay elementos básicos en su organización que habría que considerar.

En primer lugar, hay que reconocer que el objetivo prioritario de los sistemas de acceso ha de ser el seleccionar entre los candidatos para ejercer la función docente, a los mejores. El debate se focaliza entonces en qué se entiende por un buen docente. La experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia”. Y si los dos primeros aspectos son relativamente sencillos de medir, el otro se antoja como más difuso, aunque igualmente necesario. Por ello, parece importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora.

De esta forma, no ha de olvidarse que los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier procedimiento de acceso a la función docente son los de equidad, transparencia y calidad técnica de los procedimientos de selección.

La *jubilación y el retiro* de los docentes es un ámbito extremadamente sensible y complejo por las implicaciones económicas, laborales y sociales que cualquier modificación del mismo supone. Así, teniendo en cuenta que en una gran cantidad de países los docentes son funcionarios públicos, las condiciones de retiro y de jubilación son las mismas que para los otros trabajadores públicos, es difícil considerar la jubilación de los docentes como algo independiente. Por otro lado, es necesario tener en cuenta que el retiro y la jubilación no es sólo una cuestión laboral, básicamente es un tema con claras repercusiones económicas para todo el país. Así, adelantar o retrasar en un solo año la edad de jubilación, por ejemplo, puede tener un fuerte impacto en las arcas públicas de un país. Con ello, las cuestiones pedagógicas no suelen ser consideradas como el elemento fundamental dentro del debate sobre esta cuestión, sino sólo un elemento más.

Sea como fuere, no hay que olvidar que ningún sistema educativo puede permitirse el lujo de desaprovechar la sabiduría y buen hacer

de los docentes de más edad, los más experimentados; sin que ello suponga un menoscabo del derecho de todo trabajador a tener una jubilación a una edad razonable y justa. Llamen la atención, por ello, los sistemas educativos en los que es posible alcanzar la jubilación a los 50 ó 55 años de edad.

Tal vez una solución razonable podría pasar por mantener a los docentes en el ejercicio de la docencia hasta una edad que podría estar entre los 60 y 65 años, permitiendo una jubilación anticipada y postergada siempre que se cumplan algunas condiciones y algunos límites temporales.

Pero quizá el tema que aglutine una gran parte del debate en torno a la carrera docente e, incluso de todo el conjunto de elementos ligados a los docentes, sea el de la *promoción*, bien sea *horizontal o vertical*.

Los sistemas de promoción tienen un doble objetivo: elevar la calidad de la docencia y mantener a los docentes motivados durante toda su vida profesional. Como se ha visto anteriormente, en algunos países prima el primer objetivo frente al segundo y en otros ocurre lo contrario. De ahí que las soluciones adoptadas sean tan diferentes. Los sistemas de promoción vertical, además de ese doble objetivo, buscan seleccionar a los mejores candidatos para el ejercicio de tareas directivas o de supervisión.

Para la promoción vertical, en principio, el debate y las posturas tomadas por los diferentes países, son más cercanas. En todos los sistemas educativos se ha establecido algún sistema de promoción de los docentes a puestos de mayor responsabilidad y mejor pagados. Aunque también en todos los países se plantea la paradoja de recompensar a los mejores docentes con dejar de ser docentes. De esta forma, surgen voces que apuestan por la necesidad de desvincular el acceso a cargos directivos con la promoción en función del mérito en la docencia; no en vano un buen docente no tiene necesariamente que ser un buen directivo, ni tampoco la relación contraria.

Tema diferente es el de la promoción horizontal. Cabe aquí recordar que hay casi tantos países que han regulado un sistema de escalafón docente, como los que no lo han hecho. La mayoría de los países de

América estarían en el primer caso, y la mayoría de países de Europa en el segundo. De esta forma, la primera idea para el debate que se aporta, es que no hay porqué regular necesariamente un sistema escalafonario.

Ese sistema de promoción horizontal de tipo escalafonario ha de ser equitativo, transparente, justo y de una alta calidad técnica. No han de olvidarse los efectos perversos de estos procedimientos que hacen que, en ocasiones, los comportamientos de las personas se dirijan a alcanzar los criterios reconocidos en el sistema de promoción y no a desarrollar adecuadamente su trabajo. Un ejemplo claro se tiene con los cursos de formación. En muchos países la realización de cursos lleva, de manera directa o indirecta, a un incremento salarial, lo que ha generado la obsesión por hacer todo tipo de cursos, no con la intención de mejorar en el desempeño profesional, sino con el único objetivo de obtener el incremento correspondiente.

En toda caso, el sistema debe ser ampliamente debatido y consensuado con profesores, sindicatos y con la comunidad educativa. En caso de que no sea así, las múltiples dificultades de aplicación de todo tipo, que surgirán, pueden alterar cualquier beneficio que de él se pudiera obtener.

Tampoco ha de olvidarse que el estímulo más eficaz para conseguir mejorar, es el estímulo interno. La función principal de las Administraciones no es generar estímulos externos para el buen desempeño profesional, sino crear las condiciones económicas, laborales y materiales para que pueda darse ese desempeño de calidad. Así, los sistemas de promoción horizontal no pueden, en ningún caso, alterar la política de dignificación de los salarios de todos los docentes sin excepción. Y esa política sí es imprescindible en muchos países.

2.2. Evaluación del desempeño docente

En los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. Este estudio ha mostrado, sin embargo, que esa

tendencia no es común en todos los países, muchos de ellos optan por sistemas de autoevaluación, ligados frecuentemente a procesos de evaluación interna en cada escuela, siendo ésta la estrategia más eficaz de lograr mejorar el desempeño docente.

Sea como fuere, es importante señalar algunos riesgos de la evaluación:

- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

Con ellos, se puede establecer algunas propuestas a modo de ideas para el debate:

En primer lugar, es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación, difundiendo el planteamiento de que ella está a favor del profesor y de su actuación profesional. Ello implica pasar de un enfoque burocrático a otro más profesional. La puesta en marcha de un sistema de evaluación del desempeño docente debería siempre estar precedida de un profundo debate y sólo ser implementado cuando haya una general aceptación por parte de la comunidad educativa, fundamentalmente de los docentes. Sin duda alguna, los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.

Un elemento crítico a tener muy en cuenta es el de la calidad del sistema de evaluación. Calidad que no sólo incluye la adecuación de características técnicas tales como validez o fiabilidad, sino también las de credibilidad y utilidad, así como las de transparencia y equidad. Y para que una propuesta de evaluación sea de calidad ha de tener explicitado el modelo de docente ideal que defiende.

También parece necesario relacionar la evaluación del docente con la del centro en su conjunto. El docente desarrolla su tarea en una organización, no es posible evaluar al profesorado sin tener en cuenta los valores del centro, su cultura, su contexto, etc.

Otro elemento clave es la implicación del docente. Se evalúa el desempeño docente con el profesor, no contra él. Así, es necesario incorporar procedimientos de autoevaluación y permitirle estar implicado en el proceso y en sus resultados.

Pero, por encima de todo, el gran reto de los sistemas de evaluación del desempeño es cómo hacer que la evaluación se convierta en mejora. Es, relativamente fácil evaluar, poner una puntuación o incluso detectar las dificultades y aspectos a ser mejorados; sin embargo, es mucho más difícil que se produzca un cambio real en el docente, que desemboque en un cambio en su desempeño. Es más difícil utilizar los resultados con fines de desarrollo profesional, acompañamiento y asistencia técnica a las escuelas.

Finalmente, se trata no sólo de ver la evaluación y la carrera por sí mismas, aisladas de los otros elementos que inciden en el trabajo docente, sino, integradas en el conjunto de factores que hacen el buen desempeño profesional, en el marco de políticas y estrategias articuladas y de largo alcance.

III. CARRERA DOCENTE

Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos.

En este capítulo se aborda el estudio de tres de los aspectos claves de la carrera docente: el procedimiento de acceso, la promoción horizontal y vertical, y el sistema de jubilación y retiro. En los tres, el esquema será análogo, se hará una revisión detallada de la situación de los 50 países analizados en cada uno de los elementos que conforman el aspecto abordado, combinando la visión general con la descripción más desagregada de ejemplos representativos de cada modelo.

1. ACCESO A LA PROFESIÓN DOCENTE

El primer aspecto analizado dentro de lo que hemos denominado *carrera docente* es el sistema de acceso a la profesión; de esta forma, estudiaremos las características comunes y las diferencias que se dan entre los países de Europa y América con vistas a encontrar regularidades y modelos. Aun cuando una inicial conclusión, es la de la existencia de una gran variabilidad, entre los diferentes países, en la mayoría de los aspectos abordados.

Efectivamente, existen diferencias entre los 50 países analizados en el método de selección, en los criterios necesarios para poder presentarse al proceso selectivo, en la autoridad educativa encargada de la contratación o en el tipo de contratación, por poner sólo los temas sobre los que vamos a profundizar. Es más, ni siquiera es condición básica e imprescindible para ser docente, en todos los países, poseer la certificación que se obtiene al superar satisfactoriamente los correspondientes estudios para la formación inicial de docentes. En

algunos pocos países, dada la ausencia de titulados y la necesidad de maestros, es posible en algunos casos, que ingresen en la profesión docente, en condición de profesores interinos, personas que aún no han obtenido la titulación correspondiente. Así acontece en Bolivia, donde se pueden contratar docentes interinos y bachilleres. Capacitados por experiencia o por medio de aprendizajes especiales, previo examen de competencia, se pueden contratar en Costa Rica o en Uruguay.

Como hemos señalado, vamos a poner nuestra atención en cuatro aspectos nucleares del acceso a la profesión docente: el método de selección de los candidatos, los requisitos de acceso, la autoridad encargada de la selección y la contratación, y las modalidades de contratación de los docentes. Por último, nos detendremos a analizar algunos modelos prototípicos de selección de docentes, y lo ilustraremos abordando de forma más detallada el caso de algunos países que resulten paradigmáticos dentro de cada modelo.

1.1. Método de selección

La inadecuación entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan las plazas vacantes, excepto en Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación pedagógica tienen garantizado un puesto de trabajo.

En la educación pública existen, básicamente, tres formas para la selección de docentes por parte de las administraciones correspondientes: las oposiciones, el concurso y la selección libre (Tabla N° 1).

Acceso por oposición

Se entiende por oposición, el proceso de selección en el que el criterio básico de discriminación u ordenación, es la calificación obtenida en un examen o prueba de evaluación donde los candidatos han de demostrar sus conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad a la que se presentan.

Este sistema está muy extendido tanto en Europa como en América, Así lo podemos encontrar:

- En Europa, en los países de tradición centralizada: España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumania;
- En América Latina en: Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.²

En todos los países el sistema de acceso por oposición se ve complementado por un concurso de méritos. De esta forma, es la combinación de los méritos alegados y los resultados de las pruebas de conocimiento y aptitudes los que determinan la selección en primer término, y posteriormente, la ordenación de los docentes seleccionados para elegir el centro docente.

Acceso por concurso de méritos

Por concurso se entiende el proceso de selección basado, fundamentalmente, en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes.

Han optado por este sistema cuatro países de Europa: los diferentes *Länder* de Alemania, los *Bundesländer* austriacos, Bélgica (para los centros pertenecientes a las comunidades lingüísticas) y Chipre; y la mayoría de los países de América Latina: Argentina,³ Brasil,⁴ Chile, Colombia, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela; así como los dos estados norteamericanos analizados: California y Carolina del Norte.

A pesar de la existencia de una gran variabilidad entre países, los méritos habitualmente considerados son: las calificaciones obtenidas en los estudios de formación inicial de docentes, los cursos complementarios realizados y la experiencia docente previa.

² En Uruguay existen tres modalidades de acceso: méritos, oposición y méritos, y oposición libre.

³ En el caso en el que el número de aspirantes supere al número de vacantes, es posible que se organice una prueba de idoneidad por oposición sólo para los mejor clasificados.

⁴ En Brasil, existen tres formas de acceder a un puesto docente: por concurso de pruebas y títulos, por indicación de la autoridad administrativa correspondiente, o por la combinación de los anteriores.

Selección libre

Por último, en la mayoría de países donde la selección es realizada por el propio centro educativo o por una autoridad local, no existe una regulación de orden superior que establezca criterios comunes para la selección de los docentes. En esos casos es el propio centro o la autoridad local quienes realizan la convocatoria de plazas vacantes y ordenan a los candidatos según sus propias pautas.

Esta forma de selección es la utilizada en la mayoría de los países europeos: Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Islandia, Letonia, Liechtenstein, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa y Suecia; así como en Puerto Rico y El Salvador, dentro de los países americanos. Son, por tanto, los países que tienen una tradición de autonomía escolar en los centros en materia de selección y organización del personal docente los que han optado por este modelo.

Tabla N° 1
MÉTODO DE SELECCIÓN DE LOS DOCENTES
Oposición (OP), Concurso (CO) o Selección libre (SL)

AMÉRICA					
Argentina	CO	El Salvador	CO	Paraguay	OP
Bolivia	OP	EE.UU., California	CO	Perú	CO
Brasil	CO	EE.UU., Carolina del N.	CO	Puerto Rico	SL
Chile	CO	Guatemala	OP	Rep. Dominicana	OP
Colombia	CO	Honduras	CO	Uruguay	OP
Costa Rica	OP	México	SL	Venezuela	CO
Cuba	-	Nicaragua	CO		
Ecuador	OP	Panamá	CO		
EUROPA					
Alemania	CO	Finlandia	SL	Malta	OP
Austria	CO	Francia	OP	Noruega	SL
Bélgica, Francófona	CO/SL	Grecia	OP	Países Bajos	SL
Bélgica, Flamenca	CO/SL	Hungría	SL	Polonia	SL
Bélgica, Valona	CO	Irlanda	SL	Portugal	OP
Chipre	CO	Islandia	SL	Reino U., I/G/IN*	SL
Dinamarca	SL	Italia	OP	Reino U., Escocia	SL
Eslovaquia	SL	Letonia (Latvia)	SL	República Checa	SL
Eslovenia	SL	Liechtenstein	SL	Rumania	OP
Estonia	SL	Lituania	SL	Suecia	SL
España	OP	Luxemburgo	OP		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

En México, aunque no es posible afirmar que sea este el modelo de acceso, son los estados (o la SEP en el caso del distrito federal) los responsables de la contratación, y cada uno de ellos ha establecido sus propios criterios.

1.2. Requisitos para el acceso a la función docente

En todos los países, los candidatos han de satisfacer algunas condiciones para poder presentarse al proceso selectivo determinado en cada caso. Entre las condiciones más habituales en los países de América y Europa se encuentran los siguientes:

Titulación

Ya hemos señalado que en casi la totalidad de los países es requisito imprescindible, para poder presentarse a los procesos selectivos de acceso a la profesión docente, el poseer el certificado de haber superado satisfactoriamente los estudios iniciales de formación docente correspondientes. Este requisito, sin embargo, puede no darse en caso de necesidad, en Bolivia, Costa Rica y Uruguay.

Nacionalidad

En la gran mayoría de los países analizados, un requisito exigido para poder optar a una plaza de profesor en el sistema público de educación, es poseer la nacionalidad del país correspondiente o de un grupo de países. De esta forma, encontramos tres situaciones diferenciadas:

- Lo más habitual es que se exija que los candidatos tengan la nacionalidad del país donde se convoca al proceso selectivo. Esto es así en casi todos los países de América y en los países europeos que no son miembros de la Unión Europea.
- En los países miembros de la Unión Europea el requisito es que los candidatos sean ciudadanos de alguno de los países de la Unión. En los países de Centroamérica, entre los que hay acuerdo de reciprocidad en este tema, los candidatos pueden tener nacionalidad de uno u otro país.

- Por último, en Países Bajos, Reino Unido y Suecia pueden acceder a la función docente personas de cualquier nacionalidad.

Demostración de integridad personal

En la casi totalidad de los países, los candidatos han de demostrar su integridad personal, presentando un certificado de buena conducta o bien probando la inexistencia de antecedentes penales.

Conocimiento de la lengua vehicular en el proceso de enseñanza

Aunque es una situación menos frecuente, en algunos países se exige que los candidatos cuyo título de docente haya sido obtenido en un país o región cuya lengua sea diferente a la de instrucción, conozcan la lengua oficial y demuestren cierta competencia en ella. Esto es así en Estonia y Noruega; también en Bélgica, si los candidatos han obtenido su titulación en una Comunidad diferente a la que van a trabajar; o en España si los futuros docentes desean trabajar en una comunidad con dos lenguas oficiales.

Demostración de buena salud

En muchos países se exige un certificado médico o los postulantes se tienen que someter a un reconocimiento médico antes de ocupar una plaza de docente.

Edad

Por último, en tres países es necesario que los candidatos cumplan requisitos de edad. En Bolivia, se exige que los candidatos tengan más de 18 y menos de 60 años; en Grecia, los docentes deben estar entre los 21 y 35/40 años de edad, límite máximo que puede ser ampliado hasta a los 50 en determinadas circunstancias; y en Puerto Rico, es imprescindible tener 18 años como mínimo.

Otros criterios

Además, existen otros criterios utilizados por algunos países como son el estar afiliado a un colegio magisterial o el estar inscrito en el escalafón docente (por ejemplo, en El Salvador o en Honduras).

1.3. Autoridad responsable de la selección

Un tercer elemento diferenciador que tiene una gran incidencia en la formación de modelos entre los diferentes sistemas de selección, es quién es la autoridad responsable de la selección. En un primer momento es posible distinguir tres tipos de autoridades responsables para la selección de docentes en la enseñanza pública y en los niveles no universitarios: la máxima autoridad central, una autoridad intermedia y los propios centros educativos.

Autoridad central

En una buena parte de los países de Europa y en la gran mayoría de países de América Latina es la máxima autoridad central la responsable de la selección y contratación de los docentes. En Europa, son las autoridades responsables de la contratación, los ministerios de educación, sucede así en Chipre, Francia, Grecia, Italia, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta y Portugal; las consejerías de educación de las comunidades autónomas lo son en España, los ministerios de educación de los *Länder* en Alemania, los ministerios de educación de las Comunidades lingüísticas en Bélgica, y los gobiernos de los *Bundesländer* junto con el Ministerio Federal de Educación, en Austria. En América Latina es el correspondiente ministerio de educación el responsable de la selección y la contratación, es el caso de Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; tanto en Brasil como en México, la potestad compete a la autoridad educativa de los estados.

Autoridad educativa intermedia

En otros países la instancia responsable de la selección es alguna autoridad educativa intermedia; este es el caso, entre los países americanos, de Argentina (provincias), Bolivia, California y Carolina del Norte (distrito escolar) y Paraguay (regiones); y entre los países europeos de Bélgica, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Noruega, Reino Unido (Escocia) y Rumania. En estos últimos, las instancias responsables son habitualmente las autoridades educativas de los municipios o provincias.

Centro docente

Por último, en algunos países de Europa, y en dos países de América Latina es el propio centro docente, bien sea el director del centro, bien sea su junta directiva o el consejo de administración del mismo; el responsable de la selección y contratación de los docentes. Así acontece en Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Países Bajos, República Checa, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) y Suecia; y también en Puerto Rico y en El Salvador.

Responsabilidad compartida

Sin embargo, también es frecuente que la responsabilidad sea compartida. Por ejemplo aunque en Reino Unido (Gales, Inglaterra e Irlanda del Norte) la máxima responsabilidad recae en el centro, las autoridades locales tienen también alguna responsabilidad en la contratación de los docentes.

Tabla N° 2
AUTORIDAD RESPONSABLE DE LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES
Autoridad central (AC), Autoridad intermedia (AI),
o Centro docente (CD)

AMÉRICA					
Argentina	AI	El Salvador	CD	Paraguay	AI
Bolivia	AI	EE.UU., California	AI	Perú	AC
Brasil	AC	EE.UU., Carolina del N.	AI	Puerto Rico	CD
Chile	AI	Guatemala	AC	Rep. Dominicana	AC
Colombia	AC	Honduras	AC	Uruguay	AC
Costa Rica	AC	México	AC	Venezuela	AC
Cuba	AC	Nicaragua	AC		
Ecuador	AC	Panamá	AC		
EUROPA					
Alemania	AC	Finlandia	AI	Malta	AC
Austria	AC	Francia	AC	Noruega	AI
Bélgica, Francófona	AI	Grecia	AC	Países Bajos	CD
Bélgica, Flamenca	AI	Hungría	CD	Polonia	-
Bélgica, Valona	AI	Irlanda	CD	Portugal	AC
Chipre	AC	Islandia	AI	Reino U., I/G/IN*	CD
Dinamarca	AI	Italia	AC	Reino U., Escocia	AI
Eslovaquia	CD	Letonia (Latvia)	CD	República Checa	CD
Eslovenia	CD	Liechtenstein	AC	Rumania	AI
Estonia	AI	Lituania	CD	Suecia	CD
España	AC	Luxemburgo	AC		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Obviamente existe una fuerte relación entre el método de selección y la autoridad encargada de llevar a cabo el proceso, de tal forma que los países en donde es el centro docente el último responsable de la contratación, la forma habitual de selección es mediante selección libre.

1.4. Relación contractual

Los docentes pueden tener dos tipos de relaciones contractuales con la autoridad pública de la que depende el centro educativo: pueden tener un estatus de funcionario público o tener un régimen de contratado (Tabla N° 3).

Estatus de funcionario público

Tener estatus de funcionario o, en terminología de algunos países de América Latina, ser servidores públicos, supone que la plaza de trabajo está garantizada por ley y que la seguridad en el puesto se tiene hasta la jubilación o retiro.

En algunos países se obtiene este estatus inmediatamente después de que los candidatos han superado el pertinente proceso de selección, ya sea por oposición (situación más frecuente), o mediante la selección a través de un proceso abierto. Casi todos los países que organizan procesos selectivos mediante oposición están en ese caso (España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Malta y Portugal), además de Finlandia, Islandia, y Eslovenia. En la mayoría de países de América Latina (Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Perú), los docentes tienen el estatus de funcionario público, estatus que es adquirido al acceder al puesto docente, habitualmente por concurso-oposición.

En otros casos, los docentes adquieren el estatus de funcionario público una vez que han superado un periodo temporal en régimen contractual. Es el caso de países europeos como Bélgica, Alemania, Austria, Chipre, Dinamarca, Liechtenstein y Hungría; y en América Latina el caso de Colombia, Panamá, Paraguay, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Régimen de contratado

En el último grupo de países, los docentes tienen una relación contractual con la administración responsable del centro. Así se da en Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Irlanda, Letonia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Rumania y Suecia; también en California y Carolina del Norte los dos estados analizados de EE.UU.

Tabla N° 3
RELACIÓN CONTRACTUAL

Funcionario público (FP) o Relación contractual (RC)

AMÉRICA					
Argentina	FP	El Salvador	FP	Paraguay	FP
Bolivia	FP	EE.UU., California	RC	Perú	FP
Brasil	-	EE.UU., Carolina del N.	RC	Puerto Rico	FP
Chile	FP	Guatemala	FP	Rep. Dominicana	FP
Colombia	FP	Honduras	FP	Uruguay	FP
Costa Rica	FP	México	FP	Venezuela	FP
Cuba	FP	Nicaragua	FP		
Ecuador	FP	Panamá	FP		
EUROPA					
Alemania	FP	Finlandia	FP	Malta	FP
Austria	FP	Francia	FP	Noruega	RC
Bélgica, Francófona	FP	Grecia	FP	Países Bajos	RC
Bélgica, Flamenca	FP	Hungría	FP	Polonia	RC
Bélgica, Valona	FP	Irlanda	RC	Portugal	RC
Chipre	FP	Islandia	FP	Reino U., I/G/IN*	RC
Dinamarca	RC	Italia	FP	Reino U., Escocia	RC
Eslovaquia	RC	Letonia (Latvia)	RC	República Checa	RC
Eslovenia	RC	Liechtenstein	FP	Rumania	RC
Estonia	RC	Lituania	FP	Suecia	RC
España	FP	Luxemburgo	FP		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Una situación muy frecuente, adicionalmente, en los países donde los docentes tienen estatus de funcionario, es que se contraten profesores en calidad de interinos para cubrir plazas de forma temporal.

1.5. Modelos y algunos ejemplos

Una visión panorámica de las alternativas por las que han optado los distintos países analizados, lleva a considerar la existencia de cuatro modelos diferenciados en el sistema de acceso a la profesión

docente. Dichos modelos, están definidos básicamente por el grado de descentralización y autonomía que tienen los centros en materia de organización de los recursos humanos en los distintos países. Serían dos modelos puros, o extremos, y dos intermedios.

En el primer modelo “puro”, propio de los países anglosajones y nórdicos en donde los centros poseen una gran autonomía para la organización de los recursos humanos incluida la contratación, son los propios centros docentes quienes realizan la selección. Ello implica que no existen criterios comunes de selección, aunque predominan la revisión del currículum y las entrevistas personales; y que la relación contractual suele ser de contratos laborales.

En el extremo opuesto se encuentra el segundo modelo también calificado como “puro”. Es el que tienen los países más centralizados, donde la gestión de los recursos humanos es competencia de las autoridades centrales. En ese caso el método de selección más habitual es el de la oposición, aunque también es posible que sea por concurso, y la relación contractual es la de funcionario público.

Un modelo intermedio, derivado de este último, es propio de los países tradicionalmente centralizados pero que han sufrido un proceso de descentralización administrativa que no ha llegado al centro docente, por lo que es una autoridad intermedia la encargada de la selección.

Por último, es posible reconocer el modelo intermedio derivado de la primera situación: países con una gran tradición en autonomía escolar, pero donde son las autoridades locales las encargadas de la selección de docentes.

Profundicemos en algunos de esos modelos a través del estudio de diferentes casos prototípicos.

1.5.1. Selección y contratación por el centro docente: Irlanda

En Irlanda, a partir de una regulación mínima que establece el Estado, son las escuelas irlandesas las responsables de la selección de los docentes, concretamente el Consejo Escolar del centro. Lo más

frecuente es que las plazas vacantes sean anunciadas en los periódicos locales, y que los candidatos soliciten el acceso directamente a la escuela. El consejo escolar de la escuela es libre para ordenar la lista de candidatos en función de los criterios que consideren oportunos, o de realizar una entrevista para la selección.

Por regla general, se exige a los docentes de primaria que pasen un año de prueba, después del cual, son plenamente reconocidos y reciben un importante incremento en su salario. Durante este año de práctica, el docente es visitado regularmente por el inspector, quien observa sus clases y analiza, discute y evalúa su trabajo. Tras estas cortas visitas, el inspector envía al departamento un informe parcial de su desempeño, declarando si el profesor recibirá o no, un "Informe General" antes de finalizar el año.

Cuando se considera que el docente está listo, se le realiza una "Inspección General" de las áreas del plan de estudios. La nota que recibe el docente es de Satisfactorio o No Satisfactorio. Si el inspector juzga que el docente aún no está listo para esta inspección, el periodo probatorio puede extenderse. Una copia del informe general es enviada al profesor, al director y al presidente del consejo de administración. Los profesores tienen el derecho de apelar contra los informes de los inspectores, de acuerdo con la Regla 162 de las Reglas del Departamento para Escuelas Primarias.

Actualmente, un gran número de docentes inician su profesión como docentes temporales (licencias de maternidad, permisos por estudios, etcétera). Desde 1983, estos profesores pueden acumular la antigüedad mínima requerida para el periodo probatorio por vía de los reemplazos temporales. Entre las condiciones para su reconocimiento, el docente debe acumular un total de 300 días de clases, incluyendo dos periodos, cada uno de al menos 60 días consecutivos en una misma asignación.

1.5.2. Selección por parte de las autoridades locales por delegación del centro docente: California y Finlandia

Una derivación de este modelo es el caso de California, donde son los distritos escolares los responsables de la contratación, de acuerdo

a los lineamientos marcados por el Departamento de Educación. Existen tres tipos de nombramientos: permanente, probatorio y transitorio (por un término fijo). El periodo probatorio es de dos años. Para poder ser contratados, los docentes requieren de una acreditación por parte de la autoridad educativa. Ésta, a través de la respectiva comisión de acreditación, es la responsable de establecer los estándares profesionales, la evaluación y los requisitos de incorporación y ascenso para la carrera docente.

Existen cuatro tipos de credenciales: Múltiple (para la enseñanza Básica en los niveles de Pre escolar, hasta el 12º grado y Educación de Adultos); de Materia Específica (para la enseñanza Secundaria en las siguientes materias: Agricultura, Artes, Negocios, Inglés, Salud, Economía del Hogar, Idiomas, Matemáticas, Música, Educación Física, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales); de Enseñanza Especial; y de Servicios Educativos (entre otros: Administradores, Orientadores, Psicólogos Educativos, Terapistas).

Los requisitos básicos para obtener una credencial como docente son los siguientes: Licenciatura (*Bachelor's degree*) o estudios en una institución de educación superior reconocida por la autoridad educativa; curso de preparación docente (de al menos cuatro semestres); examen CBEST (lectura, escritura y habilidades matemáticas); curso sobre Desarrollo de Habilidades de la Lengua Inglesa (*reading instruction course*); curso de la Constitución de los Estados Unidos, y examen CSET sobre materias específicas.

Las acreditaciones caducan a los cinco años. Los docentes al inicio de su carrera obtienen una credencial preliminar y conforme la profesionalización del docente (cursos de actualización y programas de apoyo) y la Certificación Nacional, obtienen una acreditación limpia, renovable cada cinco años de servicio.

En Finlandia, cada autoridad local decide cómo se organiza la selección de nuevos profesores y cuáles son los criterios a seguir. No hay ninguna restricción en ese sentido, tan sólo, que los candidatos tengan la titulación requerida.

1.5.3. Selección por parte de una autoridad intermedia por delegación de la máxima autoridad estatal: Chile

El ingreso a la profesión docente en las instituciones del sector público municipal de Chile se hace en calidad de titular o de contratado. Es titular el que ingresa a una dotación docente, previo concurso público de antecedentes. Estos concursos deben ser publicitados a través de convocatorias nacionales al menos dos veces al año. Son contratados los profesionales que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

En cada municipio deben formarse anualmente comisiones calificadoras de concursos para las funciones docentes de enseñanza Básica y Pre-Básica; de enseñanza Media y Directiva; y Técnico-Pedagógica. Estas son integradas por: el Director de Departamento de Administración Educacional Municipal (DAEM), el director del establecimiento donde se ha producido la vacante; y un docente elegido por sorteo. En el concurso se debe asignar un puntaje ponderado al desempeño profesional, antigüedad y perfeccionamiento. La comisión debe ordenar a los postulantes en orden decreciente y el alcalde, dentro de cinco días, debe nombrar al que ocupa el primer lugar, y en caso de que éste renuncie, deberá elegir en estricto orden de precedencia.

1.5.4. Selección por la autoridad central: Ecuador, Italia y Alemania

En Ecuador, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

En Italia, como regla general, los profesores del sector público son funcionarios y gozan de contratos indefinidos, aunque algunos tienen contratos temporales. La selección de los profesores con contrato indefinido se realiza mediante un examen competitivo (oposición) en el que se tienen en cuenta sus méritos académicos y profesionales

(concurso), pero en ocasiones se realiza sólo a través de sus méritos. Para ser admitido en el concurso-oposición sólo es necesario estar en posesión de la titulación necesaria.

Tras conseguir un puesto permanente de profesor, los aspirantes deben superar un periodo de formación, de un año de duración, en el cual han de participar en diversas actividades de perfeccionamiento. El año de formación se desarrolla sobre la base de proyectos específicos en colaboración con redes escolares. Estos proyectos deben prestar una especial atención a la mejora de sus destrezas tecnológicas y al conocimiento de las lenguas extranjeras. Durante ese año cada nuevo profesor es tutelado por el Director del centro docente (*dirigente scolastico*). Al final de su periodo de formación, y en caso de obtener una valoración positiva por un comité evaluador (*Comitato per la valutazione degli insegnanti*), se confirma su puesto de profesor.

La selección de los profesores con contratos temporales la realiza el director del centro docente, a partir de la lista de candidatos elaborada con los profesores que no obtuvieron plaza en el concurso-oposición basado en sus méritos académicos y profesionales.

Por último, para acceder a un puesto permanente en las escuelas públicas de Alemania, es necesario haber realizado previamente un servicio preparatorio (*Vorbereitungsdienst*). Este servicio se realiza tras superar un examen estatal y concluye con la realización de un segundo examen. La selección de los nuevos docentes es realizada por la autoridad educativa central de cada *Land* con criterios de selección basados en la aptitud, cualificaciones y expedientes académicos de los candidatos. En algunos *Länder*, algunas de las vacantes se anuncian con el perfil de una escuela concreta, en cuyo caso las solicitudes se envían directamente a esa escuela, aunque la selección no la hace ésta.

Los candidatos seleccionados han de pasar un periodo de prueba de dos y medio, a tres años de duración, que pueden reducirse o extenderse hasta los cinco años bajo determinadas circunstancias. En ese periodo se hace un seguimiento de las aptitudes y el desempeño de cada profesor. Tras ese periodo, los docentes son nombrados funcionarios públicos.

2. SISTEMAS DE PROMOCIÓN

La preocupación por incrementar la calidad de la enseñanza y por mantener alta la motivación de los docentes a lo largo de toda su vida profesional, ha hecho que en todos los países de América Latina y Europa se haya establecido un sistema de carrera docente o carrera magisterial. De esta forma, en la legislación de los sistemas educativos analizados se regula algún mecanismo para reconocer de forma objetiva y pública el desempeño de los docentes, mediante una mejora a su situación económica y profesional.

Actualmente, este es un tema que se encuentra en la agenda política de muchos países, situándose como una de las prioridades de los gobiernos nacionales.

Es posible distinguir dos trayectos o modalidades para avanzar en la carrera profesional, por un lado, lo que hemos denominado promoción horizontal, por la cual los docentes ven mejorada su condición económica, laboral y profesional, pero sin cambiar su desempeño como docente de aula. Por el otro, estaría la promoción vertical, a través de la cual, los docentes pueden asumir tareas diferentes a la docencia tales como cargos directivos o de supervisión.

2.1. Tipos de promoción horizontal

Todos los países analizados han establecido algún sistema por el cual los docentes ven reconocido y recompensado su trabajo y dedicación, sin que ello suponga modificar su labor como docente de aula. Sin embargo, es posible identificar dos modelos claramente diferenciados: por un lado, el sistema de escalafón docente por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores; y, por otro, un sistema de incremento salarial, sin que ello suponga la existencia de categorías entre docentes.

Escalafón docente

Una buena parte de países de América Latina y Europa han establecido un sistema de escalafón docente, que contienen una serie de

categorías profesionales para reconocer el trabajo de sus profesores. Este escalafón puede servir tanto para determinar los complementos salariales, como para obtener otros beneficios laborales (prioridad en el cambio de escuela), o profesionales (prioridad para licencias por estudios o elección de horarios).

En América Latina existe este escalafón docente en Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala y México. En Europa, existe algún tipo de escalafón en Eslovaquia, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Lituania, Luxemburgo, Polonia, Portugal y Reino Unido. En España, los docentes del cuerpo de profesores de Educación Secundaria pueden optar a ser catedráticos, como una forma de promoción docente horizontal, aunque las convocatorias son muy excepcionales. En Países Bajos, la decisión sobre la existencia de escalafones depende de cada escuela en particular. En Rumania se da tanto el escalafón docente, como el incremento salarial directo.

Un simple recuento de estos datos nos lleva a pensar que, mientras que en América Latina la situación más habitual es la de la existencia de un escalafón docente, en Europa sólo lo tienen regulado de esta forma, en menos de la mitad de los países.

En cada país el *número de categorías* es distinto, al igual que difiere la *forma de promoción* de una a otra. Veamos algunos ejemplos, tres de América Latina y dos europeos:

- En *Colombia*, el escalafón está conformado por tres grados, los cuales establecen su base en la formación académica. Cada grado está compuesto por cuatro niveles salariales que en forma ascendente se denominan A, B, C y D. Quienes superen el periodo de prueba se ubican en el nivel salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten.
- En *Ecuador*, por su parte, existe un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones.

- En *México*, este sistema escalafonario se denomina Programa Nacional de Carrera Magisterial. Consta de cinco niveles de estímulos: A, B, C, D y E, iniciándose para todos los participantes en el nivel A. Para acceder al siguiente nivel, es necesario, además de cumplir con una determinada permanencia en el nivel previo, superar una evaluación en la que se consideran elementos tales como la antigüedad, el grado académico, la preparación profesional, los cursos de actualización y superación profesional desarrollados, el desempeño profesional, el aprovechamiento escolar, el desempeño escolar y el apoyo educativo.

- En *Francia*, al igual que otro tipo de funcionarios, los docentes están divididos en categorías. En total, existen seis categorías de profesores: profesores de escuelas, profesores certificados, profesores de educación física y deportes, profesores de liceo vocacional, profesor de educación secundaria y profesores veteranos. Con excepción de la última, todas las categorías tienen a su vez dos subdivisiones: clase tipo y no clasificada. La promoción dentro de estas categorías está basada en el grado y el nivel. Existe un índice de puntos constantemente actualizable que considera estos aspectos. La promoción dentro de la subcategoría opera por grupo y está abierta a los profesores de las subcategorías de *clase tipo* que hayan alcanzado al menos el séptimo nivel (once niveles en esta subcategoría). Los profesores pertenecientes a las subcategorías *no clasificadas* (seis niveles en la subcategoría), podrán avanzar de nivel solamente en función de su antigüedad. Desde 1995, los profesores trabajando en áreas difíciles han sido favorecidos en términos de promoción y transferencia.

- En *Estonia*, dependiendo de las calificaciones, de la eficacia del trabajo y del tiempo de servicio, el grado ocupacional (*ametijärk*) de un profesor puede ser: profesor inicial, profesor, profesor experimentado o profesor-metodólogo. Al otorgarle determinado grado a un profesor (*ametijärk*), éste es válido para todas las instituciones del mismo tipo.

Tabla N° 4
TIPOS DE PROMOCIÓN HORIZONTAL
Escala docente (ED) o Incremento salarial (IS)

AMÉRICA					
Argentina	ED	El Salvador	IS	Paraguay	ED
Bolivia	ED	EE.UU., California	-	Perú	ED
Brasil	IS	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	ED
Chile	IS	Guatemala	ED	Rep. Dominicana	ED
Colombia	ED	Honduras	IS	Uruguay	ED
Costa Rica	ED	México	ED	Venezuela	ED
Cuba	IS	Nicaragua	ED		
Ecuador	ED	Panamá	ED		
EUROPA					
Alemania	ED	Finlandia	IS	Malta	IS
Austria	IS	Francia	ED	Noruega	IS
Bélgica, Francófona	IS	Grecia	ED	Países Bajos	-
Bélgica, Flamenca	IS	Hungría	ED	Polonia	ED
Bélgica, Valona	IS	Irlanda	IS	Portugal	ED
Chipre	IS	Islandia	ED	Reino U., I/G/IN**	ED
Dinamarca	IS	Italia	IS	Reino U., Escocia	ED
Eslovaquia	IS	Letonia (Latvia)	IS	República Checa	IS
Eslovenia	ED	Liechtenstein	IS	Rumania	ED/IS
Estonia	ED	Lituania	ED	Suecia	IS
España	IS*	Luxemburgo	ED		

* Para la Educación Secundaria en España está establecido el cuerpo de catedráticos, como una forma de escalafón docente, pero es una situación muy excepcional.

** Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Incrementos salariales

Otros países reconocen el trabajo y la experiencia de los docentes a través de incrementos salariales, pero sin la existencia de grados o categorías. Dentro de esta modalidad, también caben dos posibilidades para un incremento salarial, a través de una escala retributiva lineal o mediante una escala retributiva matricial.

En la *escala retributiva lineal* existe un número determinado de niveles sucesivos que se van alcanzando a partir del cumplimiento de una serie de criterios.

Los países donde hay incrementos salariales y en los que éstos se establecen mediante una escala retributiva lineal son:

- Los cuatro países de América Latina en los cuales no existe el mecanismo de escalafón docente: Brasil, Chile, Cuba, El Salvador y Honduras;
- La mayoría de los países de Europa occidental: Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Liechtenstein, Malta, Noruega y Suecia, y
- Dos países de Europa del este: Eslovaquia y República Checa.

Un ejemplo de esta escala lineal es *Chile* donde el salario de un docente de Educación Básica está compuesto por la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN), que es el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley, por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesor. A ello, hay que añadir las horas extras y algunos complementos pagados de forma esporádica. Además de la RBMN, se otorgan otras asignaciones especiales para configurar la carrera profesional:

- Asignación de experiencia –bienios– 6,76% de la RBMN por los dos primeros años y 6,66% por cada 2 años adicionales, con un tope de 100% de la RBMN y 30 años de servicio.
- Asignación por perfeccionamiento –cursos, programas de post-título o post-grado, en instituciones reconocidas–. Hasta un 40% de la RBMN.
- Asignación por desempeño en condiciones difíciles –ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza–. Hasta un 40% de la RBMN.
- Asignación por responsabilidad directiva responsabilidad técnico pedagógica. Hasta un 20% de la RBMN para funciones directivas y 10% para funciones técnico-pedagógicas.

En *Honduras* el salario de los profesores oficiales está compuesto por el salario base, que se obtiene de multiplicar 156 horas, por el valor de la hora clase (que se obtiene multiplicando el valor promedio del salario mínimo por un factor de referencia que en el momento es de

0,71132). El beneficio por calificación académica y los beneficios colaterales se obtienen considerando los siguientes aspectos:

- Puesto desempeñado: dependiendo del nivel educativo en el cual labore.
- Antigüedad: genera un incremento salarial del 15% por cada rango de años de antigüedad partiendo de 15% para cinco años y llegando hasta un 120% para 30 años de servicio. Se define como año de servicio, el tiempo que el docente ha laborado en la docencia y será de 10 meses calendario para los docentes de nivel primario y de mil horas clases anuales para los docentes laborando en el nivel medio.
- Grado académico: se considera únicamente para aquellos estudios adicionales al título que habilita para ingresar al sistema.
- Méritos profesionales: se realiza mediante acumulación de puntos que obtenga el docente.
- Zona de trabajo.

La otra alternativa es mediante una *escala retributiva matricial*. La misma está basada en una red que toma en cuenta diversos factores, y por la cual el salario del docente varía de acuerdo con el cumplimiento de criterios tomados de forma independiente entre sí.

Seis son los países, todos de ellos del este de Europa, que tienen escalas retributivas matriciales: Hungría, Letonia, Lituania, Polonia y Rumania. Así, por ejemplo, en Hungría los empleados públicos están divididos en diez categorías en función del nivel educativo y competencias requeridas, mientras que las categorías salariales individuales, asignadas a cada posición, son subdivididas en catorce grados más, dependiendo de la antigüedad en el servicio público (*közalkalmazott*) que se tenga. De esta forma existen 70 combinaciones de salarios en Hungría. En Letonia son 9 combinaciones, en Lituania 20, en Polonia 16 y en Rumania 60.

En *Rumania*, por poner otro ejemplo, los salarios se aumentan en función de una escala de tipo matricial. El salario básico es determinado

empleando el valor fijo estándar (el valor del coeficiente multiplicativo igual a 1) y los coeficientes multiplicativos fijos (mayores a 1). El valor estándar es único para toda la escala de salario y es actualizado de acuerdo a la evolución del indicador de los precios de consumo. El salario base es calculado como el “valor estándar” multiplicado por el “coeficiente multiplicativo” correspondiente a la escala de salarios. Para un puesto de profesor con un grado didáctico y un nivel de formación inicial determinados, los coeficientes multiplicativos aumentan horizontalmente con las siguientes 11 etapas de antigüedad: 2-6, 6-10, 10-14, 14-18, 18-22, 22-25, 25-30, 30-35, 35-40, y más de 40. Para una etapa de antigüedad determinada, los coeficientes multiplicativos varían verticalmente de acuerdo al puesto de enseñanza (educador, profesor de escuela, instructor y profesor) y el nivel de formación inicial (educación pedagógica en una institución superior no universitaria, formación de corto y largo plazo en educación superior, etc.). Finalmente, para un puesto de profesor con un nivel de formación inicial determinado, los coeficientes multiplicativos incrementan su valor verticalmente en 4 diferentes estratos/grados de etapas profesionales: debutante (aún sin confirmación en el terreno práctico), confirmado, grado didáctico II y grado didáctico I.

2.1.1. Criterios para la promoción horizontal

Los criterios relacionados con la promoción de categoría o el incremento salarial son muy variados, los más importantes son los siguientes:

Antigüedad como docente

En toda América Latina, Europa y los estados analizados de los Estados Unidos de América, al sueldo base del docente se le añade un incremento salarial directamente relacionado con la antigüedad en la función docente. Es más, es posible afirmar que éste es el criterio principal a la hora de incrementárseles el sueldo. Esta pauta sólo tiene como excepciones a Eslovenia, Estonia, Portugal y Rumania, donde la antigüedad es un criterio necesario pero no suficiente para dichos incrementos salariales.

No es habitual que el incremento salarial ligado a la antigüedad esté acompañado de mayores responsabilidades.

Tabla N° 5
INFLUENCIA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL
INCREMENTO SALARIAL DE LOS DOCENTES

AMÉRICA					
Argentina	Sí	El Salvador	Sí	Paraguay	Sí
Bolivia	Sí	EE.UU., California	Sí	Perú	Sí
Brasil	Sí	EE.UU., Carolina del N.	Sí	Puerto Rico	Sí
Chile	Sí	Guatemala	Sí	Rep. Dominicana	Sí
Colombia	Sí	Honduras	Sí	Uruguay	Sí
Costa Rica	Sí	México	Sí	Venezuela	Sí
Cuba	Sí	Nicaragua	Sí		
Ecuador	Sí	Panamá	Sí		
EUROPA					
Alemania	Sí	Finlandia	Sí	Malta	Sí
Austria	Sí	Francia	Sí	Noruega	Sí
Bélgica, Francóf.	Sí	Grecia	Sí	Países Bajos	Sí
Bélgica, Flamenca	Sí	Hungría	Sí	Polonia	Sí
Bélgica, Valona	Sí	Irlanda	Sí	Portugal	No ex*
Chipre	Sí	Islandia	Sí	Reino U., I/G/IN**	Sí
Dinamarca	Sí	Italia	Sí	Reino U., Escocia	Sí
Eslovaquia	Sí	Letonia (Latvia)	Sí	República Checa	No ex*
Eslovenia	No ex*	Liechtenstein	Sí	Rumania	Sí
Estonia	No ex*	Lituania	Sí	Suecia	Sí
España	Sí	Luxemburgo	Sí		

* No ex: Es una condición necesaria pero no suficiente.

** Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Formación adicional

El segundo criterio en importancia para el paso de un escalafón a otro superior de la carrera magisterial, o para el incremento salarial, es el reconocimiento de la formación adicional, relacionada con las funciones que realiza el docente. Este mecanismo es utilizado en la mayoría de los países, tanto de América como de Europa.

No utilizan este criterio algunos países de Europa y América, en ocasiones, porque esta formación es obligatoria. Entre los países europeos, no se exige participar en actividades de formación adicional, es el caso de Austria, Bélgica, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Italia, Letonia, Reino Unido, República Checa y Suecia; y entre los países americanos, en Bolivia, Cuba y Perú.

De los países cuya formación adicional es considerada en este ascenso de escala salarial, algunos toman en cuenta exclusivamente la

realización de cursos que llevan a la consecución de *títulos oficiales* superiores al exigido para el acceso a la profesión docente: licenciatura para los docentes de Primaria y estudios de postgrado (maestría y doctorado) para los de Secundaria. En Europa, este es el caso de Grecia, Luxemburgo y Rumania; y en América Latina, es el caso de El Salvador, Honduras y Panamá. En Luxemburgo y en Rumania los docentes tienen derecho a esta promoción una única vez a lo largo de su carrera profesional.

En otros países, por el contrario, es considerada exclusivamente la realización satisfactoria de cursos de *formación continua*. En América Latina ocurre en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Puerto Rico y Uruguay. Y en Europa en Alemania, Eslovenia, España, Estonia, Islandia, Liechtenstein, Lituania, Noruega, Países Bajos y Polonia; y en los dos estados de los EUA analizados: California y Carolina del Norte.

Tabla N° 6
INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN ADICIONAL EN
EL INCREMENTO SALARIAL DE LOS DOCENTES
 Formación continua (FC) o/y Titulación adicional (TA)

AMÉRICA					
Argentina	FC	El Salvador	TA	Paraguay	TA/FC
Bolivia	No	EE.UU., California	FC	Perú	No
Brasil	FC	EE.UU., Carolina del N.	FC	Puerto Rico	FC
Chile	FC	Guatemala	TA/FC	Rep. Dominicana	-
Colombia	TA	Honduras	TA	Uruguay	FC
Costa Rica	FC	México	TA/FC	Venezuela	TA/FC
Cuba	No	Nicaragua	FC		
Ecuador	FC	Panamá	TA		
EUROPA					
Alemania	FC	Finlandia	No	Malta	TA/FC
Austria	No	Francia	No	Noruega	FC
Bélgica, Francófona	No	Grecia	TA	Países Bajos	FC
Bélgica, Flamenca	No	Hungría	-	Polonia	FC
Bélgica, Valona	No	Irlanda	TA/FC	Portugal	TA/FC
Chipre	-	Islandia	FC	Reino U., I/G/IN*	No
Dinamarca	FC	Italia	No	Reino U., Escocia	No
Eslovaquia	No	Letonia (Latvia)	No	República Checa	No
Eslovenia	FC	Liechtenstein	FC	Rumania	TA
Estonia	FC	Lituania	FC	Suecia	No
España	FC	Luxemburgo	TA		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Por último, en algunos países se considera tanto la obtención de títulos superiores, como el desarrollo de cursos de formación continua, es el caso de Guatemala, México, Venezuela o Paraguay en América Latina; y de Irlanda, Malta o Portugal en Europa.

Evaluación del desempeño docente

La necesidad de contar con criterios objetivos ligados directamente al buen desempeño profesional para la promoción horizontal, ha hecho que en una buena cantidad de países se tenga en cuenta el resultado de la evaluación del desempeño docente. Por lo tanto, es un criterio básico para la promoción horizontal en la mayoría de los países, tanto de América, como de Europa. Es más, como se analizará con más detalle en el siguiente capítulo, la principal repercusión de la evaluación del desempeño docente en los países en que existe este sistema, se refleja en la promoción horizontal.

En una buena parte de estos países, los resultados de la evaluación del desempeño son considerados en la promoción de escalafón para la carrera magisterial (promoción horizontal), así es como de América Latina tenemos el caso de Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; y en algunos países europeos: Alemania, Eslovaquia, España, Estonia, Francia, Grecia, Malta, Polonia, Portugal y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte).

En otros países, su repercusión se visualiza en el incremento salarial. Esto acontece en tres países de América Latina: Chile, Cuba y Honduras; y en cuatro países de Europa: Chipre, Eslovenia, Letonia y República Checa.

En Dinamarca, Noruega, Suecia y en los Países Bajos, todas las competencias en materia de personal docente la tienen los centros educativos. De esta forma, los centros pueden poner en marcha procesos de evaluación de sus docentes, y si lo consideran pertinente, pueden hacer que los resultados de esa evaluación tengan repercusión sobre los profesores.

En Rumania, los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, constituyen un criterio eliminatorio o aprobatorio para la asignación de incentivos salariales, así como para la promoción y para el desarrollo profesional.

Condiciones especiales

El salario base que reciben los docentes por el desempeño de su trabajo, en ocasiones es complementado con una remuneración adicional, debida a diferentes condiciones de trabajo. Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- Zona geográfica. Esta compensación se puede dar por trabajar en zonas con un alto costo de vida (Dinamarca, Finlandia, Francia y Reino Unido-Escocia y Gales), zonas rurales, remotas o escasamente pobladas (Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Grecia, Polonia, Reino Unido –Escocia– y Rumania), o en zonas de extrema pobreza (Chile, España, Francia y Grecia).
- Enseñanza a grupos de alumnos con necesidades educativas especiales en clases ordinarias. Esto se da en Eslovaquia, Lituania, Grecia, Francia, Hungría, Polonia e Islandia. En Dinamarca y en Lituania, el tener en el aula alumnos que no están familiarizados con la lengua vehicular de enseñanza, también es motivo para recibir una remuneración adicional, y en Eslovenia, el tener en el aula a alumnos de diferentes edades.
- Realización de horas extras. Tanto en Brasil como en Chile y en El Salvador, los docentes reciben una paga adicional si tienen que realizar horas extraordinarias fuera de su horario habitual.

En Bolivia, por ejemplo, el trabajo en equipo en las unidades educativas del Servicio de Educación Pública está constituido por tres incentivos: incentivo a la Permanencia en el Área Rural Pobre (IPR), incentivo Colectivo a las Escuelas (ICE) e incentivo a la Modalidad Bilingüe (IMB).

En Eslovaquia, el salario de los docentes es establecido por el director de la escuela de acuerdo a la legislación vigente. El mismo está conformado por:

- Salario base (de acuerdo a los títulos y al cargo que ocupan).
- Bono por desempeño (representa como máximo el 20% del salario básico).
- Prestaciones adicionales, como antigüedad (0,5% del salario básico por cada año de servicio; al llegar a los 25 años, el bono se incrementa en un 0,25% por cada año adicional), bono por impartir tres o más materias diferentes, bono por transporte (por impartir clases en dos instituciones diferentes), bono por turnos vespertinos, bono por trabajar con grupos de alumnos de edades diferentes, bono por trabajar con niños y adolescentes, etcétera.

En Eslovenia, por último, a los docentes se les incentiva a promoverse a través de títulos, lo que les impacta positivamente en su salario. La reglamentación para la promoción determina el número de puntuación requerida en cursos de actualización, desempeño profesional y años de antigüedad para obtener un título. La antigüedad para obtener los títulos son: para el título de mentor (*mentor*), se requiere un mínimo de 4 años completos de servicio; para el título de asesor (*svetovalec*), se requiere el título de mentor por un mínimo de 5 años; y para el título de consejero (*svetnik*), el título de asesor por un mínimo de 5 años. También es posible ser promovido a un puesto superior sin pasar por los títulos intermedios, en este caso, un periodo de 10 años de servicio es requerido para el título de asesor, y de 15 años para el título de consejero.

Responsabilidades adicionales

Por último, en algunos países los docentes reciben un incremento salarial por desempeñar algunas tareas añadidas a su labor habitual. Estas responsabilidades adicionales, generalmente, se desempeñan por un periodo limitado y no conllevan la promoción del docente.

Esto se da en Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras y México, así como en la mayoría de los países de Europa (las excepciones son: Bélgica, Austria y Reino Unido). Entre las tareas más frecuentes se encuentran:

- Supervisión de los alumnos tras las clases o realizar actividades extra escolares con ellos.
- Participación en la administración del centro educativo.
- Asesoramiento o apoyo a otros centros.
- Vigilancia y corrección de exámenes, participación en comités examinadores.
- Participación en actividades nacionales/internacionales o de órganos de representación.
- Preparación de materiales didácticos o responsabilidad en tecnologías de la información.

Otros elementos

En Costa Rica se consideran las publicaciones elaboradas por el candidato, y en Ecuador tienen en cuenta a quienes en las diferentes provincias produzcan la mejor obra pedagógica, científica o técnica en beneficio de la educación.

En otros casos hay reducciones del salario por diferentes causas (Argentina, Ecuador y Honduras). En Ecuador, el salario del docente se puede afectar negativamente por multa (atrasos en la jornada de trabajo, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las funciones, asistencia en estado de embriaguez) o suspensión del cargo en caso de cometer falta grave. En Honduras, los profesores que incurran en faltas graves pueden ser multados entre un 5 y un 10% de su salario mensual o suspendidos desde 8 horas hasta 30 días sin salarios. Si incurren en faltas muy graves pueden ser suspendidos sin salario desde 31 días hasta un año, trasladados a un puesto de menor jerarquía o destituidos.

2.2. Tipos de promoción vertical

Junto con el sistema de promoción horizontal, o carrera magisterial, en todos los países se ha establecido un mecanismo por el cual el docente puede promocionarse en su carrera profesional a través del desempeño de otras tareas de mayor responsabilidad. Esas tareas pueden ser director de escuela o supervisor, pero también como maestro de sección, maestro secretario, subdirector, etc. dependiendo de cada país. Ello implica, además del cambio de función, el incremento de su salario.

Este sistema de promoción tiene un doble objetivo: por un lado mantener a los docentes motivados y reconocer su buen desempeño; pero también, reclutar a los mejores docentes para los cargos de gestión, dirección y supervisión. De hecho, como luego veremos, en prácticamente todos los países, es un requisito, legal o de hecho, para ser director o supervisor, tener determinada experiencia docente.

Este sistema de promoción vertical está claramente regulado y se entiende como parte de la carrera docente, en la gran mayoría de los países analizados.

Vamos a profundizar en las diferencias y analogías en dos aspectos de la promoción vertical: las formas de selección y las exigencias de la misma. Por cuestiones de sencillez y claridad expositiva nos centraremos en la promoción para ser director de escuela.

2.2.1. Formas de selección

Las modalidades para hacer la selección de docentes que promocionarán a otras funciones tales como director o supervisor, son muy variadas en función del país del que se trate y en función del puesto en cuestión. Centrándonos en la promoción para ocupar un puesto de director de un centro educativo, pueden distinguirse tres modalidades de selección: oposición, concurso de méritos, selección libre o el sistema democrático (Tabla N° 7).

Oposición

En algunos países los candidatos que quieran ocupar un puesto de dirección deben pasar por un proceso selectivo consistente en un

examen donde demuestren sus competencias, capacidades y conocimientos para ocupar ese puesto. Este procedimiento suele ir combinado con un concurso, dado que las puntuaciones obtenidas del examen son complementadas con los méritos alegados por los candidatos. Igualmente, en esta modalidad de selección, la convocatoria no se hace refiriéndose a un puesto específico, en un centro docente concreto.

Este es el caso de países tales como Guatemala, Honduras, Italia, República Dominicana y Uruguay; y en el caso de Alemania, Argentina, Austria, Bolivia y Francia (en Educación Secundaria).

Concurso de méritos

Otra posibilidad es que el procedimiento de selección para la promoción vertical sea un concurso de méritos donde los candidatos acreditan su formación y aptitudes para ocupar el cargo, y éstos son valorados mediante criterios previamente especificados.

Utilizan este procedimiento: Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Francia (en Educación Primaria), Grecia, México, Luxemburgo, Panamá, Perú y Venezuela.

En Brasil hay algunas posibilidades para acceder a los cargos directivos: por concurso de pruebas y títulos, por indicación de la autoridad educativa correspondiente, mediante la habilitación personal para el ejercicio de la función, o por combinación de las dos anteriores.

En Chile la duración de los cargos directivos es de 5 años, al final de ese periodo se debe realizar un nuevo concurso.

Selección democrática

En cuatro países, tres europeos y uno americano, la selección del director o directora sigue un procedimiento que se podría denominar democrático, dado que tiene en cuenta, de una forma u otra, a la comunidad escolar. Son los casos de Nicaragua, Portugal, España y la República Checa.

En Nicaragua, desde el año 2002, cada centro elige a su director a través de asambleas públicas donde participan padres, docentes y alumnos. Para poder presentarse se exigen algunos requisitos: el poseer título universitario, una reconocida trayectoria y demostrada solvencia moral.

En Portugal, el director del centro es seleccionado por órganos de participación compuestos principalmente por profesores del *Conselho de escola*, tras verificar las condiciones de los candidatos seleccionados, mediante un concurso organizado por el *Conselho de escola*. En España, hasta el año 2004, el procedimiento era análogo al descrito para Portugal. A partir de esa fecha, el director o directora es elegido de entre los candidatos que cumplan una serie de condiciones, por un tribunal de cinco miembros, entre los que se encuentran representantes de la administración, de los docentes del centro y del consejo escolar.

El cuarto país señalado es la República Checa. Allí, la selección del director se hace a partir de una concurso público donde se tiene en cuenta la opinión del *Rada školy* (consejo escolar).

Sistema libre

Por último, en algunos países la selección se realiza a partir de una vacante en un puesto concreto y es llevada a cabo por alguna autoridad educativa local sin ningún criterio establecido para todo el país. Lo habitual en estos casos, es que el comité de selección considere el *currículum vitae* del candidato y realice una entrevista personal.

Ejemplos claros de este sistema son Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia, donde las autoridades locales seleccionan al mejor candidato para ocupar un puesto en función de sus propios criterios. Algo análogo ocurre en Escocia, donde la selección la realiza la autoridad educativa regional; Irlanda, donde la autoridad responsable es un comité de selección designado por el *Board of management*; los Países Bajos, donde la selección la realiza el *Bevoegd gezag*; en Inglaterra y Gales, por el *School governing body*, y en Irlanda del Norte por el *Board of governors*.

Tabla N° 7
PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN DIRECTIVA
 Oposición (OP), Concurso (CO), Sistema democrático (SD)
 o sistema libre (SL)

AMÉRICA					
Argentina	OP	El Salvador	CO	Paraguay	-
Bolivia	OP	EE.UU., California	SL	Perú	CO
Brasil	CO	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	SL
Chile	CO	Guatemala	OP	Rep. Dominicana	OP
Colombia	CO	Honduras	OP	Uruguay	OP
Costa Rica	-	México	CO	Venezuela	CO
Cuba	-	Nicaragua	SD		
Ecuador	CO	Panamá	CO		
EUROPA					
Alemania	SL	Finlandia	SL	Malta	-
Austria	SL	Francia	OP	Noruega	SL
Bélgica, Francófona	CO	Grecia	CO	Países Bajos	SL
Bélgica, Flamenca	CO	Hungría	-	Polonia	-
Bélgica, Valona	CO	Irlanda	-	Portugal	SD
Chipre	-	Islandia	-	Reino U., I/G/IN*	SL
Dinamarca	SL	Italia	OP	Reino U., Escocia	SL
Eslovaquia	-	Letonia (Latvia)	-	República Checa	SD
Eslovenia	-	Liechtenstein	-	Rumania	-
Estonia	-	Lituania	-	Suecia	SL
España	SD	Luxemburgo	CO		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

En California, la elección del director es competencia de las juntas de gobierno de los distritos escolares, pero para presentarse es necesario estar acreditado, para lo cual se exige experiencia docente, haber sido evaluado favorablemente como tal, tener estudios de administración escolar y aprobar el examen de *"School Leaders Licensure Assesment"*. Algo análogo acontece en Puerto Rico, donde es necesario estar previamente certificado por la autoridad central.

2.2.2. Requisitos para la promoción vertical

Al igual que observábamos en la promoción horizontal, los requisitos que deben cumplir los candidatos que deseen ascender en la escala jerárquica y asumir puestos de mayor responsabilidad son muy variados. De nuevo, centrándonos en el puesto de director escolar, encontramos entre los criterios más habituales el de considerar la

experiencia profesional, la posesión de títulos o estudios específicos, buenos resultados en el proceso de evaluación del desempeño, pertenecer a determinado escalafón magisterial u otros.

Experiencia profesional

Prácticamente en todos los países es requisito imprescindible para poder acceder a un puesto de director escolar el tener experiencia docente. Incluso en los países en los que la normativa no lo indica como exigencia, en la práctica lo es, dado que suelen ser criterios que se tienen en cuenta para la elección del mejor candidato; de hecho, constituye un requisito. En la tabla 2.8 se resume la situación de los países analizados.

En una buena parte de los países, la normativa especifica claramente la necesidad de tener determinados años mínimos de experiencia docente para poder presentarse al proceso selectivo. La situación más habitual es que sean 5 los años de experiencia docente mínima requerida, aunque las posibilidades son muy amplias. Así, se ha establecido un mínimo de:

- Dos años en Islandia y Puerto Rico.
- Tres años en California, Liechtenstein, Nicaragua y Noruega.
- Cinco años en España, Francia (Educación Secundaria), Guatemala, Italia, Irlanda (Primaria), Panamá y Portugal.
- Siete años en Venezuela.
- Diez años en Bélgica y Reino Unido (Escocia).
- Veinte años en El Salvador (de los cuales 5 han de ser en el nivel educativo de la escuela a la que se opta para ser director).

Tabla N° 8
EXIGENCIA DE EXPERIENCIA COMO DOCENTE PARA ACCEDER
A FUNCIONES DIRECTIVAS Y AÑOS DE EXPERIENCIA
MÍNIMOS REQUERIDOS

AMÉRICA					
Argentina	No	El Salvador	20	Paraguay	Sí
Bolivia	Sí	EE.UU., California	3	Perú	Sí
Brasil	Sí	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	2
Chile	No	Guatemala	5	Rep. Dominicana	No
Colombia	No	Honduras	No	Uruguay	3
Costa Rica	-	México	Sí	Venezuela	7
Cuba	-	Nicaragua	3		
Ecuador	Sí	Panamá	5		
EUROPA					
Alemania	No	Finlandia	No	Malta	-
Austria	-	Francia	3/5	Noruega	3
Bélgica, Francófona	10	Grecia	Sí	Países Bajos	Sí
Bélgica, Flamenca	10	Hungría	-	Polonia	-
Bélgica, Valona	Sí	Irlanda	5*	Portugal	5
Chipre	-	Islandia	2	Reino U., I/G/IN***	Sí
Dinamarca	Sí	Italia	5	Reino U., Escocia	10
Eslovaquia	-	Letonia (Latvia)	-	República Checa	1 a 4
Eslovenia	-	Liechtenstein	3	Rumania	-
Estonia	-	Lituania	-	Suecia	Sí
España	5	Luxemburgo	Sí**		

* Para Primaria

** No legalmente, pero sí de hecho

*** Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Títulos o formación específica

En algunos países se exige que los candidatos a ocupar un puesto superior posean determinada titulación o hayan realizado determinados cursos de formación específica sobre el cargo.

Así, en Argentina, California, España, Finlandia, Francia, Nicaragua, Portugal, Uruguay y Venezuela, por ejemplo, los aspirantes a ocupar puestos de dirección deben haber superado satisfactoriamente un periodo de formación sobre administración educativa y dirección de centros, antes de asumir sus obligaciones. En Chile, sin ser imprescindible, se da preferencia a quienes acrediten estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional.

En otros países se exige, además, poseer una titulación específica. Es el caso de Bolivia, Colombia, Escocia, Italia o Nicaragua donde es

requisito tener una licenciatura universitaria; o de Puerto Rico donde lo es el tener una maestría o doctorado en administración escolar o, en caso de tener otra maestría o doctorado, comprobar 18 créditos a nivel de graduado en administración y supervisión escolar. En Francia, se exige ser funcionario categoría A en uno de los cuerpos de personal *Professeur agrégé* o similar, lo que implica necesariamente ser licenciado.

Por último, algunos países ofrecen cursos de formación para los directores que acaban de ser nombrados. Austria tiene seminarios destinados a los recién nombrados directores para que éstos adquieran la cualificación necesaria para este puesto. Suecia ofrece a todos los directores cursos de formación relacionados con las nuevas directrices nacionales sobre educación. En Inglaterra y Gales se dispone de un programa de formación destinado a los directores recién nombrados que deseen desarrollar habilidades específicas relacionadas con su trabajo. En Escocia, se ofrecen actividades de desarrollo para todos aquellos candidatos que han conseguido el estatus de director de centro. En ciertos países (Bélgica, Irlanda e Italia) se están organizando programas de formación preparatorios para los directores, centrados en temas de dirección y administración, pero aún son escasos y con carácter voluntario.

Evaluación del desempeño docente

Como se ha señalado, en algunos países los candidatos han de superar una prueba donde demuestren sus competencias, capacidades y conocimientos para ocupar el puesto al que aspiran, es el caso de países tales como Argentina, Bolivia, Francia (en Educación Secundaria), Guatemala o Italia.

Al margen de ese tipo de evaluación, en cuatro países los resultados de un proceso de evaluación del desempeño docente se consideran clave para poder acceder a un puesto jerárquicamente superior, estos países son: Argentina, Chile, España y Rumania. También en el Estado de California.

Así, en España, la elección del director o directora del centro, es competencia del Consejo Escolar. Sin embargo, para poder ser candidato, es necesario estar acreditado por la administración

educativa; y uno de los requisitos para la acreditación es superar un proceso de evaluación del desempeño docente.

En California, para presentarse es necesario estar acreditado, para lo cual se exige haber sido evaluado favorablemente como docente de aula.

Escalafón

En ocasiones, la influencia de los resultados de los procesos de evaluación no se realiza directamente sino a través del escalafón docente. Efectivamente, en algunos países se tiene en cuenta el escalafón docente para la promoción horizontal. Así, por ejemplo, en Venezuela se exige estar al menos en la categoría III, de las seis establecidas. Tanto en Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), como en Países Bajos, se exige tener el estatus de profesor cualificado para poder optar a una plaza de director o directora.

Otros criterios

Al igual que ocurre en el caso de la promoción horizontal, es posible encontrar otros criterios. Dos ejemplos sirven para ilustrar este hecho. En El Salvador se exige ser de moralidad y competencia notorias y no haber sido sancionado por faltas graves o muy graves en los últimos cinco años anteriores a la elección. Y en Nicaragua es necesario poseer reconocida trayectoria y solvencia moral.

3. JUBILACIÓN Y RETIRO

En todos los países los docentes cesan en su actividad laboral por razones de edad o años de servicio, manteniendo unos ingresos como pensión de jubilación. Sin embargo, las condiciones y características para este retiro varían de forma importante entre los diferentes países de Europa y América.

En este apartado analizaremos esas diferencias, deteniéndonos en las condiciones necesarias para la jubilación, las diferencias en estas

condiciones en función del género del docente, la edad oficial de retiro, la jubilación anticipada y la jubilación postergada. Por último, se recogerán los grandes modelos o tendencias encontradas en el estudio.

3.1. Condiciones para la jubilación

Un primer elemento diferenciador son las condiciones necesarias que se exigen en los distintos países para que los docentes se retiren. Básicamente, son tres las alternativas: retiro al cumplir una edad, retiro al cumplir una edad y tener determinados años de servicio; y, por último, retiro al cumplir una edad o bien, al tener ciertos años de servicio. Aunque en algunos países se dan otras condiciones. En la tabla 2.8 se presenta un resumen de la situación en los países analizados.

En la mayoría de países de Europa y en algunos de América Latina (Bolivia, Chile, Colombia, Honduras y Puerto Rico) la única condición para retirarse es cumplir la *edad oficial* de jubilación. En ocasiones, si no han cumplido determinados años de servicio reciben una pensión de jubilación proporcionalmente inferior. En Eslovaquia, Estonia, Letonia, Lituania, y la Republica Checa la edad oficial de jubilación corresponde a una fecha mínima a partir de la cual los docentes pueden dejar su trabajo con una pensión segura; sin embargo, no hay una edad límite en la que ellos deban jubilarse.

Una segunda posibilidad apunta a la necesidad de haber cumplido *tanto una edad determinada como años de servicio determinados*. Éste es el caso de muchos países de América Latina: Argentina, Brasil, Cuba, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay; así como de la Comunidad Flamenca de Bélgica, de Eslovenia y de California. De esta forma, el docente sigue en servicio hasta que cumpla ambas condiciones. Así, por ejemplo, los docentes eslovenos pueden retirarse a los 58 años y obtener una pensión por jubilación si han cumplido al menos 38 de servicio las mujeres y 40 años los varones. Si no se han cumplido los años de servicio, aumenta la edad mínima para retirarse: con 20 años de servicio, la edad para retirarse alcanza a los 61 años para las mujeres y a los 63 para los hombres; y con 15 años de servicio, 63 y 65 años respectivamente.

La tercera de las alternativas se da en México, República Dominicana y Venezuela. Allí, la jubilación se produce bien al cumplir años de servicio, sin importar la edad, o cumpliendo con requisitos de años de servicio y edad simultáneamente. En México, los docentes pueden jubilarse a través de la pensión de jubilación que es para los trabajadores con 30 años o más de servicio y para las trabajadoras con 28 años o más, puede ser también, por pensión de retiro por edad, para trabajadores que cumplieron 55 años de edad y que tienen por lo menos 15 años de servicio.

Por último, en algunos países, a las anteriores condiciones se le pueden conjugar otros factores. Así, por ejemplo, en Grecia, la edad oficial de jubilación es de 65 años y se obtiene una pensión completa si se cuenta con 15 años de servicio en un centro docente estatal. Pero también se obtiene esa pensión si la trabajadora es madre con 55 años de edad y tiene a su cargo un menor de edad o un hijo que no pueda sostenerse económicamente por sí mismo. Y para las trabajadoras madres, que tengan al menos tres hijos y 20 años de servicio, la edad de retiro se puede reducir.

En Costa Rica los profesores se retiran de la carrera docente cuando cumplen 30 años de servicio. Si han trabajado 10 años consecutivos, el tiempo de servicio disminuye a 25 años, incluso ese tiempo puede ser de 15 años si se han desempeñado en condiciones de zona incómoda e insalubre, enseñanza especial u horario alterno.

En Paraguay los docentes adquieren el derecho a la jubilación ordinaria a partir de los 28 años de servicio, con una tasa del 87%, y de los 25 años de servicio con una tasa del 83%. Además, a las mujeres se les computará a partir de los 25 años de servicio un año más de servicios por cada hijo nacido durante el ejercicio de la docencia, no debiendo exceder a tres hijos vivos el número de años computados de esa forma.

Tabla N° 9
REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN DE LOS DOCENTES
 Edad (ED), años de servicio (AS), ambas (AM)
 o una de las dos (UD)

AMÉRICA					
Argentina	AM	El Salvador	UD	Paraguay	AS
Bolivia	ED	EE.UU., California	AM	Perú	UD
Brasil	AM	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	ED
Chile	ED	Guatemala	-	Rep. Dominicana	AS o AM
Colombia	ED	Honduras	ED	Uruguay	AM
Costa Rica	AS	México	UD	Venezuela	AS o AM
Cuba	AM	Nicaragua	AM		
Ecuador	AM	Panamá	AM		
EUROPA					
Alemania	ED	Finlandia	ED	Malta	ED
Austria	ED	Francia	ED	Noruega	ED
Bélgica, Francófona	ED	Grecia	ED	Países Bajos	ED
Bélgica, Flamenca	AM	Hungría	ED	Polonia	ED
Bélgica, Valona	ED	Irlanda	ED	Portugal	ED
Chipre	ED	Islandia	ED	Reino U., I/G/IN*	ED
Dinamarca	ED	Italia	ED	Reino U., Escocia	ED
Eslavaquia	ED	Letonia (Latvia)	ED	República Checa	ED
Eslovenia	AM	Liechtenstein	ED	Rumania	ED
Estonia	ED	Lituania	ED	Suecia	ED
España	ED	Luxemburgo	ED		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

3.2. Diferencias en función del género de los docentes

En un buen número de países los docentes tienen condiciones de jubilación algo diferentes según se trate de hombres o mujeres (Tabla N° 9). Efectivamente, en la mitad de los países de América y en la mayoría de países de Europa del este, las características son diferentes para hombres y mujeres; mientras que para la mayoría de países de Europa Occidental y la otra mitad de los países americanos, las características y condiciones son idénticas para ambos géneros. En todos los casos en los se dan diferencias por género, las condiciones son menos exigentes para las mujeres que para los hombres.

Tabla N° 10
EXISTENCIA DE DIFERENCIAS EN LA EDAD
DE JUBILACIÓN POR GÉNERO

AMÉRICA					
Argentina	Sí	El Salvador	Sí	Paraguay	Sí
Bolivia	Sí	EE.UU., California	No	Perú	Sí
Brasil	Sí	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	No
Chile	No	Guatemala	-	Rep. Dominicana	No
Colombia	No	Honduras	No	Uruguay	Sí
Costa Rica	No	México	No	Venezuela	Sí
Cuba	Sí	Nicaragua	No		
Ecuador	No	Panamá	No		
EUROPA					
Alemania	No	Finlandia	No	Malta	Sí
Austria	Sí	Francia	No	Noruega	No
Bélgica, Francófona	No	Grecia	No	Países Bajos	No
Bélgica, Flamenca	No	Hungría	Sí	Polonia	Sí
Bélgica, Valona	No	Irlanda	No	Portugal	Sí
Chipre	No	Islandia	No	Reino U., I/G/IN*	No
Dinamarca	No	Italia	No	Reino U., Escocia	No
Eslovaquia	Sí	Letonia (Latvia)	Sí	República Checa	Sí
Eslovenia	Sí	Liechtenstein	No	Rumania	Sí
Estonia	Sí	Lituania	Sí	Suecia	No
España	No	Luxemburgo	No		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Esas diferencias puede afectar a cualquiera de las condiciones antes señaladas: edad, años de servicio o condiciones especiales, como se vio en el caso de Portugal. Veamos algunos ejemplos:

- En Brasil, para la jubilación se requiere que las mujeres tengan 25 años de servicio y 50 años de edad, los hombres deben tener 30 años de servicio y 55 años de edad.
- En El Salvador, la pensión por vejez se obtiene a los 60 años para los hombres y a los 55 para las mujeres, o haber cumplido más de 35 años de servicio para ambos colectivos.
- En Panamá, la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social establece que para obtener la jubilación son requisitos: tener 62 años los hombres y 57 las mujeres, cumplir 28 años de servicio y totalizar 336 cuotas.

- En Polonia la edad de jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 años para las mujeres.

3.3. Edad oficial de retiro

También hay grandes diferencias en la edad oficial de jubilación entre los distintos países analizados. En la tabla 2.10 se ofrecen todos los datos. Una primera revisión panorámica indica que esta edad es globalmente más alta para los países europeos que para los americanos. Efectivamente, mientras que en Europa la edad de jubilación más habitual para los docentes no universitarios es de 65 años, en los países de América Latina sólo en dos países se alcanza esa cifra, en la mayoría se encuentra que es entre los 55 y los 60 años.

Entre los países europeos, Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia (para los varones), Portugal (las mujeres), Reino Unido y Suecia han establecido como edad oficial de retiro por jubilación, los 65 años. Y entre los países americanos sólo Argentina (para los docentes varones) y Perú tienen esa condición.

Dos países han establecido una edad superior para jubilarse: 70 años en Noruega y Portugal (sólo para docentes varones) y 67 en Dinamarca.

La edad oficial de jubilación es de 64 años en Liechtenstein; de 63 años en Estonia y Rumania (en ambos sólo para los docentes varones); de 62 años en Hungría y Paraguay (sólo hombres); y de 61 en Malta, Letonia y la República Checa (en estos dos últimos casos sólo para los varones).

Un grupo muy numeroso de países han establecido los 60 años como edad oficial de jubilación, entre los que se encuentran algunos europeos: Chipre, Eslovenia (sólo para hombres), Francia, Grecia, Letonia y Polonia (sólo mujeres en estos dos últimos países); y muchos americanos: Chile, Argentina (sólo para mujeres), y en Bolivia, Cuba, El Salvador, Uruguay y Venezuela, sólo para hombres.

Con una edad de retiro de 55 años se encuentran: Colombia, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, en estos casos tanto para hombres

como para mujeres; sólo para mujeres en Cuba, El Salvador, Uruguay y Venezuela; y sólo para hombres en Brasil. En Panamá, la edad oficial de jubilación para las mujeres es a los 57 años.

Por último, con una edad de jubilación inferior a 55 años se encuentran Brasil (sólo para mujeres) y Puerto Rico.

En California y en la República Dominicana, la edad varía entre los 50 y 55 años en el primer caso y entre 55 y 60 años en el segundo.

Tabla N° 11
EDAD OFICIAL DE RETIRO

AMÉRICA					
Argentina	60/65	El Salvador	55/60	Paraguay	-
Bolivia	55/60	EE.UU., California	50-55	Perú	65
Brasil	50/55	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	50
Chile	60	Guatemala	-	Rep. Dominicana	55-60
Colombia	55	Honduras	55	Uruguay	55/60
Costa Rica	-	México	55	Venezuela	55/60
Cuba	55/60	Nicaragua	55		
Ecuador	55	Panamá	57/62		
EUROPA					
Alemania	65	Finlandia	65	Malta	61
Austria	65	Francia	60	Noruega	70
Bélgica, Francófona	65	Grecia	60	Países Bajos	65
Bélgica, Flamenca	65	Hungría	62	Polonia	60/65
Bélgica, Valona	65	Irlanda	65	Portugal	65/70
Chipre	60	Islandia	65	Reino U., I/G/IN*	65
Dinamarca	67	Italia	65	Reino U., Escocia	65
Eslovaquia	56/58	Letonia (Latvia)	60/65	República Checa	59/61
Eslovenia	57/60	Liechtenstein	64	Rumania	57/63
Estonia	58/63	Lituania	57/61	Suecia	65
España	65	Luxemburgo	65		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

3.4. Jubilación anticipada

En la mayoría de los países de Europa, es posible una jubilación anticipada. No lo es en Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Francia, Finlandia, la República Checa y Suecia, donde es necesario alcanzar la edad oficial que se requiere.

Sin embargo, no en todos los países en los que es posible una jubilación anticipada se recibe el 100% de la pensión de jubilación. En Bélgica, España, Luxemburgo, Finlandia, Reino Unido e Islandia, países donde la edad oficial de retiro es a los 65 años, los docentes pueden jubilarse a los 60 años cobrando la pensión de jubilación completa, siempre que se cumplan algunas condiciones.

Lo mismo acontece en otros países, pero con otras edades. En Dinamarca, cuya edad oficial de retiro es a los 67 años, pueden jubilarse anticipadamente a los 60; en Grecia y Chipre, cuya edad de jubilación es a los 60 años, pueden retirarse a los 55 anticipadamente; en Hungría, la jubilación anticipada varía en función del género de los docentes, para los varones es de 60 y para las mujeres de 57 años (la edad oficial es a los 62 años para ambos géneros); en Austria, pueden adelantarse cuatro años (de 70 a 66); en Noruega, cuya edad oficial es a los 70, pueden retirarse anticipadamente a los 62 años; y en Rumania, pueden adelantar tres años de su edad de retiro (de 57 a 54 para las mujeres y de 63 a 60 años para los varones).

En otros países, es posible una jubilación anticipada, pero sin mantener la pensión de jubilación completa. La tónica habitual es que se reduzca el porcentaje de lo recibido, cuanto más se esté alejado de la edad oficial de retiro. Son los casos de Chile y Cuba.

En Chile, por ejemplo, la jubilación por edad se obtiene normalmente a partir de los 60 años en el caso de las mujeres y de 65 años de edad en los hombres. Sin embargo, es posible anticiparla ateniéndose al uso de un fondo de capitalización individual insuficiente, que da origen a una pensión de menor monto.

Por otro lado, algunos países han regulado una edad mínima para retirarse anticipadamente. Son los casos de Irlanda, Países Bajos, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), donde la edad mínima es a los 55 años; Austria, donde es a los 56; y Finlandia y Liechtenstein, donde es a los 58 años de edad.

Tabla N° 12
AÑOS DE COTIZACIÓN PARA OBTENER LA PENSIÓN COMPLETA

AMÉRICA					
Argentina	30	El Salvador	35	Paraguay	15-25
Bolivia	-	EE.UU., California	5	Perú	25/30
Brasil	25/30	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	-
Chile	-	Guatemala	-	Rep. Dominicana	25
Colombia	-	Honduras	-	Uruguay	30
Costa Rica	30	México	15	Venezuela	25
Cuba	25	Nicaragua	30		
Ecuador	35	Panamá	28		
EUROPA					
Alemania	35-37	Finlandia	30	Malta	-
Austria	35-40	Francia	37,5	Noruega	30
Bélgica, Francófona	37-41	Grecia	-	Países Bajos	40
Bélgica, Flamenca	37-41	Hungría	20	Polonia	30
Bélgica, Valona	37-41	Irlanda	-	Portugal	-
Chipre	33,3	Islandia	-	Reino U., I/G/IN*	40
Dinamarca	-	Italia	-	Reino U., Escocia	40
Eslovaquia	-	Letonia (Latvia)	-	República Checa	25
Eslovenia	-	Liechtenstein	-	Rumania	25/30
Estonia	-	Lituania	-	Suecia	-
España	30-35	Luxemburgo	30-35		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

3.5. Retiro postergado

Igualmente, en la gran mayoría de países es posible el retiro postergado para los docentes; es decir, mantenerse algunos años más, trabajando tras sobrepasar la edad oficial de retiro. No es posible en 13 países europeos, la mayoría de los de Europa Occidental: Alemania, Bélgica, Chipre, Estonia (para docentes varones), Finlandia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Noruega, Portugal Rumania y Suecia; y uno americano: Perú. Además, en otros países (por ejemplo, España, Italia y Polonia), el aplazamiento de la jubilación se produce sólo cuando los docentes no han cumplido los años de servicio mínimos requeridos para recibir una pensión completa.

En los casos en los que es posible postergar el retiro, puede ocurrir que haya una edad máxima para retirarse forzosamente o que no ocurra así, dejando esa decisión en manos del docente. Entre los países en los que existe ese tope se encuentra Argentina, donde las mujeres pueden estar dos años más (de 63 a 65 años), Polonia, donde es posible retrasarlo

también dos años (de 60 a 62 para mujeres y de 65 a 67 para hombres); Dinamarca, donde es posible retrasar en tres años la edad de jubilación (de 67 a 70 años); Austria, España, Italia, Islandia y Francia, donde es posible hacerlo cinco años (de 65 a 70 años, de 60 a 65 para Francia), y Liechtenstein, donde el aplazamiento alcanza a los seis años (de 64 a 70 años de edad). En Honduras, también hay una fecha tope de jubilación, ésta es de 60 años, cinco más que la edad oficial. En Colombia, la fecha de jubilación se puede retrasar en 5 años para las mujeres (de 55 a 60) y en 10 para los varones (de 55 a 65).

No existe una fecha tope en la gran mayoría de los países de América Latina, al igual que en algunos países de Europa del Este (Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Letonia, Lituania, República Checa), y en Países Bajos.

Tras estas disposiciones generales, se encuentran muchos casos particulares, así, por ejemplo, en Reino Unido, es posible continuar tras un acuerdo con el empleador.

Tabla N° 13
AÑOS DE DIFERENCIA ENTRE LA EDAD OFICIAL
Y LA EDAD MÁXIMA DE RETIRO
No hay edad máxima de retiro (NE)

AMÉRICA					
Argentina	2/0	El Salvador	NE	Paraguay	NE
Bolivia	NE	EE.UU., California	NE	Perú	NE
Brasil	NE	EE.UU., Carolina del N.	NE	Puerto Rico	NE
Chile	NE	Guatemala	NE	Rep. Dominicana	NE
Colombia	5/10	Honduras	5	Uruguay	NE
Costa Rica	NE	México	NE	Venezuela	NE
Cuba	NE	Nicaragua	NE		
Ecuador	NE	Panamá	NE		
EUROPA					
Alemania	5	Finlandia	0	Malta	0
Austria	0	Francia	5	Noruega	0
Bélgica, Francófono	0	Grecia	0	Países Bajos	NE
Bélgica, Flamenca	0	Hungría	NE	Polonia	2
Bélgica, Valona	0	Irlanda	0	Portugal	0
Chipre	0	Islandia	5	Reino U., I/G/IN*	-
Dinamarca	3	Italia	5	Reino U., Escocia	-
Eslovaquia	NE	Letonia (Latvia)	NE	República Checa	NE
Eslovenia	NE	Liechtenstein	6	Rumania	0
Estonia	NE	Lituania	6	Suecia	0
España	5	Luxemburgo	0		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

3.6. Modelos generales

La gran variedad de posibilidades en materia de jubilación y retiro, hace que sea difícil establecer modelos que sean un fiel reflejo de lo que acontece en los diferentes países de Europa y América Latina. Sin embargo, es posible encontrar algunas pautas de carácter general. Así encontramos, básicamente, tres modelos:

Jubilación por edad, con posibilidad de jubilación anticipada y postergada con límites y sin diferencias en función del género.

En la mayoría de los países de Europa Occidental, el retiro se produce al alcanzar una determinada edad, habitualmente ésta es a los 65 años. En esos países es posible jubilarse anticipadamente con la posibilidad de recibir el 100% de la prestación, siempre que se hayan cumplido determinados años de servicio, los que oscilan habitualmente entre los 25 y 35 años. También en estos países es posible postergar la jubilación algún tiempo, normalmente de 3 a 5 años. En estos casos no se han establecido diferencias en las condiciones de jubilación, en función del género del docente.

En estos países se observa una tendencia por aumentar la edad de jubilación, hecho probablemente motivado por dos factores. Por una parte, el envejecimiento general de la población hace que sea necesario que los trabajadores coticen más años para compensar la falta de ingresos, por falta de población joven; y por otro, la ausencia de candidatos a ser profesores, hace que sea necesario retenerlos más tiempo en el sistema educativo, aprovechando su experiencia y su conocimiento.

Alemania, Francia o España son ejemplos característicos de este modelo. Así, en España, los docentes de enseñanza no universitaria se jubilan de forma obligatoria al cumplir los 65 años de edad, independientemente de su género. Sin embargo, es posible una jubilación anticipada, si tienen un mínimo de 60 años, recibiendo el 100% de su sueldo, si han cumplido 30 años de servicio en la enseñanza pública; o con una reducción, si no han cumplido esos requisitos. Igualmente, si no han cumplido esos 35 años de servicio, pueden postergar su jubilación hasta llegar a los 70 años o hasta que hayan cumplido con los años de servicio pertinentes.

Los docentes alemanes tienen las mismas condiciones de jubilación y retiro que el resto de los funcionarios públicos de su país. Los profesores se retiran al final del curso escolar, o al medio año que sigue a su cumpleaños número 65, aunque también es posible una jubilación anticipada a los 63 años, así como retrasarla en 5 años. La cantidad que reciben tras la jubilación, está dada en función de sus imposiciones a lo largo de toda su vida laboral.

En Francia, los docentes pueden recibir una pensión de jubilación a partir de la edad de 60 años. La tasa de esta pensión depende del número de años trabajados: llega como máximo al 75% del salario correspondiente a la última categoría del índice, obtenida por el profesor, en la que estuvo al menos seis meses. Esta tasa máxima es obtenida después de 40 años de servicio (cada uno de estos años otorga un 1,875% de tasa y sirve de base para el cálculo de la pensión dada: $40 \times 1,875\%$). Si así lo desean, los profesores de la subcategoría de "clase tipo" pueden prolongar su actividad hasta la edad límite de 65 años, si no han cotizado los 40 años necesarios para recibir el 100% de la jubilación. Recientemente, la legislación ha permitido prolongar la actividad de estos profesores más allá de los 65 años, cuando el número de años de servicio no alcanza a los 40; la prolongación máxima que se da en este caso es de 10 trimestres. Los profesores de la subcategoría "no clasificada" tienen un régimen diferente: una jubilación a los 55 años y una prolongación hasta los 60 años como máximo.

Jubilación por edad, pero sin obligación de retirarse, y con diferencia por géneros

La situación más habitual entre los países del este de Europa, es que existe una edad mínima a partir de la cual los docentes puedan retirarse con una pensión segura, habiendo cumplido, también, un mínimo de años de servicio, pero no existe una fecha oficial en la cual deban dejar sus trabajos. De esta forma, es posible encontrarse con docentes de una edad avanzada en las aulas. Los casos más representativos son Eslovaquia, Estonia, Letonia, Lituania y la República Checa.

Otra característica de este modelo es que las condiciones de jubilación son diferentes para los hombres y para las mujeres, de tal forma que ellas pueden retirarse de 2 a 5 años antes.

La última característica es que la edad oficial de jubilación es menor a la del modelo anterior, situándose entre los 53 a 60 años para las mujeres y entre los 58 y 63 años para los hombres.

Así, en Eslovaquia los docentes para jubilarse han de tener al menos 25 años de servicio y haber alcanzado los 60 años de edad para los varones y los 54-57 para las mujeres. Sin embargo, pueden seguir trabajando en las escuelas, incluso después de haber cumplido los requisitos para su retiro.

En la República Checa el personal educativo tiene derecho a una pensión si: ha cotizado durante un tiempo determinado, ha alcanzado la edad de retiro o ha cumplido con otras condiciones establecidas en la ley. Hasta 1996 el límite de edad para el retiro era de 60 años para los hombres y entre 55-57 años para las mujeres (dependiendo del número de sus niños). A partir de 1996, esto ha cambiado en 2 meses por cada año, para los hombres; y en 4 meses por cada año, para las mujeres. En el 2001 la edad de retiro mínima para las mujeres era de 58,8 años (esto se puede reducir dependiendo del número de niños) y de 60,9 años para los hombres si han cotizado durante 25 años (generalmente igual a los años de servicio).

La edad mínima para todos es de 65 años si tienen menos de 25 años de cotización en el seguro, pero por lo menos 15 años de servicio (seguro de la pensión). A principios del 2007 será de 62 años para los hombres y entre 57-61 para las mujeres (dependiendo del número de niños). No hay edad máxima de jubilación. Es posible tomar la jubilación anticipada. En este caso, el número mínimo de años en servicio es de 25 y la edad mínima es:

- Tres años antes de la edad del retiro oficial; la cantidad a la cual tiene derecho el profesor es reducida en 0,9 por ciento por cada 90 días. La reducción de la pensión es permanente, y una persona puede ganar solamente una pensión completa volviendo al trabajo.

- Dos años antes de la edad del retiro oficial y 180 días como desempleados o con una pensión de inhabilidad parcial; la cantidad a la cual tiene derecho el profesor es reducida en 1,3 por ciento por cada 90 días. Al alcanzar la edad del retiro oficial se puede solicitar la pensión completa.

Los profesores que cumplan con los años de servicio necesarios o han alcanzado la edad para la jubilación, o la edad de retiro máxima, pueden continuar enseñando, pero no reciben ninguna ventaja. Existen algunas restricciones para los profesores que vuelven al trabajo después del retiro (si reciben una pensión), y consiste en que solamente se pueden emplear con un contrato a plazo fijo, para un máximo de un año.

Jubilación por años de servicio, o en combinación con la edad, y con posibilidad de ser postergada sin límite legal

Un último modelo lo conforman la mayoría de países de América Latina. En ellos, para jubilarse es necesario haber cumplido *tanto una edad determinada, como años de servicio determinados*, de tal forma que el docente sigue en servicio hasta que cumpla ambas condiciones. En estos países la edad de retiro es muy temprana, a partir de los 55 años de edad y no suele haber fecha de retiro obligatorio. Países donde se cumple este modelo son: Argentina, Brasil, Cuba, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay.

En México, República Dominicana y Venezuela, las características son extremas, dado que en algunas ocasiones no es necesario tener una edad mínima, sólo es necesario cumplir con años de servicio determinados.

De esta forma, se combinan dos situaciones extremas: docentes con 55 años (o incluso menos) que dejan la docencia y otros que continúan enseñando hasta edades muy avanzadas. Sirven dos ejemplos para ilustrar este modelo:

En Panamá, el Sistema de Ahorro y Capitalización de Pensiones de los Servidores Públicos se creó en 1997. De acuerdo con la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social establece que para obtener la jubilación, son requisitos: tener 62 años de edad los hombres y 57 las mujeres, cumplir 28 años de servicio y totalizar 336 cuotas. En el año 2000, a partir de la Ley 54, se crea el Plan de Retiro Anticipado, que permite la jubilación unos años antes de lo reglamentado (52 años y medio para las mujeres y 56 para los hombres).

En México, por último, las pensiones y jubilaciones operan a través del sistema de seguridad social que ampara a todos los trabajadores

del Estado (ISSSTE). Las pensiones a las que pueden acceder son las siguientes:

- Pensión por jubilación (para trabajadores con 30 años o más de servicio y para trabajadoras con 28 años o más, de servicio).
- Pensión de retiro por edad (trabajadores que cumplieron 55 años de edad y que tienen por lo menos 15 años de servicio).
- Pensión por invalidez (trabajadores que se inhabilitan física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo con al menos 15 años de servicio).
- Pensión por muerte (requiere al menos 15 años de servicio, o 10 para mayores de 60 años).

IV. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La concepción más tradicional de evaluación del profesorado, o evaluación de los docentes, hacía referencia casi exclusivamente a los procesos valorativos ligados a la selección inicial del profesorado: evaluación del profesorado en prácticas y certificación o selección de los docentes para su contratación.⁵ Sin embargo, poco a poco se va extendiendo la importancia de la evaluación del profesorado como medio para su desarrollo profesional. Desde esa perspectiva, la inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter aditivo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional.

En este capítulo nos centraremos en lo que se denomina evaluación del desempeño docente; es decir, la evaluación del profesorado activo cuyo objetivo es mejorar su desempeño, mantenerle motivado o reconocer social y económicamente su trabajo, aunque también considera la evaluación para la selección de puestos directivos. De esta forma, aunque su carácter primordial es formativo, también incorpora elementos de evaluación sumativa.

Pero antes de profundizar en el estudio de la evaluación del desempeño docente es necesario destacar que dicha evaluación es un ámbito tradicionalmente conflictivo, con una gran variabilidad de situaciones entre los diferentes países y plagado de problemas de todo tipo. Así, siguiendo al profesor Mateo⁶ es posible destacar los siguientes tipos de dificultades que conlleva la evaluación del profesorado:

- Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente.

⁵ Millman, J. y Darling-Hammond, L. (Eds.) (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid: La Muralla.

⁶ Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona – Horsori.

- Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación, y preservar las garantías de los evaluados.
- Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación.

Sin embargo, posiblemente la cuestión clave de la evaluación del desempeño docente sea el “para qué” de la misma, es decir, la finalidad de la evaluación. En ese sentido, parece claro que, en primer término, la evaluación tiene como finalidad básica, mejorar la educación a través de la optimización de la calidad de la enseñanza. Y, para ello, como se ha señalado, se ha de centrar en el desarrollo profesional del docente, entendido como tal el proceso o procesos mediante los cuales los docentes mínimamente competentes alcanzan niveles más altos de idoneidad profesional y amplían su comprensión de sí mismos, de los papeles que juegan, de los contextos y de la carrera profesional.⁷

De esta forma, más allá de la importancia que los diferentes sistemas educativos dan a la evaluación de los docentes y a la finalidad de la evaluación como medio para mejorar la calidad de la enseñanza, es posible encontrar grandes diferencias entre países acerca de los diferentes elementos que la configuran. Para poder concretar esas

⁷ Riegler, R. P. (1987). Conceptions of faculty development. *Educational Theory*, 37. Págs. 53-59.

diferencias y establecer modelos entre países, este capítulo se va a centrar en el análisis de cinco elementos clave en la evaluación del desempeño docente: la existencia de evaluaciones externas, los propósitos y repercusiones de la evaluación, los fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente, los instrumentos utilizados, y otros aspectos, como es la periodicidad u obligatoriedad de la evaluación. En el último apartado se apuntarán algunos modelos generales y se ilustrarán los mismos, con la descripción de los sistemas de evaluación en algunos países representativos.

1. EXISTENCIA DE EVALUACIONES EXTERNAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

De una forma u otra, en todos los países de Europa y América se da algún tipo de evaluación del desempeño del profesorado no universitario. Sin embargo, mientras que en algunos países se ha establecido de manera formal algún sistema de evaluación externa del profesorado de forma generalizada, en otros, sólo está presente la autoevaluación del docente que se desarrolla de una manera más informal.

Los países en los que no se ha establecido un sistema de evaluación del desempeño docente, con carácter general, son los siguientes:

- La mayoría de los países de Europa Occidental: Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Islandia, Liechtenstein Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido (Escocia) y Suecia;
- Tres de la Europa del este: Eslovaquia, Hungría, Letonia y
- Algunos países de América Latina: Brasil, Ecuador, Nicaragua, Panamá y Paraguay.

Por el contrario, se ha regulado una evaluación del desempeño docente de carácter externo en bastantes países europeos y en la mayoría de los americanos:

- De entre los países europeos: Alemania, Eslovenia, Estonia, Francia, Grecia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), República Checa y Rumania.
- De entre los países americanos: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; así como los dos estados de los Estados Unidos de América analizados: California y Carolina del Norte.

Tabla N° 1
PAÍSES CON SISTEMAS GENERALIZADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE CARÁCTER EXTERNO

AMÉRICA					
Argentina	Sí	El Salvador	No	Paraguay	No
Bolivia	Sí	EE.UU., California	Sí	Perú	Sí
Brasil	No	EE.UU., Carolina del N.	Sí	Puerto Rico	Sí
Chile	Sí	Guatemala	Sí	Rep. Dominicana	Sí
Colombia	Sí	Honduras	Sí	Uruguay	Sí
Costa Rica	Sí	México	Sí	Venezuela	Sí
Cuba	Sí	Nicaragua	No		
Ecuador	No	Panamá	No		
EUROPA					
Alemania	Sí	Finlandia	No	Malta	Sí
Austria	No	Francia	No	Noruega	No
Bélgica, Francófona	No	Grecia	Sí	Países Bajos	No
Bélgica, Flamenca	No	Hungría	No	Polonia	Sí
Bélgica, Valona	No	Irlanda	No	Portugal	Sí
Chipre	No	Islandia	No	Reino U., I/G/IN*	Sí
Dinamarca	No	Italia	No	Reino U., Escocia	No
Eslovaquia	No	Letonia (Latvia)	No	República Checa	Sí
Eslovenia	Sí	Liechtenstein	No	Rumania	Sí
Estonia	Sí	Lituania	No	Suecia	No
España	No	Luxemburgo	No		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Sin embargo, la clasificación inicial, un tanto maniquea, obtenida a partir de las informaciones oficiales de cada país, exige una gran cantidad de matizaciones para ajustarse a la realidad. Así, en España e Italia sí que hay un sistema de evaluación del desempeño docente, pero sólo para situaciones muy excepcionales: para licencia por estudio y viajes al extranjero. En otros lugares, como por ejemplo en los países

nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) y en los Países Bajos, la responsabilidad de los docentes recae en el centro educativo, de tal forma que éstos pueden poner en marcha procesos de evaluación, que incluso, pueden tener repercusiones sobre su salario.

En los dos estados analizados de los Estados Unidos de América (así como en el resto de la federación) la responsabilidad de la evaluación de los docentes recae en los distritos escolares, aunque existen unas pautas generales que establece la administración estatal.

En todo caso, la primera idea conclusiva es que no está generalizada la evaluación del desempeño docente de carácter externo. Es más, un simple recuento apunta a que se da en la mitad de los países analizados; y la mayor concentración recae en los países de América Latina de Europa del este, y en la minoría de Europa Occidental.

2. PROPÓSITOS Y REPERCUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Se puede afirmar, que básicamente, todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y, por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo.

En todos los países analizados, la evaluación del desempeño docente tiene como uno de sus propósitos básicos, formulados de manera más o menos explícita, la mejora de la calidad de la enseñanza; es decir, busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento o la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza. Además, puede afirmarse que esta evaluación formativa es el propósito fundamental en los sistemas de evaluación internos, así como en la evaluación de los profesores desarrollada por los propios centros docentes.

En la mayoría de países donde se ha establecido un sistema de evaluación externo del desempeño docente, la evaluación combina

el carácter formativo, con el sumativo. Efectivamente, junto con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza, también busca obtener información con vistas a seleccionar y/o clasificar a los docentes para tomar alguna decisión administrativa. De esta forma, para la mayoría de los países en los que existe evaluación externa del desempeño docente, esta evaluación tiene repercusiones que pueden considerarse como “duras” para la vida profesional del profesorado; es decir, repercusiones sobre su salario o su promoción, llegando incluso a incidir en su futuro como docente.

Analicemos con un poco de detalle las repercusiones que tiene la evaluación externa del desempeño en los diferentes países analizados.

Repercusiones sobre la promoción de escalafón horizontal

Como se analizó en el capítulo anterior, referido a la carrera docente, la necesidad de buscar criterios objetivos como base para la promoción en el escalafón docente, ha hecho que en muchos países en los que existe este sistema, se haya establecido la evaluación del desempeño como uno de los criterios básicos de decisión.

Así, los resultados de la evaluación del desempeño, son considerados en la promoción de escalafón para la carrera magisterial (promoción horizontal) en:

- La mayoría de países de América Latina: Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela y
- Algunos países europeos: Alemania, Eslovaquia, España, Estonia, Francia, Grecia, Malta, Polonia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) y Rumania.

De esta forma, en Francia, por ejemplo, los docentes que quieran ascender de nivel y de categoría deben solicitar ser evaluados. Esta evaluación es desarrollada por el inspector de la zona y tiene en cuenta tanto los temas de tipo pedagógico (planificación y desarrollo de las clases), como los de tipo administrativo (asistencia, puntualidad, etc.), siendo los dos primeros aspectos los que más pesan para la promoción.

En México existe un complejo sistema de evaluación para promocionar dentro de la carrera magisterial. El mismo considera seis factores: 1) la antigüedad, 2) el grado académico, 3) la preparación profesional, 4) la acreditación de cursos de actualización y superación profesional, 5) el desempeño profesional y 6) el aprovechamiento escolar (para los maestros frente al grupo).

En España, por último, y sólo para los profesores de Educación Secundaria, existe el cuerpo de catedráticos como única forma de promocionar. Las convocatorias para la promoción son muy excepcionales y en ese caso la evaluación se realiza mediante un concurso-oposición; es decir, mediante un examen competitivo donde se tienen en cuenta los méritos de los candidatos.

Repercusiones en forma de incremento salarial directo

En otros países, donde existe evaluación del desempeño docente de tipo externo, los resultados de la misma son la base para un incremento salarial que se añade al salario base. En este caso suele tratarse de países en los que existe un sistema de carrera docente con escalafones horizontales.

Esto acontece en tres países de América Latina: Chile, Cuba y Honduras; y en cinco países de Europa: Chipre, Eslovenia, Letonia, República Checa y Rumania.

En Dinamarca, Noruega, Suecia y en los Países Bajos todas las competencias en materia de personal docente la tienen los centros educativos. De esta forma, los centros pueden poner en marcha procesos de evaluación de sus docentes, y si lo consideran pertinente, pueden hacer que los resultados de esa evaluación tengan repercusión sobre los profesores.

En Rumanía, se ha establecido un sistema de evaluación del desempeño docente obligatorio y con periodicidad anual para todos los profesores. Los resultados obtenidos en el mismo, constituyen un criterio eliminatorio para la asignación de incentivos salariales, para la promoción y para el desarrollo profesional. De esta forma, los docentes que han obtenido altas calificaciones en la evaluación,

pueden competir por los incentivos salariales otorgados a los desempeños profesionales altos: el *salario al mérito* (15% de incentivo salarial durante un año) y el *grado al mérito* (20% de incentivo salarial durante un periodo de 4 años). También es necesario haber tenido esa máxima puntuación para competir por los puestos de gestión, dirección y control, y para participar en los exámenes específicos de grado profesional *grado didáctico I* y *grado didáctico II* (ambos conduciendo también a aumentos salariales).

En Eslovenia los docentes que obtengan una puntuación por encima del promedio reciben un incremento salarial del 20%. Y, por último, en Letonia, aunque no hay un sistema de evaluación externa reglamentada, si un profesor realiza un trabajo que es considerado como excepcional, puede recibir un incremento salarial.

Tabla N° 2
FORMAS DE REPERCUSIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE

Escalafón docente (ED) o incremento salarial (IS)

AMÉRICA					
Argentina	ED	El Salvador	ED	Paraguay	-
Bolivia	ED	EE.UU., California	-	Perú	ED
Brasil	-	EE.UU., Carolina del N.	-	Puerto Rico	ED
Chile	IS	Guatemala	ED	Rep. Dominicana	ED
Colombia	ED	Honduras	IS	Uruguay	ED
Costa Rica	ED	México	ED	Venezuela	ED
Cuba	IS	Nicaragua	-		
Ecuador	-	Panamá	ED		
EUROPA					
Alemania	ED	Finlandia	-	Malta	ED
Austria	-	Francia	ED	Noruega	IS
Bélgica, Francófona	-	Grecia	ED	Países Bajos	IS
Bélgica, Flamenca	-	Hungría	-	Polonia	ED
Bélgica, Valona	-	Irlanda	-	Portugal	ED
Chipre	IS	Islandia	-	Reino U., I/G/IN*	ED
Dinamarca	IS	Italia	-	Reino U., Escocia	-
Eslovaquia	IS	Letonia (Latvia)	IS	República Checa	IS
Eslovenia	ED	Liechtenstein	-	Rumania	ED/IS
Estonia	ED	Lituania	-	Suecia	IS
España	-	Luxemburgo	-		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Evaluación del desempeño como criterio para la promoción vertical

Como hemos visto en el capítulo anterior, en algunos de los países en los que se ha establecido un sistema de promoción vertical, mediante el cual los docentes pueden optar a puestos de dirección, gestión o supervisión, se utiliza como criterio la oposición. Efectivamente, para poder acceder a un puesto jerárquicamente superior, los candidatos han de superar una prueba donde demuestren sus competencias, capacidades y conocimientos para ocupar el puesto al que aspiran. Sería, por tanto, una evaluación para la selección de personal que queda al margen de la evaluación del desempeño docente. Este es el caso de países tales como Argentina, Bolivia, Francia (en Educación Secundaria), Guatemala o Italia.

En otros países los criterios son: el escalafón docente (con lo que indirectamente la evaluación del desempeño también jugaría un importante papel) o, en algunos casos, los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente.

Los países en los que se considera el resultado de la evaluación del desempeño docente como un criterio más para la promoción vertical, serían: Argentina, Chile o Rumania.

En España la elección del director o directora del centro es competencia del Consejo Escolar. Sin embargo, para poder ser candidato, es necesario estar acreditado por la administración educativa; y uno de los requisitos para la acreditación, es superar un proceso de evaluación del desempeño docente.

Repercusiones negativas

A pesar de no ser frecuente, en dos países los resultados negativos de la evaluación del desempeño docente obligatorio pueden tener repercusiones negativas en la vida de los profesores, llegando incluso, a suponer la suspensión del trabajo. Así ocurre en Cuba y en Bolivia.

En Bolivia los docentes han de realizar cada cinco años un examen teórico-práctico de suficiencia profesional. Los docentes que no lo superen tienen una segunda oportunidad al año siguiente. Si en esta

ocasión tampoco aprueban, serán suspendidos de la función docente, sin trabajo, ni sueldo, hasta que aprueben el examen en una tercera y última oportunidad. Si en esta ocasión tampoco aprueban, quedarán definitivamente separados del Servicio de Educación Pública.

Otras repercusiones

En Honduras, si el docente obtiene un 80% o más en la evaluación docente anual, puede realizar estudios o investigaciones autorizadas por la Secretaría de Estado en el despacho de educación tanto en el país como en el extranjero, con goce de sueldo.

En España o Italia es necesaria una evaluación positiva del desempeño docente para obtener licencias por estudio o viajes al extranjero.

3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas. Así, es clásica la propuesta de Scriven,⁸ quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes.⁹

⁸ Scriven, M. (1988). Duty-based teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 1(4). Págs. 319 -334.

⁹ Schalock, H.D., Schalock, M.D., Cowart, B. y Myton, D. (1993). Extending teacher assessment beyond knowledge and skills: An emerging focus on teacher accomplishments. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 7. Págs. 105-133.

Básicamente se han identificado seis teorías y/o modelos acerca de la caracterización del “buen docente” que pueden ser útiles como marco de referencia para analizar las propuestas encontradas:¹⁰

- Modelo centrado sobre los rasgos o factores.
- Modelo centrado sobre las habilidades.
- Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula.
- Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas.
- Modelo centrado en los resultados.
- Modelo basado en la profesionalización.

Y una primera idea, extraída tras aplicar este marco de análisis, es que pocos son los sistemas de evaluación del desempeño que hagan explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, sin duda, una debilidad.

Una excepción a esta norma es el llamado Marco para la Buena Enseñanza¹¹ (MBE) propuesto por el Ministerio de Educación de Chile y que supone la referencia teórica a partir de la cual se desarrolla la propuesta de evaluación de docentes. Como se observa en la Tabla N° 3, está conformada por cuatro dominios: preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio de aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, y responsabilidades profesionales; dominios que posteriormente se concretan en 20 criterios de ejercicio profesional y en un buen número de descriptores.

¹⁰ Marczely, B. (1992). Teacher evaluation: research versus practice. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5 (3). Págs. 279-290.

¹¹ www.docentemas.cl/docs/MBE.pdf

Tabla N° 3 MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA, DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE

CRITERIOS POR DOMINIOS

Preparación de la Enseñanza	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
<p>A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.</p> <p>A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.</p> <p>A3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.</p> <p>A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.</p> <p>A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.</p>	<p>B1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.</p> <p>B2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.</p> <p>B3. Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.</p> <p>B4. Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.</p>
Responsabilidades profesionales	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
<p>D1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.</p> <p>D2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.</p> <p>D3. Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.</p> <p>D4. Propicia relaciones de colaboración y de respeto con los padres y apoderados.</p> <p>D5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.</p>	<p>C1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.</p> <p>C2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.</p> <p>C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.</p> <p>C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.</p> <p>C5. Promueve el desarrollo del pensamiento.</p> <p>C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.</p>

Fuente: www.rmm.cl/usuarios/equiposite/doc/200312031457060.mbe.pdf

Este marco puede ser considerado como ecléctico en el sentido que recoge aspectos de habilidades, conductas en el aula, desarrollo de tareas y actividades relacionadas con la profesionalización. Por esta razón, es un ejemplo de los modelos desarrollados en América Latina.

En otras propuestas, a falta de un marco teórico explícito, es posible deducir el mismo, a partir de los elementos que conforman el sistema de evaluación del desempeño docente:

- En Colombia, la normativa establece 14 aspectos del desempeño a valorar: construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), cumplimiento de las normas y políticas educativas, conocimiento y valoración de los estudiantes, fundamentación pedagógica, planificación del trabajo, estrategias pedagógicas, estrategias para la participación, evaluación y mejoramiento, innovación, compromiso institucional, relaciones interpersonales, mediación de conflictos, trabajo en equipo, y liderazgo.
- En Costa Rica, según el Manual de Evaluación y Certificación, se considera, por una parte la evaluación de la personalidad, en donde se tienen en cuenta: relaciones humanas, capacidad de razonamiento, desarrollo intelectual, madurez, expresión oral, conducta social, iniciativa y expresión escrita. Por otra parte, se realiza una evaluación del trabajo, donde se consideran: la relación con alumnos, padres de familia y la comunidad; la organización del trabajo, el desarrollo de programas, la calidad del trabajo realizado, la aplicación de métodos educativos, la cantidad de trabajo realizado, la disciplina y la jefatura.
- En Cuba se evalúan los resultados del trabajo, la preparación para el desarrollo del mismo, las características personales, el cumplimiento de las normas de conducta y principios de ética pedagógica y profesional.
- En El Salvador los criterios se centran en tres bloques: preparación profesional, aplicación del trabajo y aptitud docente.

- En Eslovenia los criterios de evaluación comprenden: conocimientos y habilidades; competencias multidisciplinares; independencia, fiabilidad, creatividad y desempeño profesional; el trabajo colaborativo con los compañeros y las relaciones con los padres de familia.
- En California se considera el progreso de los alumnos en relación con los estándares propuestos por el distrito escolar, las técnicas y estrategias de instrucción empleadas, el apego a los objetivos curriculares y el establecimiento de un clima de aula adecuado para el aprendizaje.
- En Perú son cuatro los elementos del marco: eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad y, finalmente, participación en el trabajo comunal y en la promoción social.
- En Puerto Rico son cinco: manejar su sala de clases eficientemente y mantener la disciplina en ella, motivar a los estudiantes y diseñar estrategias ajustadas a su condición, aprovechar los recursos tecnológicos que facilitan la docencia, evaluar objetivamente la labor de los alumnos, adaptar su comportamiento a los reglamentos de la escuela y del sistema educativo.
- En República Dominicana, por último, se considera la capacidad de los docentes y su formación.

Un análisis de estas propuestas (Tabla N° 4) muestra, en primer lugar, la enorme variabilidad entre países. De esta forma, se vuelve a verificar la falta de una visión común que hay en la evaluación del desempeño docente, incluso en países como los analizados que se ajustan a un modelo de evaluación análogo, como se verá más adelante en la Tabla N° 6.

Una segunda idea, es que ningún país sigue un marco teórico puro, sino que refleja influencias de varios de ellos. De esta forma, se apuesta por una visión compleja y múltiple de lo que es un docente de calidad.

En tercer término se encuentra que todos los modelos teóricos antes señalados se ven reflejados en un país u otro: desde el modelo de rasgos con reminiscencias de estos modelos en Cuba o Costa Rica, hasta el modelo centrado en resultados, considerado en California.

Con todo ello, y a falta de un análisis más fino, es posible concluir que no existe un modelo único común de lo que se considera un “docente de calidad”. De tal forma que actividades análogas en contextos similares, son vistas de maneras diferentes, y valoradas y reconocidas de manera diferencial; idea que debería ser sometida a una seria reflexión por parte de los responsables políticos de la evaluación.

Tabla N° 4
RESUMEN DE LOS ELEMENTOS QUE SE CONSIDEREN EN LA EVALUACIÓN DE DOCENTES EN DIFERENTES PAÍSES

	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	CUBA	CALIFORNIA	PERÚ	PUERTO RICO
Aptitud y personalidad			Personalidad	Características personales			
Preparación	Preparación de la enseñanza	Planeación del trabajo Fundamentación Pedagógica	Organización del trabajo	Preparación para el desarrollo del trabajo			Diseñar estrategias ajustadas a su condición
Clima de aula y motivación de los estudiantes	Creación de ambientes para el aprendizaje	Relaciones interpersonales Mediación de conflictos	Disciplina		Establecimiento de un clima de aula adecuado para el aprendizaje		Mantener la disciplina en el aula Motivar a los estudiantes
Desarrollo de la docencia	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Estrategias pedagógicas	Desarrollo de programas; la aplicación de métodos educativos		Apego a los objetivos curriculares, las técnicas y estrategias de instrucción empleadas	Eficiencia en el servicio	Manejar su sala de clases eficientemente Aprovechar los recursos tecnológicos que facilitan la docencia
Evaluación		Conocimiento y valoración de los estudiantes					Evaluar objetivamente la labor de sus alumnos
Relaciones con padres y comunidad			Relación con alumnos, padres de familia y la comunidad			Participación en el trabajo comunal y en la promoción social	
Resultados			Calidad y del trabajo realizado; la cantidad de trabajo realizado	Resultados del trabajo	El progreso de los alumnos		
Cumplimiento de normas	Responsabilidades profesionales	Cumplimiento de las normas y políticas educativas	Jefatura	Cumplimiento de las normas de conducta y principios de ética		Asistencia y puntualidad	Adaptar su comportamiento a los reglamentos de su escuela y del se.
Otros		Construcción y desarrollo del PEI; Estrategias para la participación; Innovación; Compromiso Institucional; Trabajo en equipo; liderazgo					

4. INSTRUMENTOS

Aunque cualquier procedimiento o instrumento de obtención de información con propósitos valorativos puede ser aplicado a la evaluación del desempeño docente, es posible afirmar que son ocho los procedimientos de obtención de información más utilizados para la evaluación externa del desempeño docente: observación en el aula, entrevistas o cuestionarios al docente, informe de la dirección del centro, cuestionarios dirigidos a los alumnos o a sus familias, test y pruebas estandarizadas, portafolio del profesor, pruebas de rendimiento a los alumnos, así como diferentes procedimientos de autoevaluación del docente.

Dadas las claras limitaciones técnicas que se derivan de la utilización de un único procedimiento para obtener una imagen global y objetiva del docente, en todos los países se utilizan varios instrumentos de manera combinada. Así, por ejemplo, en Chile se utilizan cuatro procedimientos: portafolio de evidencias estructuradas; pauta de autoevaluación, entrevista estructurada al docente evaluado e informe de referencia de terceros (director y jefe de UTP). En Alemania, se combina la observación de las clases, la revisión de los documentos generados en el proceso de enseñanza, el informe de los superiores y la entrevista con el docente.

También es frecuente que no se establezcan reglamentariamente instrumentos de evaluación, sino que se deje a cada centro o distrito o autoridad local la utilización de sus propios procedimientos. Paradigmático en ese sentido resulta Colombia, donde exclusivamente se señalan los posibles instrumentos entre los que se encuentran las fuentes personales, integrantes de la comunidad educativa o cuerpos colegiados de la institución que puedan dar testimonio sobre el desempeño del evaluado; los documentos, registros y testimonios escritos personales e institucionales como: innovaciones educativas, resultados significativos en los aprendizajes de los estudiantes, desarrollo de proyectos pedagógicos, actas, programaciones, informes; las observaciones directas; y, por último, las reuniones, encuentros o entrevistas con el docente implicado.

En todo caso queda claro que el propósito y las consecuencias de la evaluación tendrán una clara repercusión sobre la metodología y

los procedimientos de evaluación utilizados. De esta forma, mientras que una evaluación sumativa, con consecuencias sobre el salario o la promoción de los docentes ha de exigir que el procedimiento sea objetivo y homogéneo para todos, para que tengan las mismas posibilidades de obtener buena puntuación y, con ello, equidad en las posibilidades de ascenso o incremento salarial, en la evaluación formativa es necesario que los procedimientos se ajusten a cada docente y a su situación particular.

Analicemos mínimamente algunos de los instrumentos más comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño docente en los países estudiados.

Observación en el aula

Un procedimiento muy habitual para obtener informaciones sobre el desempeño del profesor es observar cómo se desenvuelve en su contexto más habitual de trabajo: el aula. Esta observación puede ser formal, preparada de antemano, o informal, sin una preparación previa; puede utilizarse un protocolo de observación cerrada o recoger de forma abierta las percepciones del evaluador. La observación puede ser desarrollada por directivos, por inspectores, por colegas o por expertos, y suelen tratarse de dos o tres sesiones de observación de una hora.

Así, en Argentina son los pares los que realizan la observación del docente; en Costa Rica es el rector del centro, y en Cuba pueden ser el director o subdirector, los jefes de ciclo o departamento, los inspectores o los asesores.

Otro ejemplo puede ser España, donde el inspector de la zona donde trabaja el docente, es el responsable del proceso global de evaluación y también de la observación del aula.

Entrevistas a los profesores

Un instrumento más, son las escalas de evaluación aplicadas tanto de manera escrita, en forma de cuestionarios, como oralmente a modo de entrevista. Pueden ser cuantitativas o cualitativas, y suelen

utilizarse para valorar estrategias de conducción del aula, habilidades instructivas, personalidad del docente, preparación académica y profesional, actitudes e intereses, etc.

En Chile se utiliza una entrevista estructurada, basada en dominios y criterios del Marco para la Buena Enseñanza y que es aplicada por un evaluador par del docente evaluado. También, incluye una pregunta sobre aspectos relevantes del contexto en que se desempeña el docente y que puedan haber afectado en el desempeño del entrevistado.

Informe de la dirección del centro

También es frecuente en muchos países que se solicite a la dirección del centro o del departamento un informe donde se señalen tanto las capacidades del docente como el desempeño de la tarea que ha desarrollado.

Así, en Chile, tanto el director como el jefe de UTP de su establecimiento realizan cada uno un informe acerca de su desempeño profesional como docente, a partir de una pauta estructurada referida a diferentes aspectos contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza.

Test y pruebas estandarizadas

En algunos países se utilizan pruebas estandarizadas o test para analizar las habilidades básicas, así como los conocimientos pedagógicos y académicos de los docentes. Este es el caso de Bolivia.

Portafolio del profesor

El portafolio, en su concepción original, es una recopilación de documentos variados sobre el desempeño del profesor, de tal forma que pueden incluirse documentos de planificación, notas escritas de los padres, apuntes o materiales de trabajo, resultados de los alumnos, etc., en síntesis, se constituye una colección de experiencias vividas por el docente en el desempeño de su labor profesional. En los últimos años se está extendiendo su uso como instrumento de

evaluación externa pero, sobre todo, como herramienta para la auto reflexión por parte del profesorado.

A pesar de que no es posible considerar el portafolio como un sistema que en sí mismo se constituya como el único sistema para la evaluación externa, sí que ayuda a obtener información útil que puede llegar a ser un valioso instrumento en la evaluación del desempeño docente, porque además de reunir experiencias significativas y representativas, permite apreciar la comprensión y el sentido de lo relevante para el docente. Por ello, es muy útil cuando la finalidad de la evaluación es la orientación y mejora del desarrollo profesional del educador.

En Chile, los docentes han de completar un portafolio donde el profesor recopila diversos materiales como evidencia de su trabajo. Está compuesto por módulos:

- Unidad Pedagógica: está conformado por el diseño e implementación de una unidad pedagógica, la evaluación final de dicha unidad y una reflexión sobre su quehacer docente.
- Clase Filmada: está compuesto por el video de una clase filmada (de 40 minutos), una ficha descriptiva de la misma y fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados, si corresponde. La filmación será realizada por un camarógrafo acreditado que acordará a través del director(a) de su establecimiento el día y la hora de filmación.

Pruebas de rendimiento a los alumnos.

Aunque mucho menos frecuente por las duras críticas que ha sufrido por parte de los estudiosos, otra información susceptible de ser utilizada para la evaluación externa del desempeño docente, es estudiar el impacto del trabajo sobre los estudiantes, es decir, considerar los resultados académicos de los alumnos.

Este procedimiento es utilizado, por ejemplo en California, donde se estudia el progreso de los estudiantes en relación con los estándares propuestos por el distrito escolar, al igual que en Puerto Rico.

Entrevistas y cuestionarios dirigidos a los alumnos o a sus familias

Otra estrategia utilizada por algún país, es la de obtener información sobre el desempeño de los docentes mediante la aplicación de cuestionarios cerrados dirigidos a los alumnos o a sus familias. Así acontece, por ejemplo en Cuba.

Autoevaluación

Por último, en algunos países como en España o en Chile, se pide a los propios profesores que hagan un informe que recoja su propia autoevaluación. Sirve como ejemplo la tabla 3.5 donde se reflejan los dominios y descriptores utilizados en Chile para la autoevaluación de los docentes.

**TABLA N° 5
DOMINIOS Y DESCRIPTORES UTILIZADOS EN CHILE PARA
LA AUTO-EVALUACIÓN**

Dominios	Descriptores
Preparación de la enseñanza	<p>Conoce diferentes perspectivas y nuevos desarrollos de su disciplina.</p> <p>Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.</p> <p>Las estrategias de evaluación son coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados.</p>
Creación de un ambiente para el aprendizaje.	<p>Proporciona a todos sus alumnos oportunidades de propicio participación.</p> <p>Utiliza estrategias para monitorear y abordar educativamente el cumplimiento de normas de convivencia.</p> <p>Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.</p>
Enseñanza para todos los estudiantes.	<p>Explicita a los estudiantes los criterios que los de aprendizaje orientarán tanto para auto evaluarse como para ser evaluados.</p> <p>Incentiva a los estudiantes a establecer relaciones y ubicar en contextos el conocimiento de objetos, eventos y fenómenos, desde la perspectiva de los distintos sub sectores.</p> <p>Aborda los errores.</p>
Responsabilidades profesionales.	<p>Participa activamente en la comunidad de profesores del establecimiento, colaborando con los proyectos de sus pares y con el proyecto educativo del establecimiento.</p> <p>Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.</p> <p>Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.</p>

5. OTROS ELEMENTOS

Por último, es posible reconocer otros elementos diferenciadores en la evaluación del desempeño docente entre países: quiénes son los responsables de la evaluación, si la misma es voluntaria u obligatoria, y su periodicidad.

Responsables de la evaluación

Tanto en Europa, como en América Latina, la situación más habitual es que los principales agentes responsables de la evaluación de los docentes sean las personas que ocupan los puestos directivos de los centros educativos. Aunque no siempre es así, en México, en España o en Italia, por ejemplo, son las autoridades educativas quienes se responsabilizan del proceso.

Para el desarrollo de la evaluación, junto con el director o directora, suele trabajar la supervisión educativa. En ocasiones, se cuenta con especialistas, o incluso, con profesores pares que apoyan el proceso de evaluación.

Voluntariedad de la evaluación

Dependiendo del tipo y los propósitos de la evaluación, ésta puede ser obligatoria o voluntaria. Así, por ejemplo, es obligatoria en Argentina, Bolivia, Chile, California, Carolina del Norte, Honduras, Puerto Rico y en República Dominicana, mientras que en: España, Francia, Italia, México o Reino Unido es voluntaria.

En Chile, se distingue la evaluación del desempeño anual, de carácter obligatorio y la evaluación de competencias, que es voluntaria, aunque no puede transcurrir más de seis años entre una y otra.

Periodicidad

Para los países donde es obligatoria la evaluación, también se encuentran importantes diferencias en cuanto a la periodicidad en las evaluaciones. Así, por ejemplo, es anual en Argentina, Colombia, Honduras y Puerto Rico; bianual en California (para profesores con

contrato permanente), o quinquenal en Bolivia. En Cuba se entiende que la evaluación es continua.

6. MODELOS DE EVALUACIÓN Y EJEMPLOS

Tras la visión analítica de los sistemas de evaluación del desempeño docente, desarrollados en los diferentes países de América y Europa, en este último apartado se realizará una visión global describiendo con un poco más de detalle algunos modelos de evaluación que hemos considerado como paradigmáticos.

Utilizando como criterio básico el propósito de la evaluación del desempeño de docentes, criterio que consideramos la “espinas dorsal” de los otros elementos de evaluación, es posible identificar cinco modelos diferenciados, aun cuando en algunos casos imbriquen elementos de uno u otro. Estos modelos son: evaluación del desempeño docente en conjunto con la evaluación del centro educativo con énfasis en la autoevaluación; evaluación del desempeño docente para casos especiales; la evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional; la evaluación como base para un incremento salarial y, la evaluación para la promoción en el escalafón docente.

Evaluación del desempeño docente en conjunto con la evaluación del centro escolar: Finlandia

En algunos países, y quizá Finlandia sea el caso más paradigmático, no está establecido ningún sistema externo de evaluación del profesorado. Desde esa visión, se prima la profesionalidad del docente para mejorar su propia práctica y se fomenta la autoevaluación del profesorado como medio de su optimización profesional.

El sistema educativo finlandés esta basado en la confianza hacia los docentes y los centros educativos, de tal forma que en 1990 se eliminó el sistema de inspección o supervisión de centros y profesores. La evaluación del profesorado es un elemento más de la evaluación global de los centros educativos, y es en este nivel donde

se está impulsando desde la administración, la realización de auto evaluaciones que permitan optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje. El papel del estado es fomentar la creación de una cultura evaluadora y aportar modelos y recursos para que cada centro pueda establecer su propio camino.

Evaluación del desempeño docente para casos especiales: España

En otros países la evaluación del desempeño docente se da sólo en circunstancias muy especiales, como por ejemplo, para la concesión de licencias por estudio. Éste resulta ser, el caso más paradigmático de este modelo.

En España, las diferentes leyes educativas, establecen la importancia de la valoración de la práctica docente y su relación con el desarrollo profesional. Sin embargo, en la actualidad no se ha generalizado un sistema de evaluación del desempeño docente para todos los profesores, siendo la eterna cuestión pendiente de las diferentes administraciones educativas desde hace más de una década.

En la actualidad se realiza una evaluación de la labor profesional de los docentes para la obtención de una licencia por estudios y para la acreditación de los candidatos a la dirección de centros, siendo el procedimiento utilizado una especie de “ensayo” que constituiría la base en caso de que se generalizara la evaluación del desempeño docente.

Esta evaluación se centrará en la participación directa en el aula, las actividades relacionadas con ella y las iniciativas para mejorar la práctica docente, así como aquellas otras actuaciones de carácter general vinculadas con la coordinación pedagógica, la participación en la vida del centro y la atención al alumnado y, en algunos casos, a las familias.

La responsable de la realización y la coordinación de la evaluación es la inspección educativa, y para ello se apoyará en los indicadores e instrumentos elaborados desde la administración educativa.

El proceso de evaluación y los instrumentos utilizados son los siguientes:

- El inspector responsable envía al docente, al director del centro, al jefe de estudios y al jefe de departamento o coordinador de ciclo, cuestionarios elaborados ad hoc para la valoración del docente.
- El docente valorado deberá realizar un informe en el que incluya su propia valoración.
- La inspección desarrollará entrevistas con el docente, el director, el jefe de estudios y el jefe de departamento o coordinador de ciclo, donde deberán aportar la documentación que les sea pedida. En lo posible, la entrevista con el director ha de ser la primera y la del docente la última.
- El inspector realizará una observación en el aula en dos periodos lectivos previamente concertados con el profesor. Como complemento, el inspector podrá solicitar cuantos documentos considere oportuno. En esta observación, se podrá contar con la presencia de un profesional experto en la especialidad del profesor.
- A partir de toda la información recogida, el inspector redactará un informe sobre la valoración de la labor profesional, en el que se incluirán las puntuaciones que han correspondido al interesado en cada una de las dimensiones y subdimensiones, objetos de la evaluación. En caso de desacuerdo, se podrá reclamar ante el jefe del servicio de inspección.

La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional: California

En un tercer modelo, el propósito fundamental de la evaluación externa de los docentes, es que reciban información objetiva para que ellos mismos mejoren en su desempeño profesional. De esta forma, los resultados no tienen ninguna repercusión en la visa profesional o laboral del docente. El ejemplo más claro de este modelo es California.

En California la junta de gobierno de cada distrito escolar es la responsable de establecer los estándares que cada alumno debe obtener al finalizar cada ciclo escolar de la enseñanza elemental o secundaria. Así mismo, esta junta de gobierno deberá evaluar el desempeño de los docentes en relación a los siguientes criterios:

- El progreso de los alumnos en relación a los estándares propuestos por el distrito escolar.
- Las técnicas y estrategias de instrucción empleadas.
- El apego a los objetivos curriculares.
- El establecimiento de un clima de aula adecuado para el aprendizaje.

Las evaluaciones para los docentes en condición probatoria, serán cada año, mientras que para los docentes con estatus permanente, serán cada dos años.

Los resultados de la evaluación deben entregarse por escrito a los docentes 30 días antes del último día del ciclo escolar, y estará acompañada de sugerencias de mejora, así como de posibles planes de formación profesional que ayuden al docente a mejorar su práctica pedagógica.

A partir de 1997 se introducen los estándares para los docentes de California, que son:

- Compromiso y apoyo en el aprendizaje de todos sus alumnos.
- Creación y mantenimiento de climas efectivos para el aprendizaje.
- Comprensión y organización de contenidos.
- Planeación y desarrollo de experiencias de aprendizaje para todos los alumnos.
- Evaluación de aprendizajes.
- Desarrollo profesional.

Estos estándares son utilizados por el Departamento de Educación y la Comisión de Acreditación para la evaluación formativa de los docentes durante su periodo inductivo, o bien, a lo largo de su carrera.

La evaluación como base para un incremento salarial: Chile y Rumania

Un cuarto modelo está representado por aquellos sistemas educativos que realizan evaluaciones periódicas del desempeño docente para la concesión de incrementos salariales. Se trata de una estrategia para conceder estímulos externos para la mejora profesional. Dos países pueden ser analizados por su carácter de representatividad del modelo: Chile y Rumania.

Aunque la preocupación por evaluar el desempeño de la docencia en los niveles no universitario en Chile tiene una larga tradición, el actual sistema de evaluación es muy reciente, surge a partir del Acuerdo Marco tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile, el 25 de junio del año 2003. Así, el sistema fue puesto en marcha a partir de agosto del 2003 para los docentes del sistema municipal.

La regulación del sistema de evaluación docente se recoge en el artículo 70 del Estatuto Docente, reemplazado por la letra d) del artículo 12 de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial el 12 de febrero del año 2004. Dicho artículo reemplaza al antiguo sistema de calificaciones y establece el nuevo sistema de evaluación que tiene carácter formativo, que se realizará cada cuatro años, y cuyo resultado final de cada profesor corresponde a una apreciación global relativa al desempeño profesional, relacionado con el Marco para la Buena Enseñanza, sus dominios y criterios y que establecerá su desempeño en uno de los cuatro niveles siguientes: destacado, competente, básico e insatisfactorio.

De acuerdo con el Marco para la Buena Enseñanza, los cuatro dominios que se consideran para la evaluación son: a) preparación de la enseñanza, b) creación de ambientes propicios para el aprendizaje, c) enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos y d) responsabilidades profesionales.

La evaluación se realiza en base a evidencias del desempeño profesional, a través de los siguientes instrumentos: portafolio docente, autoevaluación, entrevista estructurada e informe de referencia de terceros.

Los actores de la evaluación son:

- **Evaluador Par:** docente de aula en ejercicio, seleccionado y capacitado para desempeñar este rol. Su función es realizar la entrevista al docente evaluado y conformar la Comisión Comunal de Evaluación. Debe ser un docente, con al menos, cinco años de experiencia en el sistema escolar formal y del mismo nivel de enseñanza de los docentes que entrevista.
- **Profesores Correctores:** docentes de aula especialistas, seleccionados y capacitados por las universidades responsables de los Centros de Corrección, para evaluar los distintos productos del portafolio.
- **Comisión Comunal de Evaluación:** está compuesta por los Evaluadores Pares de la Comuna y por el Coordinador Comunal de Evaluación. Su función, es recibir los resultados obtenidos a través de los distintos instrumentos, analizar e integrar estos datos con la información recogida acerca de factores de contexto relevantes para el desempeño del docente y emitir la decisión final sobre la evaluación de cada docente.

Los docentes evaluados como destacados y competentes tendrán acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional, mientras que los que obtengan en su evaluación global el nivel de básico o insatisfactorio, dispondrán de planes específicos de perfeccionamiento gratuitos destinados a superar sus debilidades.

Finalmente, todos los docentes que hayan sido evaluados como destacados o competentes podrán postular voluntariamente para la Asignación Variable por Desempeño Docente, mediante una prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos. La Asignación corresponderá a los siguientes valores mensuales: 25% de la RBMN (remuneración básica mínima nacional), para los docentes que

obtengan un nivel de logro de destacado en la prueba; y de un 15% de la RBMN, para los docentes destacados y competentes que obtengan un nivel de logro de, a lo menos, competente en la prueba.

En Rumania, por su parte, de acuerdo a las disposiciones del Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997), las evaluaciones del profesorado, de los auxiliares de profesores y del personal de gestión, dirección y control, es llevado a cabo anualmente bajo un esquema de evaluación de fichas elaboradas por el Ministerio de Educación e Investigación. Las fichas de evaluación están correlacionadas con la descripción del trabajo del puesto respectivo; la evaluación se realiza a través de un sistema de promedio cuantitativo (con una escala de 1 a 100).

La evaluación de desempeños profesionales individuales es llevada a cabo de acuerdo a un conjunto de unidades de competencia, cada una detallada con indicadores de desempeño. Las unidades de competencia son las siguientes:

- Organización y cumplimiento de las actividades de aprendizaje.
- Participación en acciones complementarias a las actividades de aprendizaje.
- Participación en actividades pedagógicas y de entrenamiento especial.
- Capacidad de comunicación.
- Conducta y comportamiento.

La evaluación de la ficha enlista todas las unidades de competencia mencionadas arriba y a los indicadores de desempeño asociados, señalando las calificaciones máximas para cada indicador de desempeño. La evaluación del desempeño profesional individual, se expresa mediante el número de puntos asignado a cada indicador de desempeño y el promedio cuantitativo final, es el resultado de la suma de todos estos puntos.

Las evaluaciones individuales de profesores comienzan con una autoevaluación y concluyen con la asignación de un promedio cuantitativo personal. La ficha de evaluación es avalada por el director de departamento y por el director de la escuela, y es enviada al consejo administrativo de la escuela. El consejo administrativo de la escuela analiza la actividad del maestro y determina el promedio final cuantitativo individual en presencia del profesor correspondiente. Este promedio final, es entonces, transformado a un promedio cualitativo individual de acuerdo con las siguientes reglas: 60 o inferior recibe la nota de *insatisfactorio*, entre 61 y 70 la nota de *satisfactorio*, entre 71 y 80 la nota es *bien*, entre 81 y 100 la nota es *muy bien*.

Los resultados de las evaluaciones anuales constituyen un criterio eliminatorio para la asignación de incentivos salariales para la promoción y para el desarrollo profesional. Solamente los profesores evaluados con las notas cualitativas *muy bien*, por sus actividades durante los últimos 1 a 4 años, pueden competir por los incentivos salariales otorgados a los desempeños profesionales altos: el *salario al mérito* (15% de incentivo salarial durante 1 año) y el *grado al mérito* (20% de incentivo salarial durante un periodo de 4 años). El promedio cualitativo *muy bien* es también requerido para competir por los puestos de gestión, dirección y control y para participar en los exámenes específicos de grado profesional *grado didáctico I* y *grado didáctico II* (ambos incluyen también aumentos salariales).

La evaluación para la promoción en el escalafón docente: Colombia y Reino Unido

El último modelo identificado se caracteriza por utilizar la evaluación externa del desempeño docente, como un criterio fundamental para el ascenso en el escalafón, ascenso que lleva aparejado un incremento salarial. Es, por tanto, una forma de conceder estímulos externos para fomentar el desarrollo del profesorado. Dos países se han seleccionado con este modelo: Reino Unido y Colombia.

En Reino Unido se introdujo en el año 2000 una nueva estrategia para la mejora del desempeño para los docentes y directores en las escuelas financiadas por la administración pública (*maintained*

schools) en Inglaterra. En esa línea, el Departamento de Educación y Habilidades, desarrolló una caja de herramientas que apoya a los directores y a las juntas de gobierno sobre la mejora del desempeño de las escuelas.

La política de mejora del desempeño de las escuelas incluyen:

- Un comité que acuerde, supervise y revise los objetivos con cada docente.
- Un calendario anual ligado al plan de la escuela.
- Documentación estándar para el uso de todos los docentes de la escuela.

Esta política debería proveer a los profesores de una oportunidad de discusión profesional con su líder de equipo sobre su trabajo y su desarrollo profesional. Esto debería animar a todos los profesores a compartir las buenas prácticas a través de la escuela y desarrollar sus habilidades profesionales y futuras carreras. En todos los momentos del proceso, la igualdad de oportunidades debería ser promovida.

El ciclo debería implicar tres etapas:

- Planificación: hablar y registrar prioridades y objetivos con cada profesor y determinar cómo el progreso será supervisado.
- Escucha: registrar el progreso en todas las partes del ciclo, tomando cualquier acción de soporte necesaria. Una variedad de métodos para supervisar el progreso puede ser usada, incluso la observación en el aula. En la valoración de un profesor, el evaluador debe observar las clases al menos en una ocasión.
- Retroalimentación del desempeño: repaso de objetivos y estándares, reconocimiento de fuerzas y logros e identificación de áreas para su desarrollo.

Los resultados de la reunión deben estar preparados diez días escolares después de la entrevista de apreciación. La información relevante de declaraciones de revisión puede ser considerada por aquellos que son responsables de tomar decisiones sobre la interpretación, promoción, paga, disciplina o descarte de profesores.

En Colombia, por último, el ejercicio de la carrera docente está ligado a la evaluación permanente. La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantengan niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifiquen su permanencia en el cargo, así como estará al tanto de los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Se establecen los siguientes objetivos para la evaluación:

- Estimular el compromiso con su desarrollo profesional, rendimiento y capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.
- Conocer los méritos de los educadores y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, respecto al desempeño de sus funciones.
- Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño.
- Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos e incentivos.
- Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo.

En el proceso de evaluación de desempeño participarán las autoridades educativas, los superiores, los colegas, el consejo directivo, los padres de familia y los estudiantes.

Se definen los siguientes tipos de evaluación:

- Evaluación de periodo de prueba: comprende el desempeño y competencias específicas. Esta prueba se considera superada con un puntaje superior al 60% tanto en desempeño, como en competencias, y permite la inscripción en el escalafón. Si el puntaje es inferior al 60% en alguna de ellas, da lugar al retiro del servicio si se trata de docentes o de regreso a la docencia, si se trata de directivos docentes que estuvieran ya escalafonados.
- Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual: se entiende como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo, y al logro de los resultados. Se aplica cada año y el responsable es el rector o superior jerárquico.

En Colombia la normativa establece 14 aspectos del desempeño a valorar:

- Construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI): participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional. Éste constituye un referente importante para su práctica pedagógica.
- Cumplimiento de las normas y políticas educativas: actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el manual de convivencia y las normas concertadas.
- Conocimiento y valoración de los estudiantes: hace un seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente, de acuerdo con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.

- **Fundamentación pedagógica:** sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.
- **Planeación del trabajo:** organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación.
- **Estrategias pedagógicas:** crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto.
- **Estrategias para la participación:** propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y organización de actividades institucionales.
- **Evaluación y mejoramiento:** realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas.
- **Innovación:** mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa.
- **Compromiso institucional:** trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales.
- **Relaciones interpersonales:** se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva.

Respetar las opiniones que difieren de las propias, ayudar a que los estudiantes se sientan valorados, escuchar con atención y comprensión.

- Mediación de conflictos: identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos basado en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes. Hace un seguimiento de los compromisos adquiridos.
- Trabajo en equipo: se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.
- Liderazgo: motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales.

Para cada aspecto se asigna una valoración que está en la siguiente escala:

- Inferior: calificación de 1 ó 2 puntos.
- Media: calificación de 3 ó 4 puntos.
- Superior: calificación de 5 ó 6 puntos.¹²

Como resultado de lo anterior, se consignan las observaciones tanto del evaluador como del evaluado y se elabora un plan de desarrollo profesional que debe servir de base para la evaluación del año siguiente.

Evaluación de competencias: Se efectúa cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente y nunca puede transcurrir un tiempo superior a los seis años entre una y otra. Se hace con carácter voluntario para los educadores inscritos

¹² Si el puntaje obtenido por el docente es inferior al 60%, la valoración se considera no satisfactoria.

en el escalafón, que pretendan ascender de grado o de categoría dentro de un mismo grado. Debe permitir la valoración de por lo menos, los siguientes aspectos: competencias de logro y acción, de ayuda y servicio, de influencia, de liderazgo y dirección, cognitivas y de eficacia personal.

Los educadores que obtengan en esta evaluación un puntaje superior al 80%, son candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior o a un ascenso en el escalafón. Para ello, se procede en estricto orden de puntaje hasta completar el monto de las disponibilidades presupuestales anuales.

Tabla N° 6 REGISTRO OFICIAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN COLOMBIA



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO

DOCENTE

FORMATO A
Año lectivo

Cedula del docente		Nombre docente				Género: Masc. <input type="radio"/> Fem. <input type="radio"/>		
Grado en el Escalafón	Tiempo total de servicio en el sector educativo	Aprox. en años	Área de formación en que se desempeña el docente		Periodo de evaluación Desde día mes año hasta día mes año			
Departamento o Distrito		Municipio o Localidad del Distrito		Nivel ciclo en que se desempeña	Educación Preescolar <input type="radio"/>	Básica Primaria <input type="radio"/>	Bas. Secund. Media <input type="radio"/>	
Código DANE de la inst. educat. o centro educat.		Nombre de isnt. educat o centro educat.		Instituc. educat. <input type="radio"/>	Centro educat. <input type="radio"/>	Zona Urb. <input type="radio"/>	Rural. <input type="radio"/>	
Código	Aspectos del desempeño			Valoración				Descripción de los aspectos del desempeño
	INF	MED	SUP					
1.	2	3	4	5	6	Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional. Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica.		
2.	2	3	4	5	6	Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el manual de convivencia y las normas concertadas.		
3.	2	3	4	5	6	Hace seguimiento permanentemente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.		
4.	2	3	4	5	6	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.		
5.	2	3	4	5	6	Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos recursos y criterios de evaluación.		
6.	2	3	4	5	6	Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto.		
7.	2	3	4	5	6	Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y organización de actividades institucionales.		
8.	2	3	4	5	6	Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas.		
9.	2	3	4	5	6	Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa.		
10.	2	3	4	5	6	Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales.		
11.	2	3	4	5	6	Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de la propias. Ayuda a que los estudiantes se sientan valorados. Escucha con atención y compromiso.		
12.	2	3	4	5	6	Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surge. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia en las necesidades e intereses de las partes. Hace seguimiento a los compromisos adquiridos.		
13.	2	3	4	5	6	Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.		
14.	2	3	4	5	6	Motiva con su ejemplo y acción pedagógica procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales.		
Subtotales de cada nivel INFERIOR, MEDIO, SUPERIOR		puntos	puntos	puntos	TOTAL:	puntos	PORCENTAJE	$\frac{\text{Total puntos}}{\text{puntaje máximo}} = \frac{\quad}{84} \times 100 = \quad \%$

REFERENCIAS

Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona – Horsori.

Marczely, B. (1992). Teacher evaluation: research versus practice. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5 (3).

Millman, J. y Darling-Hammond, L. (eds.) (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid. La Muralla.

Riegler, R. P. (1987). Conceptions of faculty development. *Educational Theory*, 37.

Schallock, H.D., Schallock, M.D., Cowart, B. y Myton, D. (1993). Extending teacher assessment beyond knowledge and skills: An emerging focus on teacher accomplishments. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 7.

Scriven, M. (1988). Duty-based teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 1(4).

www.docentemas.cl/docs/MBE.pdf

Fichas de América

ARGENTINA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En Argentina el Estado Nacional fija y controla el cumplimiento de la política educativa. El Gobierno y la Administración del Sistema Educativo es responsabilidad concurrente y concertada del Poder Ejecutivo Nacional, de los Poderes Ejecutivos de las Provincias y de la Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, para ello se firma un Pacto Federal Educativo.

Se considera docente a quien imparte, guía, supervisa, orienta y asiste técnica y profesionalmente a la educación, así como a quien colabora directamente en esas funciones. Los docentes se pueden encontrar en condición activa, pasiva como por ejemplo en licencia o en comisión, o en condición de retiro cuando se está jubilado.

El desempeño docente se articula en torno a la estructura del sistema educativo y en áreas específicas. En el país este sistema está integrado por:

- Educación Inicial: que se ofrece para niños cuyas edades oscilan entre los 3 y los 5 años, siendo obligatoria en el último año.
- Educación General Básica: Que tiene nueve años de duración a la cual acceden los niños que han superado la educación inicial y se organiza por ciclos.
- Educación Polimodal: A ella acceden los alumnos que superan la educación general básica y es ofrecida por Instituciones específicas y tiene tres años mínimo de duración.

Existen además regímenes especiales que abarcan necesidades no satisfechas por la estructura básica como la Educación Especial, la Educación de Adultos y la Educación Artística.

Cada Provincia y la Municipalidad de Buenos Aires definen las áreas en las cuales prestan servicios los profesores. En la mayoría de las provincias se definen las siguientes áreas: área de la Educación Inicial, área de la Educación Primaria, área curricular de Materias Especiales, área de la Educación del Adulto y del Adolescente, área de la Educación Media; área de la Educación Especial, y área de Educación Artística.

Igualmente en cada Provincia y en la Municipalidad de Buenos Aires se establece un número mínimo de horas de clase semanales con las cuales se puede ingresar al sistema¹. Además sin el título de docente correspondiente en cada área no se puede ingresar a la carrera docente². El título de docente es otorgado por establecimientos para la formación de maestros y profesores.

La formación docente para los distintos niveles de la enseñanza no universitaria debe realizarse en Instituciones de formación reconocidas, que integran la Red Federal de Formación Docente Continua³ o en universidades que ofrezcan carreras con esa finalidad. Consta de cuatro instancias: formación de grado, perfeccionamiento docente en actividad, capacitación para nuevos roles y capacitación pedagógica de graduados no docentes.

Las instituciones formadoras reconocidas son: Escuelas Normales Superiores, Institutos de Enseñanza Superior, Institutos Provinciales de Formación Docente, Institutos Terciarios de Formación Docente y Técnica, Universidades. Aunque hay variedad en la duración de la formación, la tendencia general es que para el nivel inicial y la Educación General Básica 1 y 2 duren tres años mientras que para la Educación General Básica 3 y el Polimodal dure cuatro años.

2. CARRERA DOCENTE

Al sistema docente se ingresa mediante un régimen de concursos, mientras que el ingreso a la carrera docente en las Provincias y en la

¹ En el caso de la Municipalidad de Buenos Aires éste es de 16 horas semanales para el área de Post Primaria.

² Existen excepciones contempladas en los estatutos docentes, tales como admitir títulos de técnico profesional, certificados de capacitación afines con la especialidad, etc.

³ La conforman las cabeceras provinciales, una cabecera nacional es el Ministerio de Cultura y Educación.

Municipalidad de Buenos Aires se da por el cargo de menor jerarquía de los escalafones correspondientes a las diferentes áreas establecidas.

Corresponde a cada Provincia y a la Municipalidad de Buenos Aires definir un estatuto docente que incluya un sistema de escalafón. Éstos se construyen en función de las áreas de desempeño definidas y establecen órdenes jerárquicos al interior de cada una de ellas, como por ejemplo: Maestro de Sección, Maestro Secretario, Vicedirector, Director, Supervisor, etc.

Para la respectiva clasificación se crean juntas de clasificación, cuyos miembros en general deben tener el título de docente. Estas juntas son las encargadas de clasificar a los docentes por orden de méritos y se aplican tanto a aspirantes a ingresar como a postulantes a los ascensos de categorías.

En general puede afirmarse que el orden de mérito se realiza de acuerdo a los títulos y antecedentes de los profesores. En los antecedentes por antigüedad se otorga un mayor puntaje cuando la labor se ha desempeñado en la respectiva jurisdicción. También se incluye en el análisis de antecedentes puntajes por cursos de actualización, antecedentes pedagógicos y culturales.

En el caso de que el número de aspirantes supere el número de vacantes, los mejor clasificados -no todos- pueden participar en la prueba de idoneidad por oposición, que suele incluir una prueba escrita y una prueba práctica consistente en el desarrollo de una clase.

Los profesores pueden ascender a los cargos de mayor jerarquía en todas las áreas definidas, en la mayoría de los entes territoriales se les exige para ello haber aprobado los cursos para los cargos a los cuales concursan y haber obtenido una calificación equivalente a muy bueno, en la evaluación que se les realice. Para acceder a cargos directivos se debe participar en un concurso de antecedentes y oposición. Los docentes también pueden permutar a cargos de igual jerarquía o solicitar su traslado a otro sitio de trabajo siempre y cuando esto sea dentro de la misma especialidad y área de educación.

Un profesor puede cesar en sus funciones por renuncia aceptada, cesantía, muerte y jubilación. No se permite el reingreso ni por sanción que deje al profesor cesante ni por jubilación. La Ley nacional 24.241 establece como requisitos de jubilación ordinaria 30 años de servicio con aportes y 60 años de edad para las mujeres⁴ y 65 para los varones.

La retribución mensual depende de la Jurisdicción en la cual se labore, incluso pueden encontrarse diferencias al interior de cada Provincia. En general hay coincidencia en que ésta se compone de asignación por el cargo que desempeña, bonificación por antigüedad y otras bonificaciones establecidas en cada legislación. La remuneración del profesor se puede afectar positivamente como estímulo a su labor mediante el incremento de horas semanales. Negativamente se pueden ver afectados por una suspensión que puede llegar a los 90 días.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La legislación existente establece como obligatoria para los docentes la evaluación, correspondiéndole a cada Jurisdicción establecer las guías de evaluación del desempeño de los docentes. La Ley federal de educación establece que se debe incorporar la evaluación docente al sistema nacional de evaluación de la calidad educativa.

Corresponde a la dirección de los establecimientos o al superior jerárquico llevar de cada docente activo un legajo con sus antecedentes y actuación profesional, a la cual el docente tiene derecho a acceder, objetarla o pedir que se complete. Las diferentes disposiciones establecen que la calificación de los profesores se debe hacer anualmente y corresponde a cada Provincia y a la Municipalidad de Buenos Aires establecer los criterios y mecanismos de evaluación.

La documentación que existe en el legajo de cada profesor, la construcción de una escala de calificación, autoevaluación del profesor, evaluación del superior jerárquico y en algunos casos la

⁴ Aunque puede optar por permanecer hasta los 65 años, computando en este caso dos años de exceso de edad por uno de servicio.

realización de un examen psicofísico figuran como elementos comunes en diferentes Provincias así como en la Municipalidad de Buenos Aires.

Como se ha señalado anteriormente, en Argentina se evalúa para el ingreso a la docencia, para ascensos de jerarquía y para aumento en la asignación de horas cátedra; la observación directa de clases es una de las principales formas de evaluación del desempeño de los docentes.

LEGISLACIÓN

Ley Federal de Educación (24195-1993).

Estatutos docentes de diferentes Provincias y de la Municipalidad de Buenos Aires.

Ley Nacional 24.241: Régimen Provisional.

BOLIVIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación inicial (0 a 5 años, CINE 0), primaria (6 a 13 CINE 1 y 2) y secundaria (14 a 17 CINE 3).

A ellos hay que añadir a los docentes de Educación Especial, Educación Física y Religión.

A partir de 1999 la formación inicial del personal docente de los niveles inicial, primaria y secundaria se forma en los Institutos Normales Superiores (INS) y en las universidades. Los titulados de los INS pueden acceder a los estudios de licenciatura en las universidades con el reconocimiento de sus estudios académicos, donde su formación es de dos años adicionales para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación o en la especialidad correspondiente (Matemáticas, Ciencias Naturales, Inglés, etc.). La duración mínima de las carreras en los INS es de 3 años, y el grado que obtienen es de Técnico Superior.

Los profesores son funcionarios públicos. La legislación laboral para ellos queda comprendida básicamente en la Ley 1565 y los Decretos Supremos 23.968.

2. CARRERA DOCENTE

La contratación de docentes se realiza en el distrito escolar según la demanda de cada unidad educativa (centro escolar), y los requisitos son: a) ser boliviano o extranjero con *capacidad profesional* con título otorgado o revalidado por el Estado, b) tener no menos de 18 años, ni más de 60 y c) aprobar el examen de competencias. En casos de necesidad, podrán también ingresar en el servicio docente los bachilleres y los capacitados por experiencia o por medio de aprendizajes especiales, previo examen de competencia (son considerados como docentes interinos).

Los directores de los establecimientos educativos y de los Núcleos Escolares⁵ deberán ser educadores formados en el nivel superior, de probada capacidad y experiencia educativa. Son seleccionados mediante examen de competencia y designados por la autoridad superior, de acuerdo a reglamento o convenio.

Conforme al artículo 184 de la Constitución Política del Estado, los docentes gozan del derecho de inamovilidad si cumplen las condiciones siguientes: a) haber sido incorporados al Servicio Docente, b) haber acreditado suficiencia profesional cada cinco años, conforme a reglamento, c) no haber incurrido en falta grave, conforme a reglamento, d) no haber sido condenados con sentencia ejecutoriada en materia penal, ni tener pliego de cargo o auto de culpa ejecutoriado.

La remuneración al personal docente se hace de acuerdo con el Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación (1957). El salario docente es la suma de cuatro componentes: el haber básico⁶, que es el monto base sobre el que se aplican los incrementos posteriores; la categoría, que reconoce la antigüedad del trabajo docente; los bonos, que son erogaciones adicionales; y los incentivos, que intentan premiar la labor docente.

Los años de servicio en la docencia determinan la categoría, la cual define el porcentaje adicional sobre el haber básico que recibirá el docente. Mientras más antigüedad tenga un docente, más alto será el porcentaje que reciba por categoría. Para ser ascendido de una categoría a la siguiente, un docente debe permanecer en el ejercicio de la docencia durante un mínimo de cuatro años y aprobar un examen de ascenso de categoría. Los docentes normalistas titulados ingresan directamente a la quinta categoría y de ahí van ascendiendo paulatinamente.

⁵ Conjunto de escuelas que constituyen entre sí un sistema de servicios educativos integrales y complementarios.

⁶ El haber básico reconoce de manera diferenciada: la ubicación geográfica de la unidad educativa en la que trabaja el docente (capital, provincia y rural); el nivel de instrucción pedagógica que ha alcanzado (normalista titulado, normalista egresado, titular por antigüedad e interino); y, en tercer lugar, el cargo que desempeña en la unidad educativa (Director, docente).

PORCENTAJE DE INCREMENTO SOBRE EL HABER BÁSICO, SEGÚN CATEGORÍA DOCENTE. AÑO 2003.

Categoría	Porcentaje de Incremento
Sin categoría	0%
Interino	10%
Quinta	30%
Cuarta	45%
Tercera	60%
Segunda	75%
Primera	100%
Cero	125%
Mérito	150%

Fuente: Unidad de Gestión de Personal de SEP⁷

Los bonos a profesores son los siguientes: frontera, zona, pro libro, económico y al cumplimiento. Los directores, por su parte, reciben el bono jerárquico.

DESCRIPCIÓN Y MONTO DE LOS BONOS DEL PERSONAL DOCENTE. AÑO 2003.

Bono	Descripción	Monto
Bono frontera	Localidades que se encuentran hasta 50 kms. de distancia de la frontera.	20% del haber básico (mensual).
Bono zona	Zonas consideradas de difícil acceso.	20% del haber básico (mensual).
Bono pro libro	Apoyo a la adquisición de material bibliográfico.	Bs. 440 (anual), en función al salario mínimo nacional.
Bono económico al cumplimiento	Apoyo económico.	Bs. 744 (anual), en función a la tasa de inflación del periodo anterior.
Bono al cumplimiento	Cumplimiento de 200 días de clases.	Bs. 621 (anual).
Bono jerárquico	Para los directores, por las funciones que desempeñan.	El monto se define en función a su ubicación en la escala salarial (mensual).

Fuente: Unidad de Gestión de Personal de SEP⁸

⁷ Tomado de: Ministerio de Educación (2004). *La educación en Bolivia: indicadores, cifras y resultados*. La Paz: Ministerio de Educación. Págs. 76-77.

⁸ *Ibid.* Pág. 78.

El Programa de Incentivos del Personal Docente y Administrativo tiene como propósito contribuir a la equidad y al mejoramiento de la calidad de la educación mediante un estímulo al trabajo docente y al mejoramiento de la calidad educativa basado en el trabajo en equipo de las unidades educativas del Servicio de Educación Pública. Se ejecuta desde el año 2000 y está constituido por tres incentivos: Incentivo a la Permanencia en el Área Rural Pobre (IPR), Incentivo Colectivo a las Escuelas (ICE) e Incentivo a la Modalidad Bilingüe (IMB), todos dirigidos a premiar económicamente a los docentes y Directores.

El IPR consiste en la dotación de un monto económico anual equivalente a 100 dólares por docente, existiendo además un reconocimiento adicional no monetario que contabiliza, para fines de antigüedad, cuatro años trabajados por cada tres de trabajo continuo en localidades rurales pobres.

El IMB recompensa a los docentes de curso que aplican la modalidad bilingüe en las unidades educativas públicas. El beneficio consiste en un monto anual equivalente a 200 dólares. El ICE consiste en un pago monetario anual a todo el personal docente y administrativo de las escuelas públicas primarias que resulten ganadoras en el concurso que el Ministerio realiza. El monto es diferenciado de acuerdo al cargo que desempeñan las personas en el centro escolar, siendo mayor para los docentes y Directores.

Las jubilaciones de los docentes se operan a través del Régimen de Seguridad Social. La edad de jubilación para las mujeres es de 55 años y para los hombres de 60.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

De acuerdo con el Reglamento sobre las Carreras en el Servicio de Educación Pública, los docentes, deben rendir quinquenalmente un examen teórico-práctico de acreditación de suficiencia profesional (el mismo que les permite ascender de nivel en la carrera docente).

Los docentes que no aprueben el examen, tendrán una segunda oportunidad en el año siguiente. Si en tampoco aprueban, serán suspendidos de la función docente, y permanecerán sin goce de haberes, hasta que aprueben el examen de acreditación en una tercera y última oportunidad. Si en esa última oportunidad nuevamente resultan reprobados, quedan definitivamente separados del Servicio de Educación Pública.

LEGISLACIÓN

Ley 1565 de la Reforma Educativa, publicada el 7 de julio de 1994.

Decreto Supremo 23950. Reglamento sobre Organización Curricular, publicado el 1° de febrero de 1995.

Decreto Supremo 23951. Reglamento sobre Estructura Administrativa Curricular, publicado el 1° de febrero de 1995.

Decreto Supremo 23.968. Reglamento sobre las Carreras en el Servicio de Educación Pública, publicada el 24 de febrero de 1995.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Ministerio de Educación (2004). La educación en Bolivia: indicadores, cifras y resultados. La Paz: Ministerio de Educación.

Ley 1565 de la Reforma Educativa, de 1994: <http://www.minedu.gov.bo/pre/Ley/Ley1565.html>

Urquiola, M. (2000) Los Maestros en Bolivia: impacto, Incentivos y Desempeño. Maestrías para el Desarrollo: Universidad Católica Boliviana.

Portal Minedu: <http://www.minedu.com.bo>

BRASIL

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En Brasil al gobierno central le corresponde la coordinación de la política nacional de educación y establecer en colaboración con los Estados, el Distrito Federal y los municipios, las competencias y directrices que orientan los currículos y los contenidos mínimos que garanticen una formación básica común tanto para la educación infantil como para la educación fundamental y la educación media.

Los profesionales de la educación están divididos en seis ramas: los docentes, los administradores, los planificadores, los supervisores, los inspectores y los orientadores educacionales. Según el tipo de nombramiento los profesores pueden ser del orden federal, estatal o municipal.

La función de docencia se articula alrededor de la estructura del sistema educativo que en el nivel no superior o básico, está compuesto por la educación infantil, la educación fundamental que tiene una duración mínima de ocho años, y la educación media con una duración mínima de tres años. También existen profesores para la educación de jóvenes y adultos, y profesores de Educación Especial.

A los municipios les compete actuar prioritariamente en la enseñanza fundamental y en la educación infantil; los Estados y el Distrito Federal, actúan especialmente en la Enseñanza Fundamental y Media.

Para ejercer en la educación infantil y años iniciales de la Enseñanza Fundamental se requiere del curso de Normal Superior; para enseñar en los años finales de la enseñanza fundamental y la enseñanza media se requiere de la licenciatura. Los profesionales que tienen diploma de educación superior que no sea en Educación, pueden ejercer la profesión si realizan un complemento de formación en Metodología Didáctica.

Para los profesores en servicio se ofrecen cursos de formación continua con duración variable. Las maestrías son de una duración media de dos años y los doctorados de cuatro.

2. CARRERA DOCENTE

Además del título que se exige en cada nivel de educación, existen tres formas para acceder a un cargo docente:

- a) Por concurso de pruebas y de títulos,
- b) Por indicación de la autoridad administrativa correspondiente, mediante una habilitación personal para el ejercicio de la función,
- c) Por combinación de las dos anteriores.

Si bien no existe un estatuto único de los profesionales de la educación, se establece en la Ley de Directrices y Bases la obligación para cada sistema de enseñanza de crear estatutos y planes de la carrera docente. Partiendo de la autonomía relativa que tienen las esferas administrativas, en todas las jurisdicciones la carrera docente debe respetar los siguientes lineamientos: el ingreso a la carrera se debe dar únicamente por concurso público de pruebas y títulos; debe estipularse el perfeccionamiento continuo con licenciamiento periódico remunerado, debe acordarse una base salarial, los ascensos deben realizarse con base en titulación o habilitación y evaluación de desempeño y la experiencia docente debe ser prerequisite para el ejercicio de cualquier función del magisterio.

Con respecto a la posibilidad de acceder a los cargos directivos de las Instituciones escolares, estos nombramientos se pueden dar bajo los siguientes criterios:

- a) Por concurso de pruebas y de títulos,
- b) Por indicación del prefecto o del gobernador basado en la habilitación personal para el ejercicio de la función,
- c) Por combinación de las dos anteriores.

Con respecto a los salarios, éstos son muy variados y dependen esencialmente de lo siguientes: el nivel en el que se desempeñan los docentes, el lugar donde trabajan, las regulaciones laborales de cada

jurisdicción, el estatus administrativo, el número de horas que dedican y las certificaciones de los éstos.

La carrera docente se pierde por retiro voluntario, por sanción o por jubilación. Para la jubilación se requiere que las mujeres tengan 25 años de servicio y 50 años de edad, los hombres deben tener 30 años de servicio y 55 años de edad.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En Brasil se evalúa a los maestros cuando egresan de las Instituciones Universitarias a través de pruebas al final de la carrera, pero aunque los lineamientos legales establecen que la evaluación del desempeño debe incluirse en los diseños de la carrera docente de las jurisdicciones, aun no se cuenta con marcos normativos y legales que orienten las modalidades, objetivos, instrumentos y técnicas para su desarrollo.

Sin embargo, existen disposiciones, en algunos estados, relacionadas con la evaluación de las instituciones escolares que incluyen la evaluación de los docentes utilizando como fuente de información principalmente a los superiores jerárquicos, colegas y estudiantes.

LEGILACIÓN

Ley de directrices y bases Ley nº 9.394, del 20 de diciembre de 1996.

Resolución CNE/CP 1/2002 que instituye las Directrices Curriculares Nacionales para la formación de profesores de educación básica.

Resolución CNE/CP 2/2002, que instituye la duración y la carga horaria de los cursos de Licenciatura de Formación de Profesores de Educación Básica a nivel superior.

CHILE

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación parvularia, de educación general básica y de enseñanza media superior. Además hay que agregar a los docentes de educación especial.

Según la Ley 19.070 tienen derecho a acceder a la profesión las personas que posean título de *profesor* o *educador*, concedido por las Escuelas Normales, universidades o institutos profesionales. En ausencia de profesionales titulados que puedan ocupar las plazas, también se considerarán a las personas legalmente habilitadas (los inscritos en el Colegio de Profesores en Chile) y los que cumpliendo ciertos requisitos, son autorizadas por el Ministerio de Educación para ejercer la docencia (p.e. extranjeros).

La formación de profesores tiene planes de estudio variable según las diferentes instituciones y la especialidad. En general, la formación de los docentes de educación parvularia y de educación general es entre los 3 y 5 años y la de profesores de Enseñanza Media entre los 4 y 5 años.

El *Estatuto Docente* (Ley 19.070) es el principal marco legal con el que se rigen las condiciones de servicio del personal docente. Éste se aplica a todos los profesionales de la educación, cualesquiera que sea el tipo de establecimiento educacional donde trabajan (municipal, particular subvencionado, particular pagado). Sin embargo, el Estatuto configura de manera diferenciada los contratos de los docentes dependiendo de dónde trabajan. Aquellos que se desempeñan en establecimientos municipales se rigen por el tipo de contrato que se denomina carrera docente. En contraste, los que se desempeñan en el sector particular se rigen por un contrato privado, regulado por las normas del Código del Trabajo que se aplica a todos los trabajadores del sector privado (excepto en determinadas normas referidas a la jornada laboral, los feriados legales y la terminación del contrato, donde se le exige al empleador pagar una indemnización adicional equivalente a los meses que faltaren para el fin del año laboral en curso).

Los profesores contratados dentro del sector público son considerados como funcionarios públicos.

2. CARRERA DOCENTE

Para ingresar a la profesión docente en las instituciones del sector público, además de los requisitos de titulación, se exige lo siguiente: ser ciudadano chileno, haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente, tener salud compatible con el desempeño del cargo y no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.

En el sector público municipal, el ingreso se hace en calidad de titular o de contratado. Son titulares los que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes. Estos concursos deben ser publicitados a través de convocatorias nacionales al menos dos veces al año. Son contratados los que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

En cada municipio deben formarse anualmente comisiones calificadoras de concursos para las funciones docentes de enseñanza básica y pre-básica; de enseñanza media y directiva y técnico-pedagógica. Éstas son integradas por: el director del Departamento de Administración Educacional Municipal (DAEM), el director del establecimiento donde se ha producido la vacante; y un docente elegido por sorteo. En el concurso se debe asignar un puntaje ponderado al desempeño profesional, antigüedad y perfeccionamiento. La comisión debe ordenar a los postulantes en orden decreciente y el alcalde, dentro de cinco días, debe nombrar al que ocupa el primer lugar, y en caso de que éste renuncie deberá proceder en estricto orden de precedencia.

Para ingresar a cargos directivos y técnico-pedagógicos, se da preferencia a quienes acreditan estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. La duración de los cargos directivos es de 5 años, al término de los cuales se debe realizar un nuevo concurso.

El salario de un docente de educación básica está compuesto por la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN), que es el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica, que fije la Ley, por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesor. El RBMN se reajusta en el mismo porcentaje y oportunidad en que se reajustan las remuneraciones del sector público. En el año 2004, el RBMN de un docente de educación básica y de educación media fue de \$ 7.047,00 (USD 11.85⁹) y de \$7.417,00 (USD 12,47) respectivamente. A estas cifras, hay que sumarle las horas extras y algunos beneficios pagados de forma esporádica.

REMUNERACIÓN MENSUAL DE LOS PROFESORES CHILENOS. AÑO 2004.

	En pesos	En dólares
Docente de educación general básica, contrato de 30 horas.	211.410,00	355.71
Docente de educación general básica, contrato de 44 horas.	310.068,00	521.71
Docente de educación media, contrato de 30 horas.	222.510,00	397.45
Docente de educación media, contrato de 40 horas.	326.348,00	549.11

Además del RBMN, se otorgan otras asignaciones especiales para configurar la carrera profesional:¹⁰

- a) Asignación de experiencia (bienios). 6,76% de la RBMN por los dos primeros años y 6,66 por cada 2 años adicionales, con un tope de 100% de la RBMN y 30 años de servicio.
- b) Asignación por perfeccionamiento (cursos, programas de post-título o post-grado, en instituciones reconocidas). Hasta un 40% de la RBMN.
- c) Asignación por desempeño en condiciones difíciles (ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza). Hasta un 40% de la RBMN.
- d) Asignación por responsabilidad directiva o responsabilidad técnico pedagógica. Hasta un 20% de la RBMN para funciones directivas y 10% para funciones técnico-pedagógicas.

⁹ El tipo de cambio usado es 1 dólar = 594,32 pesos.

¹⁰ Conservan, en su desplazamiento en el tiempo y en los diversos cargos, las dos primeras asignaciones.

El personal docente de los distintos niveles del sistema educativo nacional y de las diferentes dependencias está incorporado al régimen general de pensiones de jubilación que afecta al conjunto de los trabajadores del país.

El régimen general y permanente de pensiones de jubilación fue establecido y normado por el Decreto Ley No. 3.500, de 1980 y está basado en el principio de la “capitalización individual” de los fondos que aportan los afiliados.

El sistema generalizado del D.L. 3.500, provee sólo pensiones de jubilación por vejez o por invalidez, además de pensiones de sobrevivencia, para cónyuges o hijos de los afiliados que fallecen. La jubilación por edad se obtiene normalmente a partir de los 60 años en el caso de las mujeres y de 60 años de edad en el caso de los hombres, aunque es posible anticiparla ateniéndose al uso de un fondo de capitalización individual insuficiente, que da origen a una pensión de menor monto.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente nació el 25 de junio del año 2003 a partir del Acuerdo Marco Tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile.

Esta evaluación se le realiza a todos los docentes del sistema Municipal y fue puesto en marcha a partir de agosto del 2003. Está regulado por el artículo 70 del Estatuto Docente, reemplazado por la letra d) del artículo 12 de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial el 12 de febrero de 2004.

Dicho artículo reemplaza al antiguo sistema de calificaciones y establece el nuevo sistema de evaluación que tiene carácter formativo, establece también, que se realizará cada cuatro años, y que el resultado final de cada profesor corresponderá a una apreciación global relativa al desempeño profesional relacionado con el Marco para la Buena Enseñanza, sus dominios y criterios; y se establecerá

su desempeño en uno de los cuatro niveles siguientes: destacado, competente, básico e insatisfactorio.

De acuerdo con el Marco para la Buena Enseñanza, los 4 dominios que se consideran para la evaluación son: a) preparación de la enseñanza, b) creación de ambientes propicios para el aprendizaje, c) enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos y d) responsabilidades profesionales.

La evaluación se realiza en base a evidencias del desempeño profesional a través de los siguientes instrumentos: portafolio docente, autoevaluación, entrevista estructurada e informe de referencia de terceros.

Los actores de la evaluación son:

- a) Evaluador Par: docente de aula en ejercicio, seleccionado y capacitado para desempeñar este rol. Su función es realizar la entrevista al docente a evaluar y conformar la Comisión Comunal de Evaluación. Debe ser un docente con al menos cinco años de experiencia en el sistema escolar formal y del mismo nivel de enseñanza de los docentes que entrevista.
- b) Profesores Correctores: docentes de aula especialistas, seleccionados y capacitados por las universidades responsables de los centros de corrección, para evaluar los distintos productos del portafolio.
- c) Comisión Comunal de Evaluación: está compuesta por los evaluadores pares de la comuna y por el Coordinador Comunal de Evaluación. Su función es recibir los resultados obtenidos a través de los distintos instrumentos, analizar e integrar estos datos con la información recogida acerca de factores de contexto relevantes para el desempeño del docente, y emitir la decisión final sobre la evaluación de cada uno de ellos.

Los docentes evaluados como destacados y competentes tendrán acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional mientras

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

Finalmente, todos los docentes que hayan sido evaluados como destacados o competentes podrán postular voluntariamente para la asignación variable por desempeño docente, mediante una prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos. La asignación corresponderá a los siguientes valores mensuales: 25% de la RBMN, para los docentes destacados que obtengan un nivel de logro de destacado en la prueba; y de un 15% de la RBMN, para los docentes destacados y competentes que obtengan un nivel de logro de, a lo menos, competente en la prueba.

LEGISLACIÓN

Decreto Ley N° 3.500.

Ley 19.070.

Ley N° 19.933.

Ley N° 19.961.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

MINEDUC (2004). Marco para la Buena Enseñanza. Santiago de Chile: MINEDUC.

Mizala, A. y Romaguera P. (2001). *Regulación, incentivos y remuneraciones de los profesores en Chile. Documento de Trabajo N°116*. Santiago. Universidad de Chile/Centro de Economía Aplicada.

Mizala, A. y Romaguera P. (2002). Evaluación del desempeño e incentivos en la educación chilena. *Cuadernos de Economía*, 39(118). Págs. 353-394.

Portal Mineduc: www.mineduc.cl

Portal del Colegio de Profesores: www.colegiodeprofesores.cl

Portal de Acreditación y Evaluación Docente: www.acreditaciondocente.cl

Portal Docente Mas: www.docentemas.cl

COLOMBIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Corresponde al Ministerio de Educación Nacional establecer los lineamientos y las orientaciones generales sobre la labor y la formación de los profesores. La formación profesional y la actualización de los docentes le corresponde a las universidades y a las demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación. Las Escuelas Normales están autorizadas para formar educadores en el nivel pre escolar y en el ciclo de educación básica primaria.

La vinculación del personal docente, directivo y administrativo al servicio público educativo estatal, sólo podrá efectuarse mediante nombramiento hecho por decreto y dentro de la planta de personal aprobada por el Ministerio de Educación Nacional para cada entidad territorial.¹¹ Únicamente podrán ser nombrados como educadores o funcionarios administrativos de la educación estatal, dentro de la planta de personal, quienes previo concurso, hayan sido seleccionados y acrediten los requisitos legales.

Los concursos para nombramientos de nuevos docentes serán convocados por el Ministerio de Educación Nacional; los educadores podrán inscribirse en cada entidad territorial y como resultado del proceso saldrá una lista de elegibles, la cual corresponderá al número de plazas o cupos para proveer en cada municipio. El Ministerio de Educación Nacional, por intermedio del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, establecerá un sistema para celebrar los concursos, de tal manera que se asegure la total imparcialidad.

Por necesidades del servicio, quienes posean un título expedido por las instituciones de educación superior, distinto al de profesional en educación o licenciado, podrán ejercer la docencia

¹¹ En Colombia existe la figura de municipio certificado y no certificado, en aquellos Municipios que no sean certificados, la responsabilidad de la administración educativa reposa en las manos de los Departamentos.

en la educación por niveles y grados, en el área de su especialidad o en un área afín.

El título de normalista superior sólo acredita para ejercer la docencia en el nivel pre escolar o en el ciclo de educación básica primaria. El título de nivel universitario acredita para los niveles medio y superior.

La educación formal se organizará en tres (3) niveles:

- a) El pre escolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
- b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y
- c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

2. CARRERA DOCENTE

En Colombia la carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el escalafón.

Los educadores de los servicios educativos estatales tienen carácter de *Servidores Públicos de Régimen Especial* lo que les garantiza estabilidad laboral, derecho a la profesionalización, a la actualización y a la capacitación permanente. Los educadores¹² estatales ingresan primero al servicio, y si superan satisfactoriamente el año de prueba, se inscriben en el escalafón docente.

¹² Se define como educador todo aquel que ejerza la función docente y puede ser docente o directivo docente.

El escalafón docente está conformado por tres grados, los cuales se establecen con base en la formación académica y cada grado está compuesto por cuatro niveles salariales que en forma ascendente se denominan A, B, C y D. Quienes superen el periodo de prueba se ubican en el nivel salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten.

Se considera ascenso pasar de un grado a otro y para ello se requiere además de tres años de servicio, el título requerido, superar las correspondientes evaluaciones de desempeño y de competencias y además, de disponibilidad presupuestal.

A los cargos directivos docentes como director de educación pre escolar, director de básica primaria rural, coordinador o rector se accede por concurso. Para participar en ellos se plantean exigencias de títulos y experiencia profesional.

Los docentes reciben su salario de acuerdo al grado y nivel que acrediten en el escalafón. Los salarios correspondientes a cada categoría del escalafón son establecidos anualmente por el Gobierno Nacional diferente al que se expide para los demás empleados públicos.

Además de los ascensos de grado o de categoría, los docentes pueden ser trasladados bien por solicitud propia o por discrecionalidad de la autoridad competente.

La cesación definitiva de las funciones de los educadores se puede dar por: renuncia aceptada, jubilación que se da a los 55 años, muerte, exclusión derivada de dos años consecutivos de evaluación insatisfactoria, incapacidad continua superior a 6 meses, por no superar periodo de prueba, por condenación a pena privativa de la libertad por delito doloso, por retiro forzoso que se cumple a los 60 años para las mujeres y 65 para los hombres. Por retiro del servicio o por evaluación no satisfactoria se podrá concursar en una nueva convocatoria.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El ejercicio de la carrera docente está ligado a la evaluación permanente. La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantengan niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifiquen la permanencia en el cargo, los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Se establecen los siguientes objetivos para la evaluación:

- a) Estimular el compromiso con su desarrollo profesional, rendimiento y capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.
- b) Conocer los méritos de los educadores y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, respecto al desempeño de sus funciones.
- c) Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño.
- d) Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos e incentivos.
- e) Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones de su cargo.

En el proceso de evaluación de desempeño participarán las autoridades educativas, los superiores, los colegas, el consejo directivo, los padres de familia y los estudiantes.

Se definen los siguientes tipos de evaluación:

- a) Evaluación de periodo de prueba: comprende desempeño y competencias específicas. Esta prueba se considera superada con un puntaje superior al 60% tanto en desempeño como en competencias y permite la inscripción en el escalafón. Si el puntaje es inferior al 60% en alguna de ellas, da lugar al retiro del servicio, si se trata de docentes, o de regreso a docencia, si se trata de directivos docentes que estuvieran ya escalafonados.

- b) Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual: Se entiende como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Se aplica cada año y el responsable es el rector o superior jerárquico.

Para la evaluación del desempeño se cuenta con un formato que contempla 14 aspectos a saber:

- Construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Cumplimiento de las normas y políticas educativas.
- Conocimiento y valoración de los estudiantes.
- Fundamentación pedagógica.
- Planeación del trabajo.
- Estrategias pedagógicas.
- Estrategias para la participación.
- Evaluación y mejoramiento.
- Innovación.

- Compromiso Institucional.
- Relaciones interpersonales.
- Mediación de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- liderazgo.

Para cada aspecto se asigna una valoración que está en la siguiente escala:

- Inferior: calificación de 1 ó 2 puntos.
- Media: calificación de 3 ó 4 puntos.
- Superior: calificación de 5 ó 6 puntos.¹³

Como resultado de lo anterior se consignan las observaciones tanto del evaluador como del evaluado y se elabora un plan de desarrollo profesional que debe servir de base para la evaluación del año siguiente.

- c) Evaluación de competencias: Se efectúa cada que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente y nunca puede transcurrir un término superior a los seis años entre una y otra. Se hace con carácter voluntario para los educadores inscritos en el escalafón que pretendan ascender de grado o de categoría en el mismo grado. Debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción, de ayuda y servicio, de influencia, de liderazgo y dirección, cognitivas y de eficacia personal.

Los educadores que obtengan en esta evaluación un puntaje superior al 80% son candidatos a ser reubicados en un nivel

¹³ Si el puntaje obtenido por el docente es inferior al 60%, la valoración se considera no satisfactoria.

salarial superior o a un ascenso en el escalafón. Para ello se procede en estricto orden de puntaje hasta completar el monto de las disponibilidades presupuestales anuales.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de 1991.

Ley General de Educación 115 de 1994.

Decreto 1278 de Junio 19 del 2002: Estatuto de Profesionalización Docente.

COSTA RICA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

La selección del personal docente y su reclutamiento la realiza el Departamento de Selección Docente de la Dirección General del Servicio Civil y el Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública. En Costa Rica de acuerdo con la preparación académica y los antecedentes, los profesores se clasifica en:

- a) **Titulados:** poseen un grado o título profesional que los acredita para el ejercicio docente, extendido por las instituciones oficiales del país, o reconocido y equiparado por la Universidad de Costa Rica o por el Consejo Superior de Educación.
- b) **Autorizados:** sin poseer título o grado específico para el cargo que desempeñan, ostentan otros afines, según es determinado para cada caso.
- c) **Aspirantes:** aquellos que, por sus estudios y experiencias no pueden ser ubicados en ninguno de los dos grupos anteriores.

Existen profesores de Enseñanza Pre escolar, Enseñanza Primaria y Enseñanza Media. Además, hay profesores de Enseñanza Técnico-Profesional, Enseñanza Especial y Enseñanza Normal.

El estado es el responsable a través de las universidades o de instituciones especiales de formar a los docentes necesarios para satisfacer las demandas cuantitativas y cualitativas del sistema educativo nacional. Para tal fin se creó el Instituto de Formación Profesional del Magisterio.

La formación de maestros de primaria de los dos primeros ciclos exige un nivel de diplomatura universitaria con duración de dos años. Para ser profesor del tercer ciclo y de educación diversificada se cursan carreras de docencia de Segunda Enseñanza o de Bachiller en Educación con una duración de cuatro años. También hay

Licenciaturas en Educación con cinco o seis años de duración. Todas las opciones que ofrecen las universidades incluyen un periodo de cuatro meses a un año de práctica docente.

2. CARRERA DOCENTE

Se consideran comprendidos en la carrera docente los servidores del Ministerio de Educación Pública que impartan lecciones, realicen funciones técnicas propias de la docencia o sirvan en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite que puede ejercer la función docente de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos.

Para ingresar a los cargos vacantes en propiedad pueden y tienen prioridad los profesores titulados y en su defecto los autorizados, los aspirantes pueden ser nombrados con carácter interino en ausencia de los otros dos. En todos los casos, se tendrá en cuenta la calificación de servicios, la experiencia, los estudios y demás condiciones de los educadores que resultaren elegibles en los concursos, el resto de los nombramientos se hará siguiendo el estricto orden descendente de calificación.

Para efectos de sueldo, para la asignación a un grupo, así como para los cambios posteriores, se realiza una clasificación de los docentes en grupos. Esta clasificación se establece un rango numérico en forma descendente que se hace en función de los niveles de enseñanza (pre escolar, primaria, media, técnico-profesional, especial, normal), y del tipo de nombramiento (titulado, autorizado, aspirante). Por ejemplo el profesor catalogado como KT3 (Profesor Titulado de Enseñanza Pre escolar grado 3) está en mejor categoría que el profesor catalogado como KT2. Esta clasificación también sirve para la selección, nombramiento, traslado y valoración.

En la enseñanza pre escolar hay tres categorías para los profesores titulados y cuatro para los profesores autorizados; en la Enseñanza primaria hay 6 categorías para los profesores titulados y dos para los autorizados; en la enseñanza media hay 6 categorías para los profesores titulados y dos para los autorizados; iguales categorías hay para los profesores de enseñanza técnico-profesional. Hay cuatro

categorías para los profesores titulares de enseñanza especial y dos categorías para los profesores autorizados en este nivel. En cuanto a la enseñanza normal hay tres categorías para los profesores titulares y dos para los autorizados.

Sólo tendrán derecho a los aumentos anuales de sueldo de acuerdo con la escala correspondiente de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los servidores que hayan obtenido calificación de excelente, muy bueno, o bueno en la evaluación. Para concesión de becas o facilidades, conforme a la Ley de Adiestramiento para Servidores Públicos, será indispensable que el beneficiario haya obtenido calificación de excelente, durante tres periodos anuales en los últimos cinco años inmediatos anteriores al otorgamiento de la beca.

Por carrera profesional se otorga un beneficio a los profesores también por grados académicos, actividades de capacitación recibida o impartida, experiencia en ejecución de labores y publicaciones realizadas.

Si la calificación del servidor fuere *insuficiente* dos veces consecutivas, o si fuere inaceptable una vez, previas las advertencias y sanciones del caso, por haber ejercido sus funciones sin la capacidad, dedicación y diligencia mínimas requeridas, tal se considerará falta grave.

Un docente puede ser despedido o sancionado con un descenso en el escalafón si comete una falta grave. Los profesores también pueden ser sancionados con suspensión sin goce de sueldo hasta por 6 meses.

Para obtener un traslado, ascenso o descenso en propiedad, será indispensable haber cumplido el cargo anterior, como servidor regular, durante un periodo no menor de dos años. Las permutas sólo podrán ser solicitadas por servidores regulares, después de cumplidos dos años como mínimo, en el puesto objeto de permuta.

Los profesores se retiran de la carrera docente cuando hayan cumplido 30 años de servicio. Si han laborado 10 años consecutivos, el tiempo de servicio se disminuye a 25 años; este tiempo puede ser de 15 años si se han desempeñado en condiciones de zona incómoda e insalubre, enseñanza especial u horario alterno.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Los profesores recibirán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la Dirección General de Servicio Civil confeccionará los respectivos formularios y los modificará, si fuere necesario, previa consulta al Administrador General de Enseñanza del Ministerio de Educación Pública. En la evaluación deberá considerarse toda “acción personal” que beneficie al servidor, el que será también factor que se considerará para los traslados, aumentos de sueldo, licencias, etc.

La evaluación, base de la calificación, deberá comprender, fundamentalmente los siguientes aspectos según conciernan al puesto que desempeña el servidor, de acuerdo con las indicaciones del Manual de Evaluación y Calificación respectivo:

- a) Evaluación de la personalidad.
 - Relaciones humanas
 - Capacidad de razonamiento
 - Desarrollo intelectual
 - Madurez
 - Expresión oral
 - Conducta social
 - Iniciativa
 - Expresión escrita

- b) Evaluación del trabajo
 - Relación con alumnos, padres de familia y la comunidad
 - Organización del trabajo
 - Desarrollo de programas
 - Calidad del trabajo
 - Aplicación de métodos educativos
 - Cantidad de trabajo
 - Disciplina
 - Jefatura

La observación directa de las clases, realizada por el Director de la institución, es una de las principales técnicas utilizadas para la evaluación del desempeño del profesor.

El resultado de la calificación se dará en orden de mérito conforme a los siguientes conceptos: excelente, muy bueno, bueno, insuficiente e inaceptable. Enterado el servidor de su evaluación y calificación de servicios por el jefe inmediato, si hubiere disconformidad, podrá dejar constancia de ello en el acto de firmar el documento, o manifestarlo por escrito, en el término del día hábil siguiente. En tal caso, el jefe concederá entrevista al servidor dentro del tercer día; posteriormente, hará la ratificación o enmienda que estimare procedente, y la consignará en el mismo documento. El superior del jefe inmediato confirmará la calificación o hará las modificaciones que estime pertinentes.

LEGISLACIÓN

Decreto 136-97 Estatuto Docente.

Decreto No. 256-2000 Reformas al Estatuto Docente.

Constitución de la República.

Ley 1963 del 25 de octubre de 1995: por la cual se crea el Instituto de Formación Profesional del Magisterio.

CUBA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

El Ministerio de Educación es quien dicta las disposiciones específicas sobre la política de formación docente y el que rige administrativamente su funcionamiento. Todos los docentes cubanos desde pre escolar hasta la educación media superior se forman con nivel universitario¹⁴ y se les otorga el título de licenciado en educación, con una duración de cinco años de estudio.

El sistema nacional de educación de Cuba incluye 7 subsistemas que son: pre escolar, general politécnica y laboral, especial, técnica y profesional, formación y perfeccionamiento del personal pedagógico, adultos y superior. En el sistema de educación no superior, existen profesores del nivel básico: pre escolar, primario y secundario. A partir del 2001 se establece la figura de los profesores integrales de secundaria básica que se encargan de desarrollar todas las asignaturas con excepción de algunas especiales como Educación Física e Inglés, transitando con los estudiantes de 7º a 9º grado.

Todos los trabajadores de la educación laboran jornadas completas en un mismo centro docente. Los profesores de la educación media trabajan entre 12 y 20 horas de docencia directa por semana dependiendo del número de grupos que atienden y de la frecuencia semanal de la asignatura que imparten. En el caso de la educación primaria, cada maestro atiende un grado determinado y en el caso de las escuelas rurales de reducida matrícula el maestro puede atender alumnos de diferentes grados.

La formación y el perfeccionamiento del personal pedagógico se integra en un solo subsistema y se desarrolla fundamentalmente en institutos superiores pedagógicos que funcionan como universidades pedagógicas adscritas al Ministerio de Educación. La formación continua tiene como punto de partida la evaluación profesoral que anualmente se realiza a cada docente en su propia escuela.

¹⁴ En Cuba existe un Instituto Superior Pedagógico por cada provincia y dos en la Capital. Con ello se garantiza el acceso a la formación universitaria para los profesores.

La educación postgraduada en Cuba tiene dos formas: una es la superación profesional que se organiza mediante cursos, entrenamientos y diplomados que pueden tener diferentes periodos de duración; la otra forma es la formación postgraduada que se lleva a cabo a través de maestrías, especialidades y doctorados. Todas estas modalidades pueden ser aplicadas en forma simultánea a la actividad laboral o liberada de ella.

2. CARRERA DOCENTE

En Cuba se garantiza la ubicación de todos los egresados de los centros de formación pedagógica, que se realiza territorialmente atendiendo a sus características. La Ley de Servicio Social establece que todo graduado universitario debe cumplir tres años en la ubicación que se le dé al concluir sus estudios.

Los profesores pueden ingresar a laborar en las escuelas una vez que terminen su primer año de formación en los institutos superiores pedagógicos. Después de este primer año, como parte de su formación, los futuros profesores son ubicados en una escuela en el municipio de su residencia bajo la tutoría de docentes de experiencia.

Para el cambio de lugar de trabajo existe un sistema de concurso de oposición, que le permite al docente optar por una plaza que le convenga más en el lugar donde se produzca una vacante.

Con respecto a los salarios, existe una escala salarial para cada categoría ocupacional del sector. A manera de estímulo se incrementa el salario básico dependiendo de los resultados obtenidos anualmente en la evaluación del trabajo.

Además, los profesores reciben incrementos por años de servicios prestados. También, hay incrementos adicionales según los cargos de dirección y otros cargos de acuerdo con el tipo de centro en el que se trabaje y con su ubicación urbana y rural.

A la jubilación tiene derecho todo trabajador con 25 años o más de servicio y con edades de 55 años para la mujer y de 60 para los hombres.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación profesoral en Cuba se concibe como un proceso sistemático continuo y obligatorio que asume como centro del proceso docente al niño. El sistema de evaluación y capacitación del personal docente analiza y valora el comportamiento y competencia de los educadores y determina el nivel y la calidad del logro de los objetivos trazados para el proceso docente educativo.

En Cuba la evaluación profesoral incorpora la evaluación de la práctica aun desde la formación que recibe el futuro profesor. Ello porque como se indicaba anteriormente desde el segundo año de su formación realiza prácticas laborales en la escuela.

Los profesores mejor evaluados reciben estímulos económicos y de capacitación, mientras los docentes que no logren los resultados esperados tienen la oportunidad de prepararse intensamente en las universidades pedagógicas sin que se prescinda de sus funciones.

Este sistema cuenta con una comisión de evaluación integrada por el Rector, por docentes con amplia experiencia y por miembros del sindicato. La evaluación de los profesores es responsabilidad principalmente del Director de cada centro quien utiliza como fuente a los padres, alumnos, comunidad en general, otros docentes, organizaciones sindicales, supervisores o técnicos especializados y el propio docente.

En Cuba se evalúa para:

- El mejoramiento del trabajo de los docentes en sus aulas e instituciones.
- Contribuir en el desarrollo profesional del docente.
- Diagnosticar su grado de preparación y nivel de ejecución profesional y derivar del mismo su plan de capacitación.
- Para relacionar su salario con su desempeño.

Se evalúan:

- Resultados de trabajo.
- Preparación para el desarrollo del trabajo.
- Características personales y cumplimiento de las normas de conducta y principios de la ética pedagógica y profesional.

Cómo se evalúa:

- Observación de clases: se guían por una circular ministerial que norma los requisitos de una buena clase. La realizan los Directores de Escuela, los subdirectores docentes, los jefes de ciclo o de departamentos, los inspectores y metodólogos (asesores) municipales, provinciales y nacionales.
- Entrevistas y/o encuestas a padres y alumnos.
- Ejecución de rendimiento profesional en los colectivos de ciclos y departamentos.

LEGISLACIÓN

Constitución de la República.

Ley de Reforma General de la Educación Superior de 1976.

Resolución 24 del 15 de mayo de 1989 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social.

Decreto Ley 147 de 1994. Reorganización de los organismos de la Administración Central del Estado.

Acta N° 86 resolución N° 9 de diciembre 20 de 1993.

Resoluciones Ministeriales del MINED.

ECUADOR

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

El magisterio en el Ecuador está conformado por los profesionales de la educación que cumplan labores docentes o desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo. Para efectos de nombramientos se da prioridad a quienes tienen título profesional en educación y quienes en el área rural residan en su sitio de trabajo.

La función profesoral se articula en función de la manera como se estructura el sistema educativo. Éste garantiza la educación intercultural bilingüe y se compone de dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado.

El subsistema escolarizado además de la educación regular comprende la educación compensatoria y la educación especial. La educación regular abarca los niveles de preprimario, primario y medio.

Además de los profesores de pre primaria, primaria, media, en el Ecuador hay profesores de *educación popular*. La jornada de trabajo para los profesores de nivel preprimario y primario a tiempo completo es de 30 horas semanales, mientras que el profesor de nivel medio trabaja un promedio de 24 horas semanales, de acuerdo con el horario de clases.

Para el ejercicio de la docencia se reconocen los siguientes títulos: Bachiller en Ciencias de la Educación, Bachiller Técnico, Bachiller en Arte y Técnico de Nivel Superior; Profesor de Educación Pre primaria, Primaria, Segunda Enseñanza, Educación Especial y Psicólogo Educativo; Licenciado en Ciencias de la Educación en cualquiera de sus especializaciones; Doctor en Ciencias de la Educación en cualquiera de sus especializaciones; otros títulos profesionales que el sistema educativo requiere.

Corresponde al Ministerio de Educación y Cultura orientar y coordinar la formación, capacitación y mejoramiento docente que se ejecutan

a través de los Institutos Pedagógicos¹⁵, de las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de las universidades del país y de la Red Nacional de Formación y Capacitación Docente. Los cursos de capacitación y mejoramiento están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica (DINACAPED).

El ciclo de especialización en formación docente para los niveles pre-primario y primario dura tres años, la formación docente de nivel medio dura cuatro años para la licenciatura y dos más para el doctorado.

2. CARRERA DOCENTE

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las Leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciar laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

Las pruebas de oposición, para las vacantes de nivel medio versarán fundamentalmente sobre psicología del aprendizaje, didáctica de la especialización y asignaturas de la especialización.

La carrera docente como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva. En

¹⁵ Existe la Dirección Nacional de Educación Intercultural bilingüe que tiene a su cargo los Institutos Pedagógicos interculturales bilingües

el caso del servicio docente, se incluye a) profesores, b) administradores, c) supervisores. En el servicio técnico docente se incluye a) técnico docente, b) jefe y c) supervisores.

En términos de movilidad se establecen las figuras de cambio, permuta y promoción. El cambio se puede solicitar después de tres años lectivos completos de haber laborado en un sitio; la permuta debe ser solicitada por los dos docentes que la quieren realizar siempre y cuando no afecte el escalafón; por su parte las promociones se entienden como el paso de un profesional de la educación a una función jerárquica superior, se obtiene solo mediante concurso de méritos y oposición.

La carrera docente incluye un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones.

El ascenso de una categoría a otra se puede dar por tiempo de servicio o por mejoramiento de título. Con respecto al tiempo de servicio, éste está establecido en cuatro años para los docentes que laboran en el sector urbano y tres años para quienes lo hacen en los sectores rurales, provincias fronterizas y en insular de Galápagos. A partir de la cuarta categoría para ascender, se requiere además, haber aprobado uno de los cursos de mejoramiento profesional.

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirven como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación.

Quienes desempeñen funciones de dirección se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría. Estas funciones están definidas en orden jerárquico de mayor a menor de la siguiente manera: a) para el servicio docente, b) docentes administrativos, c) administración provincial y d) administración

central. Al interior de cada una de ellas también se da una jerarquización por nivel que inicia en el de pre primaria y avanza hasta el nivel de media.

En la carrera docente se contemplan estímulos para los profesores que cumplan 25 años de servicio, profesores que se acojan a los beneficios de la jubilación y para quienes en las diferentes provincias produzcan la mejor obra pedagógica, científica o técnica en beneficio de la educación.

El sueldo profesional básico del magisterio se define en función del salario mínimo vital general¹⁶, los profesores del sector rural reciben un salario básico superior al que reciben los que laboran en el sector urbano. Por cada ascenso en la categoría se asigna un incremento del 10% sobre el salario básico.

Además de lo anterior, los docentes reciben asignaciones complementarias por subsidio familiar, compensación pedagógica, antigüedad, subsidio por laborar en zonas rurales y la provincia de Galápagos.

El salario del docente se puede afectar negativamente por multa (atrasos en la jornada de trabajo, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las funciones, asistencia en estado de embriaguez) o suspensión del cargo en caso de cometer falta grave.

El docente cesará sus funciones por las siguientes causas: a) incompetencia profesional comprobada, b) violación de las Leyes y reglamentos que regulan la educación en el país, c) renuncia, d) enfermedad que lo incapacite para el trabajo, e) destitución ó f) jubilación. Sólo se contempla la posibilidad de reingreso para los docentes que hayan cesado en sus funciones por enfermedad si comprueban su restablecimiento.

El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 de edad.

¹⁶ En los últimos tiempos se ha ido elevando el factor que multiplica el salario mínimo vital para obtener el salario básico del profesor.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Existe un sistema de supervisión educativa, pero no existe alusión alguna en la Ley de Educación, ni en la Ley de Carrera Docente al tema de la evaluación del desempeño docente.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de la República del Ecuador.

Ley No. 127 del 3 de mayo de 1983: Ley de Educación.

Ley de Carrera Docente y escalafón del magisterio del Agosto de 1990.

Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Marzo 1991.

EL SALVADOR

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación parvularia, educación básica y educación media.

A ellos hay que añadir a los docentes de Educación Física, Especial e Inglés. Para el caso de educación media, las especialidades existentes son, además de las mencionadas anteriormente, Lenguaje y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.

El Ministerio de Educación es el responsable de normar y coordinar la formación de los educadores. Las carreras de profesorado fueron reformadas en 1998 y actualmente, 8 instituciones de educación superior están autorizadas para la formación inicial de docentes. Para obtener el título de profesor, la duración de la carrera es de 3 años, mientras que para el título de Licenciatura - en Ciencias de la Educación o alguna especialidad - es de 5 años.

Los profesores del sector público son trabajadores del Ministerio de Educación y se les considera como servidores o funcionarios públicos. La legislación Laboral con la que se rigen queda comprendida principalmente en la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Docente.

2. CARRERA DOCENTE

Para ejercer la docencia en los centros educativos del Estado o privados en cualquiera de los niveles educativos son necesarios los siguientes requisitos: a) poseer el correspondiente título pedagógico, b) estar inscrito en el Registro Escalafonario¹⁷ y c) no tener ninguna incapacidad para ejercer la función de forma adecuada.

¹⁷ Para ingresar al Registro Escalafonario, los docentes deben presentar al Ministerio su certificado de nacimiento, su título docente con la respectiva certificación global de notas y una solicitud con nombre, apellido, sexo, estado familiar, edad, nacionalidad y fotografía.

El Tribunal Calificador (conformado por 3 miembros: dos designados por el Ministerio de Educación y el tercero por los docentes) es el responsable de la contratación de las plazas nuevas y vacantes, de la selección de los directores y subdirectores y de los ascensos de nivel.

La convocatoria para las plazas docentes de nueva creación se realiza durante el primer trimestre de cada año, los docentes aspirantes a la plaza deberán presentar su solicitud al Consejo Directivo Escolar. En caso de no haber más aspirantes, el propio Consejo Directivo podrá asignar directamente la plaza. En caso de dos o más aspirantes, el Consejo Directivo enviará al Tribunal Calificador la documentación para que ellos seleccionen.

La carrera docente está estructurada en niveles, de acuerdo a la formación académica, y en categorías, según el tiempo de servicio activo.

Los docentes, de acuerdo a su nivel académico se clasifican en:

- Docente nivel 1: Licenciado en Ciencias de la Educación, Master en Educación o Doctor en Educación.
- Docente nivel 2: Profesor.

Así mismo, de acuerdo al tiempo de servicio activo, se clasifican en las siguientes categorías:

- Categoría Uno: más de 25 años de servicio.
- Categoría Dos: más de 20 y hasta 25 años en servicio.
- Categoría Tres: más de 15 y hasta 20 años en servicio.
- Categoría Cuatro: más de 10 y hasta 15 años en servicio.
- Categoría Cinco: más de 5 y hasta 10 años en servicio.
- Categoría Seis: hasta 5 años en servicio.

El ascenso por categoría es por derecho, mientras que el ascenso por nivel requiere que los docentes presenten algún título que sustituya al título inscrito con anterioridad y los resultados de las pruebas de suficiencia.¹⁸

El salario de los docentes se fija teniendo en cuenta el cargo, con revisiones periódicas no mayores de tres años y atendiendo los siguientes factores:

- El sueldo base propio del nivel y categoría;
- El sobresueldo correspondiente al cargo que desempeña;
- El sobresueldo por trabajar en áreas rurales distantes y de difícil acceso;
- El sobresueldo por atender doble sección; u horas clase; y,
- El sobresueldo por haber desempeñado satisfactoriamente el cargo de director, subdirector o supervisor por un periodo de diez años consecutivos.

El sueldo base es diferenciado atendiendo al nivel docente y categoría a la que pertenece. Los aumentos por categoría son los siguientes:

Ascenso	Porcentaje de Incremento
6ta a la 5ta.	10%
5ta a la 4ta.	8%
4ta a la 3ra.	8%
3ra a la 2da.	6%
2da a la 1ra.	6%

Un docente puede, a su vez, optar por puestos de mayor jerarquía, como subdirector o director de centro escolar. Los requisitos para aspirar al puesto de director son los siguientes: ser docente nivel dos como mínimo; tener cinco años de servicio en el nivel educativo

¹⁸ Las pruebas de suficiencia las administra el Tribunal Calificador una vez al año, durante el primer semestre de cada año escolar.

correspondiente; haberse sometido al proceso de selección establecido en la Ley; ser de moralidad y competencia notorias y no haber sido sancionado por faltas graves o muy graves durante los últimos cinco años a la elección. Para el caso de subdirector, se mantienen los requisitos anteriores pero la permanencia en el nivel educativo se reduce a 3 años.

Los cargos de director o subdirector podrán tener una duración de hasta cinco años, pudiendo prorrogarse por periodos iguales, si obtienen un resultado favorable de la valoración de su labor por el Consejo de Profesores, Consejo de Directivo Escolar y Consejo de Alumnos.

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del nuevo Sistema de Seguridad Social Magisterial. Las pensiones a las que puede acceder son las siguientes:

- Pensión por vejez (60 años para los hombres, 55 para las mujeres o más de 35 años en servicio).
- Pensión por invalidez (declarado como inválido permanente y tener al menos 5 años de servicio).
- Pensión por muerte (requiere al menos 5 años de servicio).

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente está contemplada en la Ley de Carrera Docente. Está a cargo de las unidades técnicas del Ministerio de Educación, a fin de asegurar la formación docente así como la aplicación de métodos idóneos para su profesionalización. Los resultados obtenidos se comunican por escrito al docente.

La evaluación es principalmente de los siguientes aspectos:

- Preparación profesional
- Aplicación al trabajo
- Aptitud docente

LEGISLACIÓN

Instructivo para el funcionamiento de las carreras del Profesorado.

Ley General de Educación.

Ley de la Carrera Docente.

Ley del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos.
www.asamblea.gob.sv/Leyes/19750373.htm

Ley de la Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

MINED (2003). Instructivo para el funcionamiento de las carreras del profesorado. San Salvador: MINED.

MINED (2003). Memoria de Labores 2002-2003. San Salvador: MINED.

PREAL (2002). Informe de Progreso Educativo: El Salvador.

Portal MINED : www.mined.gob.sv

Candray, J.A. (2001). *Reforma Educativa y Concertación en el Salvador*. Presentado en el Seminario Internacional "Sindicalismo magisterial, concertación y reforma educativa en América Latina. Condiciones, obstáculos y consecuencias". San Pedro Sula, Honduras, 19 de noviembre.

ESTADOS UNIDOS - CALIFORNIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación elemental (pre escolar a 6^{to} grado), secundaria (7^{mo} a 12^{vo}) y especial.

Las instituciones de educación superior (universidades y centros de educación superior) son las responsables de formar a los docentes. El departamento de educación es el responsable de coordinar la pertinencia de los programas que las instituciones ofrecen.

Los profesores del sector público son funcionarios al servicio del Estado. La legislación laboral para los profesores se encuentra principalmente en el Código de Educación y en el Código del Trabajo.

2. CARRERA DOCENTE

La contratación de docentes es responsabilidad de las juntas de gobierno de los distritos escolares, de acuerdo a los lineamientos marcados por el Departamento de Educación. Existen tres tipos de nombramientos: permanente, probatorio y transitorio (por un término fijo). El periodo probatorio es de dos años.¹⁹

Para poder ser contratados, los docentes requieren de una “credencialización” (credentialing) por parte de la autoridad educativa. Ésta, a través de la Comisión de Credencialización²⁰ (Commission on Teacher Credentialing), es la responsable de establecer los estándares profesionales, la evaluación y los requisitos de incorporación y ascenso para la carrera docente.

¹⁹ Anteriormente, el periodo probatorio era de 3 años.

²⁰ Esta comisión está conformada por 15 miembros, 14 de los cuales son nombrados por el Gobernador del Estado con aprobación del Senado.

Existen 4 tipos de credenciales:

- a) Múltiple (para la enseñanza básica en los niveles de pre escolar, hasta el 12^{vo} grado y educación de adultos).
- b) De materia específica (para la enseñanza secundaria en las siguientes materias: Agricultura, Artes, Negocios, Inglés, Salud, Economía del Hogar, Idiomas, Matemáticas, Música, Educación Física, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales).
- c) De enseñanza especial.
- d) De servicios educativos (entre otros: administradores, orientadores, psicólogos educativos, terapeutas).

Los requisitos básicos para obtener una credencial como docente son los siguientes:

- Licenciatura (Bachelor's degree) o superior de una institución de educación superior reconocida por la autoridad educativa.
- Curso de preparación docente (de al menos 4 semestres).
- Exámen CBEST (lectura, escritura y habilidades matemáticas).
- Curso sobre desarrollo de habilidades de la lengua inglesa (reading instruction course).
- Curso de la Constitución de los Estados Unidos.
- Exámen CSET sobre materias específicas.
- Especialidad sobre materias específicas.
- Curso de computación.
- Examen RICA (evaluación de las competencias de enseñanza para la lectura.)

La duración de las credenciales son de 5 años. Los docentes al inicio de su carrera obtienen una credencial preliminar y conforme la profesionalización del docente (cursos de actualización y programas de apoyo) y la certificación nacional, obtiene una credencial libre (clear credential), renovable cada 5 años de servicio.

Para obtener una credencial como Director, los requisitos son: tener credencial como docente; al menos 3 años de experiencia en aula y haber sido evaluado satisfactoriamente; tener estudios en Administración Escolar, y aprobar el examen (SLLA) School Leaders Licensure Assessment. Para el caso de los Superintendentes Escolares, los requisitos básicos para la credencialización son: tener credencial de director, al menos 2 años de experiencia como director y haber sido evaluado satisfactoriamente y estar en un curso de profesionalización aprobado por la autoridad educativa y elaborado especialmente para cubrir sus necesidades de formación.

El salario de los docentes varía entre los distritos escolares, y por lo general están relacionados con la formación y la experiencia. Algunos distritos pagan primas especiales a los grados de educación más altos o por deberes o tareas adicionales. El sueldo promedio en el 2000 fue de USD 52.480. Los incentivos de los docentes también dependen del distrito escolar, pero al menos considera lo siguiente: deducciones de impuestos, apoyo para vivienda (hipoteca), becas para la profesionalización y actualización y un bono de hasta 20.000 dólares para los docentes que se comprometan a trabajar al menos 4 años consecutivos en escuelas consideradas de alta prioridad.

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del Sistema Estatal de Retiro de los Docentes (State Teachers' Retirement System). Las pensiones a las que puede acceder son las siguientes:

Con 55 o más años y al menos 5 años de servicio.

Con 30 años de servicio con al menos 50 años de edad.

- Pensión por jubilación (al cumplir 30 años de servicio, con al menos 50 años de edad).

- Pensión de retiro por edad (al cumplir 50 años de edad, con al menos 5 años de servicio).
- Pensión por invalidez (trabajadores que se inhabilitan física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo con al menos 5 años de servicio). Esta pensión puede ser por un tiempo determinado o vitalicia, y en ambos casos, su condición deberá ser médicamente comprobable.
- Pensión por muerte.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La junta de gobierno de cada distrito escolar es la responsable de establecer los estándares que cada alumno debe obtener al finalizar cada ciclo escolar de la enseñanza elemental o secundaria. Así mismo, esta junta de gobierno deberá evaluar (asses) el desempeño de los docentes en relación a los siguientes criterios:

- a) El progreso de lo alumnos en relación a los estándares propuestos por el distrito escolar.
- b) Las técnicas y estrategias de instrucción empleadas.
- c) El apego a los objetivos curriculares.
- d) El establecimiento de un clima de aula adecuado para el aprendizaje.

Las evaluaciones para los docentes en condición probatoria será cada año, mientras que para los docentes con estatus permanente será cada dos años.

Los resultados de la evaluación deben entregarse por escrito a los docentes 30 días antes del último día del ciclo escolar, y en su caso, estará acompañada de sugerencias de mejora así como de posibles planes de formación profesional que ayuden al docente a mejorar su práctica pedagógica.

A partir de 1997, se introducen los estándares para los docentes de California, que son:

- Compromiso y apoyo en el aprendizaje de todos sus alumnos.
- Creación y mantenimiento de climas efectivos para el aprendizaje.
- Comprensión y organización de contenidos.
- Planeación y desarrollo de experiencias de aprendizaje para todos los alumnos.
- Evaluación de aprendizajes.
- Desarrollo profesional.

Los estándares son utilizados por el Departamento de Educación y la Comisión de Credencialización para la evaluación formativa de los docentes durante su periodo inductivo, o bien, a lo largo de su carrera.

LEGISLACIÓN

California Education Code.

Labor Code.

Teacher Credentialing Law of 1988.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Teach California: www.teachcalifornia.org

California Education Code: www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/calawquery?codesection=edc&codebody=&hits=20

CDE (1997). California Standards for the teaching profession. Sacramento: CDE.

ESTADOS UNIDOS - CAROLINA DEL NORTE

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: profesores de pre escolar, profesores de primaria y profesores de Secundaria (de primer y segundo grado). Adicionalmente, existen profesores de educación especial, de niños excepcionales y vocacionales.

Las instituciones de educación superior (universidades y centros de educación superior) son las responsables de formar a los docentes. El Departamento de Educación es el responsable de coordinar la pertinencia de los programas que las instituciones ofrecen. Cada institución tiene programas diferentes, pero la duración aproximada de la formación inicial de un docente es de 4 años.

Los profesores del sector público son funcionarios al servicio del Estado. La Legislación Laboral para los profesores se encuentra principalmente en el Estatuto General de Carolina del Norte 115-C (North Carolina General Statute) y en el Manual de Políticas de Contratación y Beneficios de los Trabajadores de las Escuelas Públicas de Carolina del Norte (Public Schools of North Carolina Benefits and Employment Policy Manual).

2. CARRERA DOCENTE

La contratación de docentes es responsabilidad de las Juntas de Gobierno de los Distritos Escolares. Sin embargo, todos los empleados de escuelas públicas de Carolina del Norte deben contar con una licencia de la materia o del grado que imparten, y ésta sólo la otorga El Departamento de Instrucción Pública (Department of Public Instruction).

Las licencias se otorgan en las siguientes áreas:

- De Administración.
- De Supervisión.
- De Servicios Educativos.
- De Enseñanza (Educación Inicial y Pre escolar, Primaria, Educación Secundaria de primer rado, Educación Secundaria de segundo grado, Educación Especial, alumnos excepcionales y vocacional).

Los requisitos básicos para obtener una credencial como docente son contar con Licenciatura (Bachelor's degree) o grado superior de una institución de Educación Regional reconocida por el Departamento de Instrucción y el aprobar los exámenes de Praxis. Existen vías alternas para obtener las licencias, y se gestionan a través del Centro Regional de Licenciamiento Alternativo (Regional Alternative Licensing Center).

Las licencias en Carolina del Norte son válidas durante 5 años y para renovarla, es necesario acumular un número determinado de horas de formación profesional, de acuerdo a los lineamientos vigentes del Departamento de Instrucción de Carolina del Norte.

El salario de los docentes está definido a nivel estatal, de acuerdo a la formación y años de experiencia. Algunos distritos ofrecen un suplemento adicional. Existe un cálculo diferencial de sueldo del 10% entre docentes con licencia a nivel universitario (bachelor degree) y los docentes con licencia a nivel de maestría. Los docentes con estudios superiores reciben también una compensación adicional. Los docentes con certificación nacional reciben un aumento de sueldo adicional del 12%.

Entre las prestaciones que reciben los docentes, se encuentran: la de antigüedad, prima vacacional, permisos por enfermedad, permisos voluntarios y pago de horas extras.

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del Sistema de Retiro de Maestros y Empleados del Estado (Teachers' and State Employees'

Retirement System.). Contribuyen el 6 por ciento de sus salarios mensuales, y el Estado contribuye aproximadamente con el 5 por ciento del salario del empleado al sistema de retiro. Las pensiones a las que puede acceder son las siguientes:

- Pensión por jubilación (al cumplir 30 años de servicio).
- Pensión por jubilación anticipada (al cumplir 50 años y tener 15 años de servicio).
- Pensión de retiro por edad (al cumplir 50 años de edad, con al menos 5 años de servicio).
- Pensión por invalidez (trabajadores que se inhabilitan física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo con al menos 5 años de servicio).
- Pensión por muerte.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Desde 1985, las escuelas públicas de Carolina del Norte han utilizado un programa de evaluación del desempeño basado en los principios de la enseñanza eficaz. La Junta Escolar de Educación adoptó en 1997 nuevos estándares para la evaluación de los maestros, directivos, personal de apoyo y superintendentes. En el 2000, se desarrollaron instrumentos de evaluación que cumplieran con la legislación y permitieran mejorar las habilidades de los servidores del Sistema Educativo.

La responsabilidad de la evaluación es a nivel local, a través de los directores o las comisiones establecidas en las escuelas para ello. A nivel local, se puede optar por utilizar los instrumentos desarrollados a nivel estatal o bien desarrollar sus propios instrumentos acordes a los lineamientos estatales.

El sistema de Evaluación TPAI-R (Teacher Performance Appraisal System – Revised,) está basado en evidencias, observaciones y entrevistas al docente en relación a 8 funciones principales:

- a) Manejo del tiempo de instrucción.
- b) Manejo de la conducta de los alumnos.
- c) Presentación de la enseñanza.
- d) Monitoreo de la enseñanza.
- e) Retroalimentación (feedback) de la enseñanza.
- f) Facilitación de la enseñanza.
- g) Comunicación y clima escolar.
- h) Desempeño de actividades no instruccionales.

La calificación otorgada al docente puede ser: arriba del estándar, al estándar, debajo del estándar e insatisfactoria.

LEGISLACIÓN

Public Schools of North Carolina Benefits and Employment Policy Manual.

North Carolina General Statute 115C.

Teachers' and State Employees' Retirement System.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Teach4NC: http://teach4nc.org/teaching_professionals/

STATE TREASURER (2004). Teachers' and State Employees' Retirement System. Raleigh: State Treasurer.

Teacher Performance Appraisal System – Revised

GUATEMALA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: educación pre primaria, primaria, secundaria y normal, educación vocacional y técnica.

A ellos hay que añadir a los docentes de educación especial, física y educación estética.

La formación inicial de los docentes consiste en tres años de estudios en escuelas normales o colegios privados del nivel medio, donde se gradúan de maestros de educación pre primaria o primaria, urbana o rural. Para que un maestro pueda enseñar en la Secundaria es necesario que continúe estudios universitarios para obtener un título de profesor de enseñanza media o licenciatura. Actualmente, 70 normales públicas y 250 privadas cuentan con reconocimiento del MINEDUC.

Los profesores del sector público son contratados por el Ministerio de Educación, y son considerados como trabajadores del Estado.

2. CARRERA DOCENTE

Los nombramientos de profesores, previo proceso de convocatoria y oposición a nivel municipal, están a cargo del Ministerio de Educación. Para los niveles de educación pre primaria y primaria, el Jurado Nacional y los Jurados Municipales son los responsables de la ejecución del proceso de oposición. Los criterios que se toman en cuenta, en orden de prioridad, son los siguientes:

criterio	Descripción	Porcentaje de la calificación
Antigüedad en el servicio	Prioridad de una plaza urbana o semi urbana para docentes con más años de servicio en áreas rurales.	35%
Residencia	Prioridad para los docentes que residan en el área geográfica más cercana a la plaza.	30%
Méritos académicos y de servicio	Prioridad para docentes con mayor formación y experiencia en el nivel.	25%
Bienestar magisterial	Se consideran aspectos vinculados con la salud, desintegración familiar u otros que afecten el bienestar del aspirante.	10%

Al presentarse una vacante, se solicitará a la Dirección de Estadística Escolar y Escalafón, la nómina de los docentes catalogados, cuya clasificación sea necesaria al puesto por llenarse y procederá a nombrar a quien tenga mejor punteo dentro del nivel educativo a que la vacante corresponda. Para el caso de la educación Pre escolar, pueden acceder a una plaza también los maestros de educación primaria.

La remuneración de los docentes del sector público está regida por el *escalafón* o catalogación magisterial, en el cual se establecen los salarios y el procedimiento para subir de clase docente, atendiendo a los criterios de tiempo de servicio y logros personales, que se traducen en puntos. No existen incentivos salariales para el buen desempeño docente.

En la Ley de Dignificación y Catalogación Magisterial se establecen seis clases de catalogación:

- Clase A con el sueldo básico;
- Clase B con un aumento del 25% sobre el sueldo básico;
- Clase C con un aumento del 50% sobre el sueldo básico;

- Clase D con un aumento del 75% sobre el sueldo básico;
- Clase E con un aumento del 100% sobre el sueldo básico; y
- Clase F con un aumento del 125% sobre el sueldo básico.

Para ingresar a la Clase A, se debe registrar en la Dirección de Estadística Escolar y Escalafón el título o títulos docentes y demás documentos que acrediten la capacidad e idoneidad del interesado. Para cada ascenso de una clase a otra en la catalogación, es indispensable acumular un mínimo de 80 puntos de los evaluados por la Junta Calificadora de Personal.

Las acumulaciones de puntos se computan anualmente y se totalizan cada cuatro años para cada docente, en los siguientes aspectos:

Aspecto	Máximo en el quinquenio
Tiempo de Servicio	40 puntos
Calidad (puntualidad, asistencia, colaboración, iniciativa, dedicación y esmero, actividades extra escolares, etc.).	Hasta 20 puntos
Superación (capacitación, nivelación o perfeccionamiento).	Hasta 20 puntos
Méritos Especiales (servicios a la educación o al magisterio).	5 puntos
Servicios Extracargo (servicios extra escolares o independientes de su cargo remunerado, prestados a la educación o al magisterio).	Hasta 15 puntos

Para la opción a cargos de dirección o subdirección, los requisitos son pertenecer al nivel correspondiente y tener una experiencia mínima comprobada de 5 años en servicio. Para una supervisión, deberán pertenecer al menos a la clase C, y a clase D para una jefatura de sección o de zona.

Los derechos que la ley otorga a los profesores son pensiones por: jubilación, invalidez, viudez, orfandad y especiales.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño se realiza para fines de puntaje en el escalafón. Los responsables de la evaluación son los Directores y los supervisores y se presenta a la Junta Calificadora de Personal.

LEGISLACIÓN

Decreto Número 87-2000.

Acuerdo Gubernativo N° 193-96.

Decreto Número 1,485.

Decreto Número 87-2000.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Roca, C. (2003). *El Servicio Civil en Guatemala: elementos para su reforma*. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct.

CIEN (2002). Informe de Progreso Educativo. Guatemala. Preal.

MINEDUC (2004). El desarrollo de la Educación en el siglo xxi. Guatemala: MINEDUC.

Portal MINEDUC: www.mineduc.gob.gt

HONDURAS

1. Organización de la función docente no universitaria

En Honduras existen instituciones oficiales, semi oficiales y privadas regidas por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación. En función del nivel educativo existen profesores de educación pre básica, básica y media. Además hay profesores que laboran en centros de educación básica continua para jóvenes y adultos.

Para ser profesor de cualquier nivel se debe tener título para ese nivel, el título para educación primaria y pre escolar, se adquiere en una institución de educación media del país o del exterior legalmente reconocida²¹, mientras que el título para ser profesor de educación media se adquiere en una institución de educación superior del país o del exterior legalmente reconocida. Los licenciados y bachilleres universitarios en pedagogía cuyo título se obtenga en una institución de educación superior del país o del extranjero legalmente reconocida también pueden ser profesores de educación media.

El plan de estudios para la preparación de maestros de educación primaria dura tres años, el plan para los profesores de educación media tiene una duración mínima de tres años. Con respecto a la capacitación de los docentes en servicio ésta es coordinada por el departamento de capacitación de la secretaria de educación.

Existen cuatro tipos de jornada laboral para el personal docente de los centros educativos a saber: a) Jornada de tiempo completo (156 horas clase al mes);²² b) Jornada de tiempo parcial (menos de 36 horas de clase a la semana); c) Jornada dedicación exclusiva (en ésta se incluye a quienes laboran a tiempo completo y 50% de otro en un mismo centro educativo; aquellos que laboran en centros educativos nocturnos del nivel medio un mínimo 20 horas de clase, y los que laboran en el programa de educación básica continua para jóvenes y adultos en el tiempo equivalente a 65 horas de clase

²¹ Para enseñar en pre escolar se requiere cursar dos años más.

²² La hora de clase se define de 45 minutos.

mensuales); d) Jornada plena (dos tiempos completos en centros educativos oficiales distintos).

2. CARRERA DOCENTE

En Honduras se considera docente quien administra, organiza, dirige, imparte o supervisa la educación y que sustenta como profesión el magisterio. La carrera docente se entiende como el ingreso a un puesto regulado por ella, el ejercicio del magisterio como profesión, la capacitación y el desarrollo en servicio, la evaluación del desempeño y el correspondiente régimen de distribuciones, estímulos y correctivos, hasta el retiro del servicio.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Haber nacido en Honduras o en otro país Centroamericano siempre y cuando en ese país exista reciprocidad con los docentes hondureños.
- Estar en el goce de los derechos civiles.
- Acreditar la identidad y los requisitos para ocupar el puesto conforme a lo establecido en el estatuto docente y sus instrumentos operativos.
- Estar afiliado a un colegio magisterial y solvente.
- Estar inscrito en el escalafón docente.

La selección de profesores se realiza mediante concurso y con validez anual, los concursos incluyen: calificación de créditos para el puesto, prueba de conocimientos y aptitudes profesionales, prueba psicométrica, calificación de méritos profesionales. De cada concurso se obtienen dos listas que se organizan en estricto orden descendente de acuerdo a los puntajes obtenidos: Una de las listas se elabora para puestos en propiedad y otra con aquellos docentes que expresamente acepten cubrir interinato en tanto no llegue su turno para ocupar un puesto en propiedad.

Los docentes pueden ser nombrados para cumplir funciones de: a) docente en servicio, b) directiva docente, c) técnica docente, d) directiva departamental y e) directiva central; los nombramientos en los cargos a), b) y c) tienen carácter permanente. Además los concursos para puestos específicos al existir la vacante o la creación del puesto pueden ser exigidos por los órganos de control oficiales o por cualquier persona.

Los docentes gozan de contrato indefinido aunque existen profesores con contratos temporales. Estos últimos pueden ser nombrados en propiedad cuando su puesto se convierta en vacante definitiva mientras lo esté desempeñando y lo haya ocupado en forma interina por seis meses.

Por otro lado, los docentes podrán ascender a puestos superiores que queden vacantes, podrán realizar cambios voluntarios de empleos de igual nivel²³ (permutas), trasladarse a otro empleo de igual o menor nivel (a menor nivel se traslada por sanción disciplinaria firme).

El salario de los profesores oficiales está compuesto por el salario base, que se obtiene de multiplicar 156 horas por el valor de la hora clase,²⁴ el beneficio por calificación académica y los beneficios colaterales que son:

- a) Puesto desempeñado: dependiendo del nivel educativo en el cual labore.
- b) Antigüedad: genera un incremento salarial del 15% por cada rango de años de antigüedad partiendo del 15% para cinco años y llegando hasta el 120% para 30 años de servicio. Se define como año de servicio el tiempo que el docente ha laborado en la docencia y será de 10 meses calendario para los docentes de nivel primario y de mil horas de clases anuales para los docentes laborando en el nivel medio.

²³ Estas no se permiten cuando al menos uno de los docentes estuviere dentro de los tres años previos a la edad de jubilación voluntaria y posteriores a dicha edad.

²⁴ Este valor se obtiene multiplicando el valor promedio del salario mínimo por un factor de referencia que en el momento es de 0.71132.

- c) Grado académico: se considera únicamente para aquellos estudios adicionales al título que habilita para ingresar al sistema.
- d) Méritos profesionales: se realiza mediante acumulación de puntos que obtenga el docente.
- e) Zona de trabajo.

El tiempo de servicio se reconoce de manera automática. Para los docentes que hagan servicio en zonas rurales y en centros de educación especial para discapacitados, se otorgan seis meses adicionales por cada año laborado o fracción proporcional cuando se trata de menos de un año.

Los profesores que incurran en faltas graves pueden ser multados entre un 5 y un 10% de su salario mensual o suspendidos desde 8 horas hasta 30 días sin salarios. Si incurren en faltas muy graves pueden ser suspendidos sin salario desde 31 días hasta un año, trasladados a un puesto de menor jerarquía o destituidos.

A los directores y subdirectores de los centros de educación básica continua para jóvenes y adultos se les reconoce 30% y 20% respectivamente sobre la hora devengada.

Los profesores pueden retirarse bien sea de manera voluntaria a los 55 años, de manera obligatoria a los 60 años y en cualquier momento pueden ser retirados si cometen faltas muy graves, pero éstas requieren de procedimientos legales que se pueden dilatar mucho tiempo.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El estatuto docente establece que la evaluación docente debe ser permanente, sistemática y con fines de mejoramiento de la calidad educativa; la evaluación del personal docente tendrá como propósito determinar la calidad y el rendimiento en el desempeño del puesto, con el fin de sustentar los méritos, las prestaciones y los correctivos.

Deberá aplicarse a través de instrumentos objetivos y referirse a hechos y circunstancias concretas, factibles de comprobación y medición.

Por lo menos una vez al año se debe realizar a cada miembro del personal y éste deberá conocer el manejo, propósitos y resultados de la evaluación. Si el docente obtiene un 80% o más en una evaluación docente anual, puede realizar estudios o investigaciones autorizadas por la Secretaría del Estado en el despacho de educación bien sea en el país o en el exterior con el respectivo goce de sueldo.

Corresponde a la Secretaría de Estado en el despacho de educación llevar un registro del personal docente, consignando en expedientes personales los méritos e irregularidades en la conducta de cada uno. Para efectos de movilidad laboral, régimen de reconocimientos y ejercicio de otros derechos del docente, se tendrá en cuenta la suma de los resultados de la calificación institucional (calificación de títulos, créditos, méritos, antigüedades y antecedentes) y de la evaluación del desempeño en servicio.

LEGISLACIÓN

Decreto 136-97 Estatuto Docente.

Decreto No. 256-2000 Reformas al Estatuto Docente.

Constitución de la República.

Decreto 84 de 1970: Del Régimen general de jubilaciones y pensiones del magisterio.

MÉXICO

1. Organización de la función docente

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación inicial, pre escolar, primaria y secundaria.

A ellos hay que añadir a los docentes de educación física, artística, especial, extra escolar y centros de capacitación para el trabajo.

A excepción de algunos servicios que proporciona CONAFE o el INEA, para ser profesor de educación Pre escolar (CINE 0), primaria (CINE 1) y secundaria (CINE 2), es necesario poseer el título de maestro normalista o de conocimientos equivalentes comprobados (licenciatura). A partir de 1984, las Escuelas Normales se constituyen como instituciones de educación superior, y ofrecen, a quienes optan por el magisterio en educación básica como carrera de vida, licenciaturas en educación inicial, pre escolar, primaria, secundaria con diversas especialidades: educación física y recreación, educación artística y educación especial. Todas ellas con una duración de cuatro años, que es equivalente al tiempo promedio en que se cursan las licenciaturas universitarias.

Los profesores del sector público son funcionarios de gobierno - federal y/o estatal. La legislación laboral para los trabajadores del Estado queda comprendida en el Apartado B del Artículo 123 constitucional y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública (SEP), incluidos los maestros, se rigen además por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP y por el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la SEP.

2. CARRERA DOCENTE

El personal docente de la educación pública forma parte de los trabajadores al servicio del Estado y es facultad exclusiva de las

secretarías de educación estatales (o la SEP para el caso del Distrito Federal) la contratación de docentes de acuerdo a sus necesidades. Existen dos tipos de trabajadores: de base y de confianza. Se considera personal de base a los trabajadores que tengan nombramiento definitivo y más de seis meses a partir de la fecha de ingreso en una plaza que no sea de confianza.

En general, el principal requisito para la contratación de docentes es la posesión del título de maestro normalista o de conocimientos equivalentes comprobados.

El salario de un docente de educación básica está compuesto por dos tipos de percepción: la genérica y la integrada. La percepción genérica es la que recibe el maestro cada mes y depende, a su vez de las funciones que desempeñe y de la zona económica en la que se localice su centro de trabajo. Además, dependiendo de la entidad federativa en donde desempeñen su labor, algunas prestaciones que se pagan con una periodicidad distinta a la mensual, y que deben ser tomadas en cuenta como parte de su salario. Así, la percepción integrada es igual a la percepción genérica más conceptos, como el aguinaldo, la prima vacacional o los bonos por el día del maestro e inicio de cursos, que forman parte del salario anual bruto.

En el cuadro siguiente se muestra la percepción integrada bruta anualizada del personal de educación básica con plaza inicial en el Distrito Federal (zona económica II).

Tabla N° 1
REMUNERACIÓN ANUAL BRUTA DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN
BÁSICA EN EL DISTRITO FEDERAL. AÑO 2000/01
(EN PESOS Y EUROS)²⁵

	Percepción Integrada Anual (en pesos)	Percepción Integrada Anual (en euros)
PRIMARIA		
Maestro de Primaria	66,761.04	4,450.74
Director	75,205.20	5,013.68
Inspector de Zona	136,872.12	9,124.81
Inspector General	150,326.04	10,021.74
SECUNDARIA		
Profesor de Enseñanza ²⁶	3,398.04	226.54
Subdirector/Secretario	170,525.28	11,368.35
Director	177,147.84	11,809.86
Jefe de Enseñanza	185,077.68	12,338.51
Inspector General	191,281.08	12,752.07

Fuente: SEP (2003). Salarios y prestaciones para los maestros.

<http://www.sep.gob.mx/wb2/sep/sep>

Existen dos vías no excluyentes de ascenso para los docentes de educación básica: por el escalafón tradicional (vertical) y por carrera magisterial (horizontal).

El escalafón tradicional es un sistema de promoción con una estructura piramidal y con poca movilidad, en donde para ascender al nivel inmediato superior es necesario que se den retiros, renunciaciones, jubilaciones, defunciones o que sean creadas nuevas plazas. Transcurridos 6 meses a partir de que la SEP asignó una plaza inicial, el trabajador es sujeto al derecho escalafonario. Este derecho puede ser suspendido cuando el docente está desempeñando un puesto de confianza o por causas establecidas en el art. 45 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado; así mismo, puede perder su derecho escalafonario por renuncia, abandono del empleo o por cese por sentencia del tribunal.

Las promociones se regulan mediante un concurso entre varios candidatos, este proceso se basa en una calificación de méritos y no

²⁵ El tipo de cambio empleado es 1 Euro: 15 pesos.

²⁶ Monto por hora/semana/mes de enseñanza.

en evaluaciones. Los factores que se consideran para el escalafón son: a) conocimientos (45%); b) aptitud (25%); c) antigüedad (20%) y d) disciplina y puntualidad (10%). La escasa movilidad se aprecia en los siguientes datos: el 90.75% son maestros frente a grupo; el 8.2% corresponde a subdirectores y directores; el 0.79% a inspectores y jefes de enseñanza y el 0.25% al nivel más alto del escalafón, inspectores generales y jefes de sector.

El Programa Nacional de Carrera Magisterial es un sistema de estímulos de promoción horizontal en el que los docentes de educación básica participan de forma voluntaria e individual, y tienen la posibilidad de incorporarse o promoverse si cubren con todos los requisitos y se evalúan conforme a lo indicado en los lineamientos normativos.

Su objetivo es coadyuvar a elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento y apoyo a los docentes, así como contribuir para el mejoramiento de las condiciones de vida, laborales y educativas. La SEP y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) comparten la conducción y responsabilidad del programa.

En la carrera magisterial participan los docentes de educación básica que cuentan con nombramiento definitivo o provisional sin titular. Además, deben desempeñar funciones propias de algunas de las tres vertientes: a) docentes frente a grupo; b) docentes en funciones directiva y c) docentes que realizan actividades técnico-pedagógicas.

Los profesores que desean su incorporación o promoción deben evaluarse en los factores propios de su vertiente, obtener los puntajes más altos en las evaluaciones globales y cumplir con todos los demás requisitos establecidos en el marco normativo vigente.

El programa consta de cinco niveles de estímulos: A, B, C, D y E. La carrera magisterial empieza para todos los participantes en el nivel A. Para acceder al siguiente nivel - además de los requisitos señalados -, los docentes deben cumplir con la permanencia estipulada en el nivel previo (de 2 a 4 años según se trate de zonas urbanas, rurales o de bajo desarrollo).

Cada año, la SEP y el SNTE determinan el número de plazas de nueva incorporación o a ser promovidas en cada nivel, modalidad y entidad

federativa, de acuerdo con los techos financieros y con los lineamientos de la propia carrera. Tomando como parámetro la plaza inicial, la carrera magisterial permite incrementos salariales desde un 25% de la plaza inicial (nivel A), hasta un 200% (nivel E).

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del sistema de seguridad social que ampara a todos los trabajadores del Estado (ISSSTE). Las pensiones a las que puede acceder son las siguientes:

- Pensión por jubilación (para trabajadores con 30 años o más de servicio y las trabajadoras con 28 años o más).
- Pensión de retiro por edad (trabajadores que cumplieron 55 años de edad y que tienen por lo menos 15 años de servicio).
- Pensión por invalidez (trabajadores que se inhabilitan física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo con al menos 15 años de servicio).
- Pensión por muerte (requiere al menos 15 años de servicio, o 10 para mayores de 60 años).

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente sólo es posible a través del sistema de evaluación de la carrera magisterial. Éste, considera seis factores para cada vertiente:

Factores	PUNTAJES MÁXIMOS		
	1ra. Vertiente	2da. Vertiente	3ra. Vertiente
Antigüedad	10	10	10
Grado académico	15	15	15
Preparación profesional	28	28	28
Cursos de actualización y superación profesional	17	17	17
Desempeño profesional	10	10	10
Aprovechamiento escolar	20	-	-
Desempeño escolar	-	20	-
Apoyo educativo	-	-	20
TOTAL	100	100	100

Antigüedad: Son los años desempeñados en el servicio docente en educación básica. Existen dos consideraciones importantes respecto a la antigüedad: como requisito normativo en cuanto a los años cumplidos al comienzo de la etapa, efectivos al inicio del ciclo a evaluar y la segunda, para la asignación de puntaje de este factor, en donde se toman en cuenta los años de servicio acumulados al momento de concluir la etapa de evaluación.

Grado Académico: Consiste en el o los grados académicos que haya acreditado el docente de educación básica en su formación profesional, en el momento de iniciar la etapa de evaluación. De igual forma se otorga puntaje de acuerdo con el grado máximo de estudios obtenido.

Preparación Profesional: Este factor corresponde a los conocimientos que requiere el docente para desarrollar su función. Se valora por medio de un instrumento elaborado por la SEP.

Acreditación de Cursos de Actualización y Superación Profesional: Consiste en la obtención de un puntaje por la acreditación de cursos. Este factor considera cursos nacionales (hasta 12 puntos) y cursos estatales (hasta 5 puntos).

Desempeño Profesional: Evalúa el conjunto de las acciones cotidianas que llevan a cabo los docentes en la realización de sus funciones y se valora por medio del instructivo correspondiente.

Aprovechamiento Escolar (1ra. Vertiente): Se evalúan los aprendizajes que los alumnos han obtenido en su grado o asignatura, por medio de un examen aplicado a los alumnos de los maestros participantes en la primera vertiente. Los profesores que obtengan logros con alumnos que demanden mayor atención se les otorgará un puntaje adicional, el cual sumado a este factor, no deberá rebasar el total del puntaje asignado al mismo.

Desempeño Escolar (2da. Vertiente): Son todas aquellas acciones que inciden en el aprovechamiento de los alumnos y en la preparación profesional de los docentes. Cuenta con dos sub factores: aprovechamiento escolar (hasta 10 puntos) y desarrollo de personal (hasta 10 puntos).

Apoyo Educativo (Tercera Vertiente): Son las acciones de investigación, actualización y elaboración de materiales que contribuyen al mejoramiento de los procesos y procedimientos de enseñanza-aprendizaje. Considera dos opciones: innovación educativa y cursos estatales. Ambos se evalúan mediante el instructivo correspondiente.

LEGISLACIÓN

Artículo 3ro Constitucional y Ley General de Educación.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP.

Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la SEP.
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/nrm/61/572/default.htm?s=iste>

Lineamiento Generales de Carrera Magisterial. www.sep.gob.mx/wb2/sep/sep_774_lineamientos_general

Ley del ISSSTE.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Secretaría de Educación Pública (1993). Artículo 3º. Constitucional y Ley General de Educación. SEP: MÉXICO.

Secretaría de Educación Pública (1997). Licenciatura en Educación Primaria. Plan de Estudios. SEP: México.

Barba, B. (2000). La Federalización Educativa: una valoración externa desde la experiencia de los estados. SEP: México.

SEP/SNTE. (1998). Lineamientos Generales de Carrera Magisterial. México: SEP/SNTE.

SEP (2000). Perfil de la Educación en México. México: SEP.

Portal sep: <http://sep.gob.mx>

NICARAGUA

1. Organización de la función docente

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación, pre escolar, primaria y secundaria. A éstos, se les debe agregar a los docentes de educación especial y de adultos.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) asume la responsabilidad de formar a los docentes de educación primaria a través de las escuelas normales. Los requisitos mínimos para ingresar a la normal son tener menos de 21 años y haber concluido la primaria. Existen dos modalidades de atención: cursos regulares (que atienden la formación de jóvenes en pre-servicio magisterial) y cursos de profesionalización (que atienden a los maestros empíricos en servicio en educación primaria que ostentan solo el 3° año de secundaria aprobado o son bachilleres). La duración del plan de estudios puede ser de 2 a 4 años, y el título que se les otorga es de maestro de educación primaria.

La formación de docentes de educación pre escolar y secundaria o media está a cargo de las universidades formadoras de docentes. El plan de estudios depende de las universidades y de la especialidad, y oscila entre los 3 y 5 años.

Los profesores del sector público son funcionarios de gobierno. La legislación laboral queda comprendida básicamente en el Código del Trabajo y la Ley 114 Ley de Carrera Docente, publicada en la Gaceta 225 del 22 de Noviembre de 2000.

2. CARRERA DOCENTE

El personal docente de la educación pública forma parte de los trabajadores al servicio del Estado.

En todos los niveles, los docentes ingresan a laborar por nombramiento. Legalmente, no existe edad mínima para que una persona ingrese a la profesión magisterial, basta que ostente el título de maestro de educación primaria para ingresar al sistema. De acuerdo con el MECD, en el nivel pre escolar se admiten maestros de educación primaria debido a que ya que son muy pocos los profesores especializados para este nivel, para el nivel de educación primaria se exige el título de maestro de educación primaria y existe un empirismo de 15%. A nivel de educación secundaria se considera que debe ser profesor de educación media o licenciado y existe un 58% de empirismo.

En el 2002 se aprobó una Ley (143) que determina el acceso al cargo de director. Cada centro educativo elige a sus directores en asambleas públicas a través del voto secreto y participan padres de familia, docentes y estudiantes. Para optar al cargo de director de un centro educativo, los profesores deben reunir los requisitos establecidos en la Ley de carrera docente, o poseer título universitario, reconocida trayectoria y solvencia moral. Los directores son elegidos por 2 años, y pueden ser reelectos hasta por dos periodos sucesivos.

El salario anual de un docente de educación primaria en el 2001 fue de \$12.961 córdobas, equivalente a USD 925 dólares.

Los profesores pueden acceder a mejores salarios y ascender a cargos superiores a través del escalafón. El escalafón reconoce puntaje para el título con que cuenta al ingresar al desempeño de la profesión, también se les reconoce años de servicio y zonaje (trabajo en la zona rural).

La Ley estipula una política de promoción y ascenso para los docentes en base a los siguientes criterios:

- Escolaridad: nivel licenciatura o postgrado; cursos de formación y actualización.
- Experiencia: es posible concursar a cargos superiores al cumplir de 3 a 7 años, privilegiando a quienes posean una vasta experiencia en el campo educativo.

- Historial Laboral: poseer expediente limpio de amonestaciones o sanciones.

En cuanto a los incentivos monetarios de un docente en servicio, se dan de acuerdo al sistema de escalafón vigente, con un monto adicional por cada año en servicio, así como por cursos de capacitación y de acuerdo a la zona donde laboran. Así mismo, aquéllos docentes que logran alcanzar el máximo de retención y aprobación en sus alumnos - principalmente en las zonas rurales -, reciben un bono adicional.

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del sistema de seguridad social que ampara a todos los trabajadores del Estado (INSS). Las pensiones a las que pueden acceder son las siguientes:

- Pensión por vejez (30 años de servicio y 55 años de edad).
- Pensión por invalidez (son revisadas cada 3 años).
- Pensión por incapacidad.
- Pensión por viudez, orfandad y ascendencia.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

No está prevista la evaluación individual del desempeño docente. Sin embargo, en los objetivos del sistema nacional de evaluación, se contempla como objetivo particular el “evaluar el desempeño docente con fines formativos” a través de la determinación del rendimiento académico — en español y matemáticas — de sus alumnos.

LEGISLACIÓN

Constitución Política.

Ley de Carrera Docente, Ley 114 promulgada el 22 de noviembre de 1990.

Reglamento General de Educación Primaria y Secundaria.

Ley de Autonomía de Instituciones de Educación Superior, Ley 89 promulgada el 5 de Abril de 1990.

Ley de Participación Educativa, Ley 413 promulgada el 7 de febrero de 2002.

Ley de Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Porta, E., González, P., Gutiérrez, R., Laguna, J.R. (2004). Estado del Sistema de Educación Básica y Media. Managua: MECD.

Olivares, C. (2003). Informe sobre las Universidades Pedagógicas y Formación Docente en Nicaragua.

Arcia, G. (2003). The Financing of Public Education in Nicaragua: A Sector Expenditure Review. Proyecto APRENDE. Managua: MECD.

Portal MECD: www.mecd.gob.ni

Portal INSS: www.inss.org.ni

PANAMÁ

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación inicial, pre escolar, primaria, pre media y media. A ellos se le agregan los docentes de educación especial.

El Ministerio de Educación, conjuntamente con las universidades oficiales, atienden la formación inicial de los docentes. Existe una sola escuela normal, que forma bachilleres pedagógicos, los cuales continúan un año de formación superior para obtener el título de maestro o maestra de educación primaria. En las universidades, la duración de la formación es en promedio de 4 años.

Los profesores del sector público son funcionarios de gobierno y son considerados como servidores públicos. La legislación laboral para los trabajadores del Estado queda comprendida principalmente en Ley 47 de 1976²⁷, y los decretos ejecutivos 203 de 1996, 127 de 1998 y 408 de 2000.²⁸

2. CARRERA DOCENTE

La contratación de docentes la realiza el Ministerio de Educación, a través de una convocatoria pública. Existen tres tipos de trabajadores:

- Interinos: para cubrir licencias, que pueden ser por gravidez, estudios o por ocupar otra posición dentro del Ministerio. La duración es generalmente, hasta terminar el año escolar.

²⁷ Con sus adiciones y modificaciones introducidas por la Ley 34 de 1995, la Ley 50 de 2002 y la Ley 60 de 2003.

²⁸ Todos referentes al traslado y nombramiento de docentes. Los dos últimos subrogan y adicionan artículos al primero.

- **Probatorios:** cuando el docente entra por primera vez al sistema. El periodo probatorio es por dos años y sólo en algunos casos por 4, al finalizar este periodo, se logra la permanencia en el cargo.
- **Permanente:** se obtiene al cumplir los 2 años probatorios, o bien, si el docente ha trabajado varios años como interino, al cumplir el primer año probatorio.

Los requisitos para la contratación de docentes son: ser ciudadano panameño, estar inscrito en el registro del Ministerio de Educación, tener registrados los diplomas con sus respectivos créditos, estar en condiciones físicas y mentales satisfactorias para ejercer la función, no haber sido sancionado por faltas o delitos a la moral y/o por violación a la Ley de Educación.

La escala de salario de los docentes está compuesta por 22 grados, de conformidad con los estudios realizados, funciones, responsabilidades y esfuerzos inherentes al cargo. A cada grado le corresponde un sueldo base mensual - diferenciado si se refiere a nombramiento probatorio o permanente - sobre el cual se agregan algunos sobresueldos, como el de antigüedad - por cada dos años -, el de áreas difíciles (para los docentes que dan clases en las zonas alejadas) y el de educación especial (para los docentes que laboran en educación especial).

Los nombramientos y las promociones para los maestros de educación primaria se realizan por concurso a nivel nacional - la inscripción se realiza a través de las comisiones regionales de selección de personal docente - y se rigen por el escalafón del ministerio. Las categorías existentes son:

Categoría	Descripción
1ª Categoría	Titulados universitarios con dos o más años de servicio, inspectores provinciales o auxiliares con dos o más años de servicio.
2ª Categoría	Titulados universitarios e inspectores auxiliares con menos de dos años en servicio. Directores especiales y asistentes de directores con dos o más años de servicio.
3ª Categoría	Directores especiales y asistentes de directores con menos de dos años de servicio, directores con grado a su cargo con dos o más años de servicio, maestros graduados con 5 años o más de servicio y maestros rurales con más de 8 años en servicio.
4ª Categoría	Directores con grado a su cargo con menos de dos años de servicio, maestros graduados con dos a cuatro años de servicio y maestros normales rurales con seis a ocho años de servicio.
5ª Categoría	Maestros graduados con menos de dos años de servicio, maestros normales rurales con 5 años de servicio y maestros no graduados con más de 14 años de servicio.
6ª Categoría	Maestros graduados en las escuelas normales rurales con cuatro o menos años de servicio satisfactorio y maestros no graduados con nueve a catorce años de servicio.
7ª Categoría	Maestros no graduados con menos de 9 años en servicio.
1ª Categoría especial	Inspectores especiales, maestros especiales graduados, directores y maestros de los jardines de la infancia graduados.
2ª Categoría especial	Maestros especiales y de los jardines de la infancia no graduados.

En los puestos directivos, la convocatoria es similar a la descrita anteriormente, y se le agrega una entrevista a los 6 aspirantes que obtengan las puntuaciones más altas. Se solicitan también conocimientos en dirección y supervisión y administración escolar. La edad mínima requerida son de 5 años como docente (en el nivel correspondiente) para directores y subdirectores y para una supervisión de 8 años como docente (al menos 5 de estos en el nivel que se solicite).

Para el caso de la educación secundaria, los profesores se clasifican en dos: regulares y especiales (se nombran sólo cuando por el carácter de la asignatura que enseñan no hubiere profesores regulares

que puedan hacerse cargo de esta enseñanza). Para efectos de sueldo, se dividen en 3 categorías: con título universitario de profesor, con título universitario, sin título universitario. Para los cargos directivos, se requiere, como mínimo, poseer título universitario con una especialidad adecuada a la que ofrece el plantel y ocho años de experiencia docente.

La carrera docente está considerada en la Ley Orgánica de Educación, pero aun no funciona. En esta Ley se expresa que “la carrera docente se establecerá mediante Ley, con la participación directa del Ministerio de Educación y las asociaciones y organizaciones magisteriales. El educador que se desempeñe como docente en cualquier nivel del sistema educativo, será evaluado en base a su eficiencia profesional, superación académica, docencia e investigación educativa para efectos de ampliar sus posibilidades de movilidad y ascenso en el sistema”.

El sistema de ahorro y capitalización de pensiones de los servidores públicos se creó en 1997. De acuerdo con la Ley Orgánica de la caja del seguro social establece que para obtener la jubilación son requisitos: tener 62 años los hombres y 57 las mujeres, cumplir 28 años de servicio y totalizar 336 cuotas. En el 2000, a partir de la Ley 54, se crea el plan de retiro anticipado, que permite la jubilación unos años antes de lo reglamentado (52 años y medio para las mujeres y 56 para los hombres).

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación está contemplada en la legislación vigente pero no se explicita cuáles son los mecanismos que se siguen para cumplir con ella. Se hace mención de ella al término de los 2 años probatorios antes de darle al docente una plaza definitiva.

Para fines escalafonarios, el proceso de evaluación de los aspectos sujetos a medición por el sistema de puntos será en forma sumativa y acumulativa. En la evaluación se toman en cuenta los títulos académicos de nivel medio, superior, universitario, post universitario, créditos universitarios, años de servicio, seminarios, congresos, cursos de capacitación, servicios valiosos y obras didácticas.

LEGISLACIÓN

Ley 47 del 20 de noviembre de 1979.

Ley 47 de 1976.

Ley 10 de 1994.

Ley 50 de 2002.

Ley 54 de 2000.

Decreto Ejecutivo 203 de 1996.

Decreto Ejecutivo 127 de 1998.

Decreto Ejecutivo 408 de 2000.

Decreto Ejecutivo 576 de 2004.

Decreto Ejecutivo 38 de 2001.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

MEDUC/OEI. (2002). Sistema Educativo Nacional de Panamá. Madrid: MEDUC/OEI.

COSPAAE (2002). Informe de Progreso Educativo. Panamá. Preal.

PARAGUAY

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación inicial, educación básica y educación media.

Los profesores del sistema público deberán ser egresados de los centros de formación docente, institutos superiores o universidades. La formación inicial docente está conformada por dos ciclos, posteriores al bachillerato. El primer ciclo, de dos años, para la formación del personal docente de la enseñanza primaria y el segundo ciclo, también de dos años, de especialización del personal docente de la enseñanza media. Es responsabilidad del Ministerio de Educación y Culto establecer los objetivos, planes y programas de estudios, así como el reglamento de las instituciones encargadas de dicha formación.

Los profesores del sector público son trabajadores al servicio del Estado y se les considera como funcionarios públicos. La legislación laboral para los docentes queda comprendida principalmente en el Estatuto del Educador - Ley N° 1725-, la Ley General de Educación, la Ley del Funcionario Público y el Código Laboral.

2. CARRERA DOCENTE

Los profesores del sector público podrán ser: titulares o interinos. El ingreso al servicio se realiza por concursos regionales de oposición y méritos.

Los principales requisitos para la contratación de docentes son: poseer título habilitante, ser de reconocida honorabilidad y buena conducta y ser idóneo para el ejercicio de la profesión docente. Los docentes ganadores del concurso de oposición, están sometidos a un periodo de prueba por un año, y al finalizar adquieren estabilidad en el cargo.

El salario básico profesional por categoría se establece de acuerdo al presupuesto general de la nación. Adicionalmente, el docente percibe un aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año escolar.

La carrera docente se rige por escalafón. El escalafón está compuesto por cinco grados académicos. Para ascender de un grado al inmediatamente superior es requisito:

- Cinco años en el grado inmediato anterior.
- Haber satisfecho las exigencias básicas de perfeccionamiento.
- Haber realizado una investigación educativa, según el área de sus funciones.
- Para el ascenso del cuarto al quinto grado, el educador deberá acreditar su formación pedagógica universitaria.

De acuerdo al escalafón, se establece un incremento salarial, conforme a su antigüedad, títulos, méritos y aptitudes:

- a) Diez por ciento más por nivel profesional sobre el salario básico profesional, por cada grado, a partir del 2º grado; y,
- b) Cinco por ciento más por antigüedad, por cada grado, hasta un total de veinticinco años y de manera automática.

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del sistema de jubilaciones y pensiones del sector público. El personal docente adquiere el derecho a la jubilación ordinaria a partir de los veintiocho años de servicio, con una tasa del 87%, y de los veinticinco años de servicio con una tasa del 83%. A las mujeres, se les computará a partir de los veinticinco años de servicio un año más de servicios por cada hijo nacido durante el ejercicio de la docencia, no debiendo exceder a tres hijos vivos el número de años computados de esa forma.

Los docentes que queden incapacitados, podrán optar por la jubilación extraordinaria, siempre y cuando tengan una antigüedad de entre quince años a veinticuatro años de servicio. Es responsabilidad de la junta médica del Ministerio de Salud acreditar la condición de *incapacidad* del docente.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

De acuerdo a la normatividad vigente, durante el periodo de prueba, el ministerio evaluará el desempeño profesional para su nombramiento con estabilidad en el cargo, en cuyo caso se computará ese periodo a todos los efectos legales.

LEGISLACIÓN

Estatuto del Educador, Ley N° 1725, publicada el 13 de septiembre de 2001.

Ley General de Educación, Ley N° 1.264.

Ley del Funcionario Público.

Código Laboral.

Ley N° 2.345 de 2003.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Ministerio de Educación: www.mec.gov.py/

Estatuto del Educador, Ley N° 1725, publicada el 13 de Septiembre de 2001.

Ley General de Educación, Ley N° 1.264.

PERÚ

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En el Perú los profesores pueden ser nombrados o contratados en un proceso de selección que está centralizado y sujeto a los puestos de trabajo disponibles. La evaluación de los postulantes la realiza un comité de evaluación en el nivel local en función de la experiencia y grado educativo y la aprobación de una prueba diseñada por el nivel central de la administración, a la que se postula mediante un concurso. Se asigna preferencia a los que al graduarse hayan ocupado los dos primeros puestos en el cuadro de méritos de cada institución de formación docente.

De forma excepcional se puede nombrar interinamente a maestros que no tengan título pedagógico, y profesores para zonas rurales donde no haya personas con mayor calificación que la formación secundaria. Los contratos se firman sin concurso por espacio de 10 meses y corresponde a funcionarios de instancias intermedias su renovación.

Quienes ingresan al magisterio deben hacerlo preferentemente a zonas rurales o a zonas urbanas de menor desarrollo de la región de origen o de realización de estudios. Los profesores peruanos deben dominar tanto la lengua originaria de la zona donde laboran como el castellano.

Los nombramientos se hacen para desempeñarse en: a) docencia que se define como la acción educativa en los centros y programas educativos respectivos en relación directa con el educando, o en b) administración que se cumple por las funciones de la administración de la educación, de investigación y técnico-pedagógicas vinculadas con la educación.

La docencia se desempeña en función de la estructura del sistema educativo que consta de tres modalidades:

- a) Educación básica regular, para niños y adolescentes: que consta de los niveles de educación inicial, educación primaria y educación secundaria.
- b) Educación básica alternativa, enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de capacidades empresariales.
- c) Educación básica especial, para personas con necesidades educativas especiales.

Para desempeñarse como profesor de educación básica, es requisito indispensable el título pedagógico, los profesionales con títulos distintos de los profesionales en educación, pueden ejercer la docencia en áreas afines a su especialidad, pero su incorporación en el escalafón magisterial está condicionada a la obtención del título pedagógico o postgrado en educación.

Al estado le corresponde garantizar el funcionamiento de un sistema de formación y capacitación permanente que vincule la formación inicial del docente además de su capacitación y actualización en el servicio; esto lo hace articulándose con las instituciones de educación superior. La formación profesoral se realiza en las universidades e institutos superiores pedagógicos con una duración no inferior a los diez semestres.

Independientemente del nivel y modalidad en la cual le corresponda desempeñarse al profesor, éste cumple una jornada laboral de 24 horas pedagógicas cada una con una duración de 45 minutos. Por razones de necesidad de servicio la jornada se podrá extender hasta las 30 horas pedagógicas y la diferencia será objeto de remuneración adicional. La jornada del personal directivo y jerárquico es de 40 horas a la semana.

2. CARRERA DOCENTE

El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se

efectúa por nombramiento en el primer nivel y en el área de la docencia. Una vez que ingresan a la carrera pública los maestros tienen derecho a estabilidad de plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo.

La carrera docente está estructurada por niveles y no por cargos, contempla en orden ascendente cinco niveles. Para poder ascender se requiere permanecer en cada nivel cinco años. El ascenso del primer al segundo nivel de la carrera es automático con el tiempo, los ascensos entre el segundo y el quinto nivel se realizan mediante evaluación. A los profesores o licenciados en educación los años de estudio de formación profesional se acumulan al tiempo de servicio a partir de los 12.5 años de servicio para las mujeres y de los 15 años para los varones.

La movilidad de los profesores se puede dar bien verticalmente por ascenso de un nivel a otro inmediatamente superior o bien horizontalmente por reasignación de una área a otra dentro del mismo nivel. Los cargos de Director y subdirector o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público, reciben una remuneración equivalente al 130% de la que tienen los profesores del mismo nivel de la carrera pública.

La remuneración de los maestros al servicio del estado se rige por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneración del sector público de 1984. Cada nivel magisterial y categoría de la carrera docente, en orden ascendente, conlleva sueldos diferenciados en función de la jornada semanal de trabajo, los años de servicio y el desempeño de nuevas responsabilidades y cargos directivos o jerárquicos en la docencia o la administración pública. Hay un trato igualitario para los profesores que están en el mismo nivel magisterial, no hay diferencias en cuanto a responsabilidades para profesores escalafonados en diferentes niveles. A los maestros contratados o sin título pedagógico se les asigna un nivel salarial equivalente a los de categoría I sin importar sus estudios o años de servicio.

La remuneración básica (entendida como el sueldo mensual permanente) más las reunificaciones (bonificaciones por ajustes a costos de vida) constituyen la remuneración total permanente, a

ésta se añaden otros conceptos recibidos en forma permanente tales como asignación de movilidad, refrigerio y remuneración transitoria homologable.

La remuneración personal por tiempo de servicio y la compensación por tiempo de servicio están ligados a la básica y a la principal. Así mismo, la remuneración total permanente es la base para la asignación por preparación de clases y evaluación equivalente al 30%.

Los profesores también reciben bonificación por zona diferenciada donde laboran. Al cumplir 20 años de servicio la mujer y 25 años de servicio los varones, los profesores reciben dos remuneraciones íntegras y al cumplir 25 años de servicio la mujer y 30 años los varones tienen derecho a recibir tres remuneraciones íntegras. Por cada año de servicio los maestros reciben un 2% de la remuneración básica.

El cese de los profesores se produce además, de la incapacidad física o mental y muerte, por solicitud, abandono del cargo, límite de edad establecido en 65 años, sanción disciplinaria²⁹ y por tiempo de servicio el cual se establece en 25 años para las mujeres y 30 para los varones.³⁰

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial a través de comités de evaluación magisterial departamentales y zonales autónomas. Declarada como permanente e integral, la evaluación considera los siguientes aspectos básicos:

- a) Antecedentes profesionales: otorga hasta 100 puntos y comprende:
 - Títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en educación. Otorga hasta 30 puntos

²⁹ Como en la gran mayoría de los países sudamericanos en los cuales existe escalafón docente, constituye un proceso largo y complicado.

³⁰ En este caso se incluye el tiempo de estudios de formación profesional.

- Estudios de perfeccionamiento, especialización, trabajos y ponencias presentadas en eventos pedagógicos y científicos. Otorga hasta 25 puntos.
 - Tiempo de servicio. Otorga hasta 30 puntos
 - Cargos desempeñados. Otorga hasta 15 puntos.
- b) Desempeño laboral: otorga hasta 60 puntos y comprende:
- Eficiencia en el servicio. Otorga hasta 30 puntos.
 - Asistencia y puntualidad. Otorga hasta 15 puntos
 - Participación en el trabajo comunal y en la promoción social. Otorga hasta 15 puntos.
- c) Meritos: Otorga hasta 40 puntos y comprende:
- Distinciones y reconocimientos oficiales. Otorga hasta 20 puntos.
 - Producción intelectual. Otorga hasta 20 puntos.

El puntaje promedio mínimo aprobatorio es de 55 puntos y se determina sumando los puntajes obtenidos en los diferentes aspectos y dividiendo por cuatro.

LEGISLACIÓN

Ley del Profesorado No. 24029 (1994) y su modificatoria Ley N° 25212 de 1990.

Ley General de Educación: Ley N° 28044 y su reglamento.

PUERTO RICO

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de pre escolar, elemental y secundaria.

A ellos, hay que agregar a los maestros de inglés, de educación bilingüe, de educación especial, de educación física adaptada y de diversas especialidades del nivel secundario.

La formación inicial de los profesores la imparten instituciones de educación superior (universidades y colegios). El departamento de educación gestiona la coordinación de sus ofrecimientos con las necesidades del sistema de educación pública.

Los profesores del sector público son funcionarios públicos. La legislación laboral está comprendida principalmente en la Ley Orgánica del Departamento de Educación N° 149/1999, el reglamento de certificación de personal docente y el reglamento de personal docente 2003.

2. CARRERA DOCENTE

La contratación de docentes es responsabilidad de los Directores de Escuela, de acuerdo a los lineamientos marcados por el departamento de educación, y se hace a través de convocatorias en los medios de comunicación, donde se especifican los requisitos mínimos de los puestos, categorías, fechas de solicitud, etcétera. Existen tres tipos de nombramientos: permanente, probatorio y transitorio (por un término fijo). El periodo probatorio es de dos años, al término del cual ocupa un puesto con status permanente.

Antes de ser contratados, los docentes deben obtener la *Certificación Docente*, los requisitos son: haber cumplido 18 años; certificado de

no tener antecedentes penales; certificado de buena salud; comprobar preparación académica en una institución universitaria o colegial acreditada; haber tomado y aprobado las pruebas para la Certificación de Maestros³¹ (PCMAS); haber aprobado y evidenciado en el departamento de educación un curso sobre: la naturaleza del niño excepcional, la integración de la tecnología de la educación, historia de Puerto Rico e historia de Estados Unidos. Este certificado deberá renovarse cada 6 años si el docente no pertenece a la carrera magisterial.

Para la Certificación de Directores de Centros es requisito: certificado docente del nivel en que se está solicitando la certificación, dos años de experiencia docente, maestría, doctorado en administración y supervisión escolar, o en caso de tener otra maestría o doctorado, comprobar 18 créditos a nivel graduado en administración y supervisión escolar. Los directivos deben pasar por un periodo probatorio (2 años) antes de obtener su status permanente como directores.

Para la certificación de superintendentes o superintendente auxiliar de escuelas, los requisitos son poseer Certificado de Director de Escuela y dos años de experiencia en puestos directivos o de supervisión docente.

La carrera magisterial se crea para promover el mejoramiento profesional de los docentes, a través de estudios formales, actividades profesionales, práctica docente y rangos que definen funciones, jerarquías y niveles de salario.

Los requisitos para ingresar a la carrera magisterial son: ser docente de alguna de las modalidades autorizadas, tener la certificación y estar contratados como profesores regulares. Los docentes dentro de carrera magisterial deberán de elaborar un plan de mejoramiento profesional de cinco años, formulado con el fin de ampliar su conocimiento y promover el desarrollo de destrezas profesionales a través de estudios formales, de programas de educación continua y de práctica docente.

³¹ Se aplican por el College Bord durante el mes de marzo.

Existen 4 niveles en la carrera magisterial:

	Descripción
Nivel I	Funcionarios con permanencia; con no menos de 2 años de experiencia docente en el sistema.
Nivel II	Funcionarios con permanencia; con más de 2 años y menos de trece años de experiencia docente en el sistema que tengan un grado de maestría; o con más de 2 años y menos de 8 años de experiencia docente en el sistema que tengan un grado de doctorado.
Nivel III	Funcionarios con permanencia; con no menos de 13 años de experiencia docente en el sistema y que tengan un grado de maestría; o con no menos de 8 años de experiencia docente en el sistema que tengan un grado de doctorado.
Nivel IV	Funcionarios con permanencia; con no menos de 15 años de experiencia docente en el sistema y que tengan un grado de doctor.

Los ascensos por categoría se dan al haber concluido satisfactoriamente los planes de mejoramiento profesional y obtener evaluaciones satisfactorias de su desempeño docente. Los incentivos por nivel para los miembros de la carrera magisterial son los siguientes:

- Nivel I, un 7% de su salario básico.
- Nivel II, un 9% de su salario básico.
- Nivel III, un 25% de su salario básico.
- Nivel IV, un 40% de su salario básico.

Adicionalmente, el secretario establecerá por reglamento un sistema de incentivos para retener en el salón de clases a los maestros mejor cualificados y de mayor rendimiento. Los incentivos podrán ser premios, reconocimientos especiales, licencias para estudios, viajes culturales, bonificaciones y otras distinciones que destaquen la valía del maestro y la labor docente.

La Ley de retiro para maestros fue modificada en el 2000, estableciendo la edad de 50 años para acceder a los beneficios de jubilación.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

A principios del año académico, los Directores de Escuela, en consulta con los consejos escolares, organizarán comités de evaluación constituidos en parte por maestros permanentes de reconocida experiencia. Los comités evaluarán el trabajo del personal docente de sus escuelas conforme a los procedimientos, guías y criterios objetivos que establezca el secretario y formularán recomendaciones a los Directores y consejos escolares sobre programas de capacitación profesional o de educación continua para el mejoramiento de la docencia en sus escuelas.

De acuerdo con la Ley de Carrera Magisterial, los aspectos a evaluar son los siguientes:

- Manejar su sala de clases eficientemente y mantener la disciplina en ella;
- Motivar a sus estudiantes y diseñar estrategias ajustadas a su condición;
- Aprovechar los recursos tecnológicos que facilitan la docencia;
- Evaluar objetivamente la labor de sus alumnos;
- Adaptar su comportamiento a los reglamentos de su escuela y del sistema educativo.

Las evaluaciones de los comités se utilizarán también a propósito de extender la permanencia a maestros, conceder ascensos en rangos docentes y otorgar premios y reconocimientos a profesores destacados.

LEGISLACIÓN

Ley Orgánica del Departamento de Educación N° 149/1999.

Reglamento de Certificación del Personal Docente de Puerto Rico. Ley 45, 2000.

Ley de la Carrera Magisterial de Puerto Rico 1999.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Portal Departamento de Educación: www.de.gov.pr

Ley de Carrera Magisterial: www.lexjuris.com/LEXLEX/Ley1999/lex99158Leymagisterial.htm

Ley Orgánica de Educación: www.lexjuris.com/LEXMATE/educacion/lexeducacion%201999.htm

REPÚBLICA DOMINICANA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación inicial, básica y media.

La formación de los docentes es impartida en el nivel de educación superior, en coordinación con el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio. Las Escuelas Normales Superiores otorgan el título de profesores de educación y su formación es de al menos dos años de duración. En las universidades, la duración es de al menos cuatro años y se otorga el título de licenciatura en educación. Es posible obtener el título de profesor y después revalidar los estudios en alguna universidad para obtener el grado de licenciatura.

Los profesores del sector público son funcionarios o servidores públicos. La legislación laboral para los docentes queda comprendida principalmente en la Ley General de Educación N° 66-97 y en los manuales y reglamentos que de ella se desprendan.

2. CARRERA DOCENTE

El personal docente de la educación pública forma parte de los trabajadores al servicio del Estado y es facultad exclusiva de la secretaría de estado de educación la contratación de docentes de acuerdo a sus necesidades. Para la contratación como titulares, los profesores deben estar durante un año lectivo en periodo de prueba.

El estatuto docente establece los aspectos de ingresos, normas de trabajo, remuneración, profesionalización, perfeccionamiento, bienestar de los docentes, protección, seguridad, derecho de organización, promoción, ascenso, traslado, licencia, vacaciones, regalía pascual, sanciones, pensiones o jubilaciones.

La carrera docente se inicia con docencia de aula o en actividades afines a la enseñanza. Los requisitos de contratación son:

- a) Ser profesional de la educación graduado de las escuelas normales superiores, universidades, institutos y entidades superiores de educación de las áreas afines.
- b) Reunir las cualidades morales, éticas, intelectuales y afectivas necesarias, así como los conocimientos y competencias requeridas para el ejercicio de la profesión.

Para el caso de los puestos directivos (director y supervisor) y los de asesoría y orientación, la contratación se realiza mediante un concurso de oposición.

Los ascensos y promociones dentro del sistema, se harán por oposición y méritos profesionales.

El personal docente estará protegido por un régimen de escalafón definido como régimen legal que determina la clasificación de los docentes en categorías y especialidades, tomando en cuenta los niveles, ciclos y modalidades de la educación. En éste se establecerán los requisitos para la promoción y ascensos de los docentes.

La política salarial, de valorización del trabajo docente se vincula al escalafón magisterial, con el esquema de incentivos como sigue:

- Incentivos personales y la profesionalización
- Incentivos institucionales
- Incentivos de seguridad social
- Incentivos laborales

Los profesores del sistema público gozan de estabilidad en el ejercicio de su profesión, salvo violaciones a las leyes, las normas éticas y morales y las disposiciones administrativas.

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INAMIBA) es el responsable de las pensiones y jubilaciones del magisterio y se operan a través del programa de pensiones y jubilaciones del sistema educativo.

El docente adquiere el derecho a la jubilación automática de acuerdo a la siguiente escala:

- Haber cumplido 35 años en servicio, sin importar la edad.
- Haber cumplido 30 años en servicio y 55 años de edad.
- Haber cumplido 25 años de servicio y 60 años de edad.

Tendrá derecho a pensión por inhabilidad física cualquier servidor que compruebe su incapacidad y haya cumplido 5 años de servicio ininterrumpido. Estas pensiones podrán ser temporales o vitalicias.

Los salarios de los docentes pensionados y jubilados son revisados cada 3 años y su sueldo nunca será menor al mínimo del sector oficial. En caso de muerte del pensionado o jubilado, el cónyuge o superviviente recibirá el valor de 12 mensualidades completas.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del personal se lleva a cabo tomando en cuenta el rendimiento escolar de los alumnos y en los siguientes criterios: la capacidad, la formación, la localización del centro donde trabaja, el agrado que atiende, el escalafón, la responsabilidad y los reconocimientos por obras escritas o méritos sobresalientes.

La ficha de supervisión es utilizada regularmente por los técnicos distritales y regionales para supervisar la labor de los docentes. Generalmente, la escala empleada es del 1 al 5.

LEGISLACIÓN

Ley General de Educación N° 66-97.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Ley General de Educación N° 66-97.

Dauhajre, A., Aristy, J. (2002). Los maestros en República Dominicana: carreras e incentivos. Documento N° 9. FIDEG.

Santana, I. (2003). El financiamiento de la educación y la condición del maestro en la República Dominicana. Santo Domingo.

Portal de la Secretaria de Educación de República Dominicana:
www.see.gov.do/sitesee.net/default.aspx

URUGUAY

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En Uruguay en función del nivel educativo existen maestros de educación primaria (común e inicial), profesores de educación secundaria, profesores y maestros técnicos de educación técnico profesional. Además, hay profesores o maestros adscritos a la dirección de establecimientos, profesores de adultos, profesores especiales de primaria y profesores ayudantes preparadores de laboratorio.

La docencia se puede ejercer bien en forma directa cuando se está en relación continua e inmediata con el alumno e indirecta cuando se desempeñen funciones de dirección, orientación y supervisión u otras fuera de la relación directa enseñanza-aprendizaje. La vinculación del docente puede ser efectiva (titular del cargo), interina (se desempeña en un cargo sin titular, por vacancia definitiva en el transcurso del año docente), suplente³² (se desempeña en un cargo cuyo titular se encuentra impedido transitoriamente de ejercerlo).

La educación pública está regulada a 20 horas semanales de clase que se asigna a una misma persona y ninguno puede desempeñar más de 30 horas de docencia directa. El ejercicio docente puede acumularse a otras funciones públicas hasta el límite de 48 horas semanales de labor remunerada.

La formación de los maestros es coordinada por la administración nacional de educación pública a través del consejo directivo central. Los planes de formación para maestros de educación inicial son de tres años; para maestros de educación común hay planes de tres y cuatro años; para profesores de enseñanza media cuatro años. Para ayudante adscrito, el plan de formación dura dos años, para ayudante preparador dos años y medio; para maestros técnicos cuatro años igual que para profesores de educación física.

³² A estas últimas formas de docencia se les llama docencia no efectiva.

Para ser profesor de primaria y de adultos se debe poseer título habilitante y para los demás sub sistemas se debe poseer título de docente o, en su defecto probada idoneidad en la especialidad.

2. CARRERA DOCENTE

Para ingresar a la carrera docente con carácter de efectividad así como para ascender en el escalafón, se requiere participar en una de las tres siguientes modalidades de concurso: méritos, oposición y méritos y oposición libre. Todos los concursos deben estar precedidos de un llamado público.

La efectividad puede ser adquirida por:

- Egresados de los institutos de formación docente, oficiales o habilitados, con título de maestro de educación primaria: profesor de educación media; maestro técnico de educación media y profesores de educación física y por quienes hayan obtenido reválida de título docente extranjero.
- Excepto para educación primaria y maestros de adultos, docentes no titulados habilitados para concursar.
- Aquellos cargos que no sean cubiertos por los docentes anteriormente nombrados, pueden ser cubiertos por personas que hayan sido calificadas en concurso de oposición libre. Lo anterior no rige para la educación primaria.

La docencia no efectiva puede ser ejercida por los egresados de los institutos de formación docente que se inscriban en los registros; en educación secundaria y técnica quienes acrediten competencia en la respectiva asignatura y hayan completado como mínimo la educación media o posean título de técnico agropecuario.

Los docentes pueden trasladarse conservando su grado y especialidad y ascender de categoría. Cuando se desee concursar por un cargo de superior jerarquía será preceptivo haberse desempeñado en su cargo por un periodo continuo o discontinuo no inferior a tres años

realmente cumplidos. El ingreso a los siguientes cargos requieren de concurso de oposición y méritos o de oposición libre: director y subdirector de establecimientos educacionales, inspectores - excepto el de mayor grado que requiere concurso de méritos -. A cargos de dirección y de inspección no se puede ingresar sin aprobación de los cursos que se dicten.

El sistema escalafonario³³ general está formado por los subescalafones de educación primaria, secundaria, técnico profesional, formación y perfeccionamiento docente y educación de adultos. Este sistema ordena a los docentes en forma descendente de acuerdo a los siguientes criterios jerarquizados:

Mayor grado y dentro de él:

- Mayor promedio de antigüedad calificada.
- Mayor valor de aptitud docente.
- Mayor antigüedad en ese grado.
- Mayor antigüedad de ingreso al escalafón.
- Mayor antigüedad como egresado del instituto de formación docente.

En el escalafón los docentes ingresan al primer grado. Si el docente ha ejercido docencia no efectiva se le computarán los periodos correspondientes para su antigüedad escalafonaria. El sistema de ascensos que afecta positivamente los salarios de los profesores se rige por las siguientes normas:

- a) Permanencia de un tiempo mínimo de 4 años en cada grado.
- b) Obtención de un puntaje superior al 50% por cada factor evaluado en antigüedad calificada. Estos factores son:

³³ El sistema es de escalafón abierto, es decir, no se necesita que haya vacantes para ascender al grado inmediatamente superior.

- Aptitud docente: máximo 100 puntos por año. Se basa en:
 - Juicios que emitan los inspectores sobre la actuación en el aula.
 - Juicios anuales que emitan los Directores de los establecimientos docentes o responsables de cada servicio.
 - Cursos de capacitación y perfeccionamiento docente que hayan aprobado en el año, así como trabajos de investigación y otras actividades relacionadas con la docencia que se acrediten debidamente.
 - Observaciones de orden disciplinario que afecten su actuación.
 - Cumplimiento de los registros y documentación conexas a la actividad docente.
 - Antigüedad: máximo 20 puntos por año.
 - Actividad computada: mínimo 11 puntos de los 20 posibles por año. Está referida al número de clases que efectivamente se dictó durante el año lectivo.
- c) Aprobación de los cursos que se disponga y reglamente para cada cargo.

Los docentes que obtengan una calificación en aptitud docente superior a 91 puntos y hayan laborado por espacio no inferior a 8 años, tendrán derecho a realizar con goce de sueldo y exención de su tarea habitual, por un lapso de 6 a 9 meses, de una investigación o estudio que redunde en beneficio de la educación.

El salario de ingreso al ejercicio de la profesión es equivalente a dos salarios mínimos, existen compensaciones extras para los docentes de escuelas rurales, especiales, pre escolares y de adultos. Los maestros de segundo ciclo de educación media reciben una remuneración un

poco mayor que los de primer ciclo. Existen complementos mensuales por hogar constituido, asignación familiar, cuota de asistencia médica.

Si un docente en docencia efectiva obtiene menos de 51 puntos en aptitud docente pasará a estudio de la junta de inspectores del grado correspondiente quien deberá expresarse acerca de sí el docente es apto o no y por esta vía se puede llegar a la declaración de ineptitud. Si el que obtiene este puntaje es un docente no efectivo, debe ser eliminado de los registros. En cualquier caso el docente podrá interponer los recursos administrativos contra la calificación anual que se le haya asignado.

El ciclo normal de actividad docente comprenderá 25 años docentes, luego de los cuales el docente cesará sus funciones, salvo que se le autorice seguir actuando por periodos sucesivos de cinco años. Ninguna autorización para seguir actuando se puede dar a profesores que obtengan menos de 71 puntos en la escala de calificación para la aptitud y actuación. Al cumplir los 70 años de edad, el docente con derecho a la jubilación deberá cesar sus funciones, excepto por necesidad del servicio verificada en resolución del consejo directivo central.

Además de lo anotado anteriormente, el docente puede cesar en sus funciones por renuncia aceptada, abandono de cargo, destitución por ineptitud física o mental, destitución por ineptitud en el cumplimiento de sus funciones. Los docentes que hayan cesado sus funciones por renuncia aceptada, abandono de cargo y jubilación, pueden reingresar después de un año, en calidad de no efectivos siempre que hayan obtenido un promedio en su calificación no inferior a 71 puntos en el último trienio. Excepto los que se hayan retirado por renuncia aceptada o hayan dejado en suspenso su jubilación, reingresarán al primer grado del escalafón.

Tienen derecho a jubilarse las mujeres con 30 años de servicio y 55 años de edad, y la edad para los hombres es de 60 años

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El funcionario docente tiene derecho específico a ser calificado anualmente en cuanto a su aptitud y actuación docente. La calificación

es emitida por una junta calificadora, y para ello se utiliza la siguiente escala con los respectivos juicios de valor:

- 1 a 30 puntos : Graves reparos.
- 31 a 50 puntos : Observado.
- 51 a 70 puntos : Aceptable.
- 71 a 80 : Bueno.
- 81 a 90 : Muy bueno.
- 91 a 100 : Excelente.

Existen dos niveles de supervisión que son realizadas por docentes especializados.

Uno de los niveles corresponde a los inspectores sobre actuación en el aula que se basan en los siguientes criterios:

- Capacidad técnico-pedagógica.
- Conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Orientación dada al curso, planificación y desarrollo del mismo.
- Aprendizajes realizados por los alumnos y capacitación para seguir aprendiendo.
- Clima de trabajo, cooperación e iniciativa.
- Respeto al alumno y promoción de su capacidad de autodeterminación.
- Posibilidades de desarrollo del trabajo creativo.

Los directores de los establecimientos o responsables de cada servicio, constituyen el otro nivel de supervisión, dan juicio anual basados en los siguientes aspectos:

- Aptitud y ponderación para el desempeño de sus funciones.
- Iniciativa e inquietudes para el mejoramiento del servicio.
- Disposición para el trabajo y colaboración con la institución.
- Aporte al desarrollo de la comunidad educativa.
- Asiduidad y puntualidad.
- Relaciones humanas.
- Interés y preocupación por los problemas de los alumnos y del trato con éstos.
- Trabajos técnicos de investigación o de complementación educativa.
- Contribución a la formación de futuros docentes.
- Integración de tribunales examinadores y reuniones de evaluación.
- Colaboración en el aporte realizado por el centro docente para la inserción en el medio social.

LEGISLACIÓN

Ley de educación N° 15739 del 28 de marzo de 1985.

Ley 16115 del 3 de Julio de 1990 (modificación de la Ley 15739).

Ley 17015 del 20 de Octubre de 1998.

Ley 17296 del 21 de febrero de 2001 (Ley de presupuesto).

Estatuto del funcionario docente (Acta No. 86 Resolución N° 9 de 20 de Diciembre de 1993).

VENEZUELA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

En función del nivel educativo que imparten, existen los siguientes tipos de profesores en la educación pública no universitaria: docentes de educación Pre escolar, básica y media diversificada.

El Ministerio de Educación es el responsable de fijar las pautas de Formación Docente y de autorizar a las instituciones que ofertarán esta formación. Los docentes son egresados de los Institutos Universitarios Pedagógicos, de las Escuelas Universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior. La duración de la formación oscila entre los 3 años (para otorgar un título de profesor o de técnico superior) y 5 años (para obtener el título de licenciatura).

Los profesores del sector público son trabajadores al servicio del Estado y se les considera como funcionarios públicos. La legislación laboral para los docentes queda comprendida principalmente en la Ley Orgánica de Educación y en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.

2. CARRERA DOCENTE

En el sistema educativo público, existen dos tipos de trabajadores: ordinarios o interinos (por tiempo determinado). El ingreso al servicio en la condición de ordinario se realiza a través de concurso de méritos (la gana quien obtiene el mayor puntaje). El Ministerio de Educación, los estados, municipios llamarán a concurso para los cargos docentes, de acuerdo a las necesidades de atención, razones de servicio y disponibilidad presupuestaria. Durante los dos años iniciales de su ejercicio profesional, los profesores ejercerán en las regiones fronterizas o en el medio rural.

En general, para la contratación de docentes son requisitos ser de nacionalidad venezolana y la posesión del título de maestro o de licenciatura.

El salario que percibe un docente está conformado de la siguiente manera:

- Sueldo base de acuerdo a la categoría académica.
- Primas, principalmente por: hogar; hijos; residencia; lugar de trabajo en zonas indígenas, rurales y fronterizas; antigüedad (en la categoría del Docente VI).
- Bonos, principalmente por: fin de año, trabajo nocturno, vacaciones, alimentación, transporte y cualquier otra que pudiera ser establecida por la autoridad competente.
- En caso de corresponder, primas correspondientes a: la jerarquía administrativa de docente coordinador, a la jerarquía administrativa de docente directivo, a la jerarquía administrativa de docente supervisor y a la jerarquía administrativa de supervisor itinerante.

El escalafón regula el ingreso, ubicación y ascenso en el ejercicio de la profesión docente. Está basado en jerarquías (cargos definidos dentro de la organización administrativa) y categorías (grado alcanzado en el ejercicio de su carrera).

**Tabla N° 1
JERARQUÍAS**

JERAQUÍA	CARGO
Primera: Docente de Aula	Docente de aula: de pre escolar, de educación básica de 1º a 6º grado, de 7º a 9º grado, de educación media, diversificada y profesional, y de educación especial.
Segunda: Docente Coordinador	Docente coordinador de seccional, de departamento, de laboratorio, de taller, de especialidad, residente nocturno.
Tercera: Docente Directivo y de Supervisión	Subdirector, director y supervisor.
Cuarta: Supervisor Itinerante	Supervisor itinerante nacional.

Los grados alcanzados se expresan en una escala académica de seis categorías: Docente I, Docente II, Docente III, Docente IV, Docente V y Docente VI.

Para ascender en las jerarquías y categorías, se tomará en cuenta:

- Años de servicio .
- Títulos, certificaciones y constancias de estudios realizados.
- El puntaje mínimo establecido de acuerdo con la tabla de valoración de méritos.
- Memoria descriptiva o trabajo de ascenso.
- Otros méritos que acrediten legalmente al aspirante, vinculados con la actuación, el desarrollo y la eficiencia profesional.

Tabla N° 2
ASCENSOS DE CATEGORÍA EN LA PRIMERA JERARQUÍA:
DOCENTE DE AULA

	REQUISITOS
Docente I	Ingresar por concurso de méritos.
Docente II	3 años de ejercicio en la categoría Docente I; curso de actualización, de primer nivel, con evaluación; memoria descriptiva; puntaje mínimo acumulado de 4 puntos en el sistema de calificación.
Docente III	4 años de ejercicio en la categoría Docente II; curso de actualización, de segundo nivel, con evaluación; puntaje mínimo acumulado de 8 puntos en el sistema de calificación.
Docente IV	4 años de ejercicio en la categoría Docente III; curso de actualización, de tercer nivel, con evaluación; trabajo de ascenso; puntaje mínimo acumulado de 12 puntos en el sistema de calificación.
Docente V	5 años de ejercicio en la categoría Docente IV; curso de post grado equivalente como mínimo a especialidad; trabajo de ascenso; puntaje mínimo acumulado de 16 puntos en el sistema de calificación.
Docente VI	5 años de ejercicio en la categoría Docente V; curso de postgrado equivalente a maestría o doctorado; trabajo de ascenso; puntaje mínimo acumulado de 20 puntos en el sistema de calificación.

Para ingresar a la jerarquía de docente coordinador, los requisitos son tener: a) antigüedad no menor de 1 año en Docente II, b) tiempo completo, c) ganar el concurso correspondiente.

Para ingresar a la Jerarquía Docente Directivo y Supervisor, los requisitos son: a) ser venezolano, b) ganar el concurso correspondiente, c) tiempo integral o completo, d) aprobar el curso relativo al cargo por el que va a optar y e) poseer la categoría de Docente III para subdirector, Docente IV para director, y Docente V para supervisor.

El candidato a la tercera jerarquía, además del concurso, debe someterse a oposición. Ésta se realiza mediante una prueba en dos partes: escrita y oral u oral práctica. Las pruebas se califican separadamente bajo la escala de 1 a 20, y la calificación final de la oposición es el promedio de ambas partes de la prueba de oposición. Esta calificación se suma a la obtenida por concurso y el que obtenga el resultado más alto es quien obtiene la plaza.

El desempeño de los cargos de las jerarquías segunda, tercera y cuarta tiene una duración de 4 años para docente coordinador y subdirector, y de 5 para director y supervisor. Estos cargos pueden repetirse sólo por un nuevo periodo una vez que su evaluación haya sido satisfactoria.

Las pensiones y jubilaciones se operan a través del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del personal docente. El personal docente adquiere por derecho las siguientes pensiones:

- Pensión por jubilación (con 25 años de servicio: al cumplir los hombres 60 años de edad, y las mujeres 55. O bien, al completar 35 años de servicio, independientemente de la edad).
- Pensión por invalidez (cuando se trate de invalidez permanente, y con al menos 3 años de servicio).
- Pensión por muerte (para beneficiarios de jubilación o bien para empleados que a la fecha de la muerte cumplan con los requisitos para la jubilación).

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente se contempla para fines escalafonarios, está a cargo del Comité de Sustanciación en cada centro escolar. Este comité está integrado por el director del plantel y dos docentes electos por el resto de sus colegas.

El Comité de Sustanciación, entre otras funciones relativas al escalafón, elabora el informe de eficiencia docente, tomando en consideración: el cumplimiento y el rendimiento de la función docente, asistencia y puntualidad, iniciativa, creatividad, espíritu de trabajo, colaboración, elaboración y uso de los recursos didácticos y de las estrategias de enseñanza. La calificación de la evaluación de la eficiencia docente puede ser: sobresaliente, distinguido, bueno, regular y deficiente. Este resultado se anexa a la hoja de servicio del docente y tiene un puntaje dentro de la Tabla de Valoración de Méritos.

La Tabla de Valoración de Méritos otorga puntos en los siguientes rubros:

- Estudio de postgrado de educación o en áreas inherentes a la especialidad docente.
- Otros títulos en educación superior.
- Estudios de perfeccionamiento o actualización profesional en áreas de la educación o de la especialidad.
- Certificado anual de eficiencia en los cargos de la carrera docente.
- Participación en coloquios, paneles, mesas redondas, foros, simposios, seminarios, jornadas y demás actividades afines.
- Participación en eventos realizados en áreas de educación.
- Participación en eventos profesionales vinculados a las áreas deportivas o artísticas.
- Experiencia profesional con o sin título.

- Otros méritos profesionales.
- Méritos gremiales y sindicales en organizaciones de los profesionales de la docencia.
- Distinciones.
- Por haber ejercido cargos de representación popular.

LEGISLACIÓN

Ley Orgánica de Educación.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.

Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

BIBLIOGRAFÍA DE AMPLIACIÓN

Ley Orgánica de Educación: www.defensoria.gov.ve/detalle.asp?sec=150411&id=275&plantilla=1

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. www.ucv.ve/secretaria/secretaria/Compil%20UCV%2019962000/Tomo%20I%5CCapI%5CTICIt3.htm

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. www.mintra.gov.ve/legal/reglamentos/regprofesiodocente.html

Página del Ministerio de Educación: www.me.gov.ve

Fichas de Europa

ALEMANIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En función del nivel educativo que imparten, es posible distinguir en Alemania tres tipos de docentes no universitarios: los profesores de pre primaria, los de primaria y los de secundaria.

Los profesores de pre primaria se forman en instituciones de Educación secundaria de segundo grado. Entre ellos hay que destacar a los docentes *reconocidos por el estado* (*Erzieher/-Erzieherinnen*) que se forman en escuelas técnicas de nivel secundario de segundo grado que imparten formación profesional especializada para profesiones en trabajo socio-pedagógico (*Fachschulen für Sozialpädagogik*). La formación dura 3 años a tiempo completo más un año de prácticas en una institución de educación pre primaria.

La formación de los docentes de primaria tiene dos fases: en primer lugar un curso en una institución de enseñanza superior; por ejemplo, una universidad, una universidad técnica (*Technische Hochschule/ Technische Universität*), un colegio de educación (*Pädagogische Hochschule*), o un colegio de arte o música (*Kunsthochschule, Musikhochschule*). Este curso lleva a el Primer Examen de Estado (*Erste Staatsprüfung*) el cual sirve para la entrada en la siguiente fase. En segundo término los futuros docentes deben realizar un programa de formación práctico de carácter pedagógico como un servicio preparatorio (*Vorbereitungsdienst*) en un centro de formación de docentes. Esta fase dura normalmente dos años, dependiendo del Land y de la especialidad. Este servicio lleva al Segundo Examen de Estado (*Zweite Staatsprüfung*), el cual es un prerrequisito, pero no una garantía, para obtener una plaza de docente.

La formación de los docentes que imparten enseñanza de educación secundaria, tanto de primer grado (CINE 2) como de segundo (CINE 3), es muy similar a los de primaria. Como ellos se forman en las universidades y en los Colegios de Arte y Música, deben superar el Primer y Segundo Examen de Estado (*Staatsprüfung*) y su formación

tiene dos fases. La primera está compuesta por un curso de una duración de siete a nueve semestres dedicadas tanto al estudio de las Ciencias de la Educación, como de la didáctica de una materia específica. Además, los estudiantes han de participar en un periodo de prácticas en una escuela.

Los profesores del sector público son generalmente funcionarios, aunque en algunos Länder del este, los docentes tienen el estatus de empleados asalariados. Las condiciones de trabajo (horas de docencia, obligaciones), así como otros aspectos laborales (acceso, promoción, etc.) son reguladas por la cada Land.

2. CARRERA DOCENTE

Para acceder a un puesto permanente en las escuelas públicas, es necesario haber realizado previamente un servicio preparatorio (*Vorbereitungsdienst*). Este servicio se realiza tras haber superado un examen estatal y concluye con la realización de un segundo examen. La selección de los nuevos docentes los realiza la autoridad educativa central de cada Land con criterios de selección basados en la aptitud, cualificaciones y expediente académico de los candidatos. En algunos Länder, algunas de las vacantes se anuncian con el perfil de alguna escuela particular en mente. En esos casos, las solicitudes se envían directamente a la escuela, aunque la selección no la hace la escuela.

Los candidatos seleccionados han de pasar un periodo de prueba de 2,5 a 3 años de duración, que puede reducirse o extenderse hasta los 5 años bajo determinadas circunstancias. En ese periodo se hace un seguimiento de las aptitudes y el desempeño de cada profesor. Tras ese periodo los docentes son nombrados funcionarios públicos.

Como funcionarios que son, los docentes son clasificados dependiendo de su formación inicial en servicio alto (*gehobener Dienst*) o servicio senior (*höherer Dienst*). Así, los docentes alemanes, tras realizar el servicio preparatorio (*Vorbereitungsdienst*), son situados en la escala de A12 o A13.

Con carácter general, los docentes alemanes que trabajan en escuelas públicas son funcionarios, y como tales, su sueldo se ve sujeto a la legislación sobre salarios aplicable a todos los funcionarios públicos (*Bundesbesoldungsgesetz*). Los sueldos de algunas carreras de enseñanza se regulan de acuerdo con la legislación específica de cada Land (por ejemplo, docentes de educación especial o los directores de escuelas comprensivas). Como se ha señalado, en algunos estados de la Alemania del Este los profesores no son funcionarios, sino empleados asalariados. En ese caso el sueldo es acordado mediante Convenios Colectivos específicos (*Richtlinien deutscher Länder de Tariftgemeinschaft der der*).

El salario de los docentes funcionarios está compuesto por un sueldo base, un subsidio familiar y otras aportaciones. El sueldo base depende del grupo salarial y la antigüedad como funcionario (en 12 grados). El subsidio familiar varía según el grupo salarial y las circunstancias de la familia del funcionario (casado, con hijos, etc.). A esto hay que añadir una paga especial anual y diversos complementos si ocupa algún cargo de responsabilidad.

El único criterio para la promoción de los docentes en Alemania son la aptitud, las cualificaciones y el expediente académico, nunca la antigüedad en el cargo. De acuerdo con la Ley Federal de remuneración de los funcionarios (*Bundesbesoldungsgesetz*), la antigüedad solo se tendrá en cuenta en aquellos casos en los que la nueva posición conlleve nuevas funciones que lleven asociadas una remuneración adicional sustancialmente mayor. Ello significa que nadie puede promocionarse a una escala superior sin cambiar sus responsabilidades o posición.

Como funcionarios que son, los docentes alemanes tienen las mismas condiciones de jubilación y retiro que el resto de los funcionarios públicos. La cantidad que reciben tras la jubilación está en función de sus contribuciones a lo largo de toda su vida laboral. Además de la pensión por edad, los docentes reciben un complemento pagado por los estados en línea con los sectores privados. Los profesores se retiran al final del curso escolar, o al medio año que sigue en su 65 cumpleaños, aunque también es posible una jubilación anticipada a los 63 años.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño profesional de los docentes alemanes es evaluado antes de cualquier cambio en el estatus como funcionario, por ejemplo para su promoción. Los Ministerios de Educación y Cultura de los Länder establecen las orientaciones para la evaluación. Estas orientaciones han de señalar todos los aspectos básicos de la evaluación: determina quién es el responsable de la evaluación, concreta los criterios de valoración, establece los momentos de la evaluación, especifica los instrumentos y señala qué hacer con los resultados.

AUSTRIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Es posible distinguir cuatro tipos de docentes en Austria en la educación no universitaria: los profesores de educación pre escolar (Kindergarten), de escuelas generales obligatorias (*Allgemeinbildenden Pflichtschulen*), de escuelas de secundaria media (*Berufsbildende mittlere Schulen*) y superior (*Berufsbildende höhere Schulen*) y de escuelas vocacionales a tiempo parcial.

Los profesores de educación pre escolar reciben una formación específica de 5 años tras haber cumplido los 14 años o tras dos años de formación post secundaria. Los docentes de primaria y secundaria media deben haber completado un curso de tres años en un instituto universitario de formación de profesores. Los docentes de secundaria superior deben tener una titulación universitaria de grado de cuatro años y medio de duración.

Los docentes austriacos son generalmente funcionarios dependientes del nivel federal (los de escuelas secundarias) o provincial (los de escuelas obligatorias).

2. CARRERA DOCENTE

Dependiendo de su formación inicial los docentes austriacos se ordenan en grupos de remuneración (*Verwendungsgruppen*) de la forma siguiente. Los docentes de escuelas básicas se clasifican primero en el grupo L2, los de escuelas secundarias, en el grupo L1 y los que trabajan en escuelas de formación profesional en el grupo LPA.

Existen las siguientes posibilidades de promoción: ser director de escuela, ser Inspector de Materia (*inspectorate*), Inspector de Distrito Escolar (*Bezirksschulinspektor*), Inspector de Escuelas Profesionales (*Berufsschulinspektor*) o Inspector Escolar Provincial (*Landesschulinspektor*). Además los docentes pueden asumir funciones administrativas dentro de la escuela.

En Austria, el estatus de funcionario no finaliza con la jubilación, aunque se altera alguna de las implicaciones legales. Los docentes varones austriacos pueden jubilarse a los 61,5 años y las mujeres a los 56,5 años (esta edad va a ser aumentada a 65 años y 60 años respectivamente), siendo obligatoria su jubilación a los 65 años. Es posible jubilarse anticipadamente a los 56,5 años (a los 60 años en el futuro), con unas pequeñas rebajas en su pensión.

3. EVALUACIÓN

No se ha establecido en Austria ningún sistema de evaluación de profesores no universitarios.

LEGISLACIÓN

Beamten-Dienstrechtsgesetz. Ley federal por la que se regula el código de los funcionarios.

Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz. Ley de designaciones para los profesores federales.

Gehaltsgesetz. Ley de salarios de los funcionarios.

Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz. Ley federal en la que se regula el código de servicio de los profesores empleados por las provincias.

Schulorganisationsgesetz (SchOG). Ley de organización escolar.

Schulunterrichtsgesetz (SchUG). Ley federal de educación escolar.

BÉLGICA (COMUNIDAD FRANCÓFONA)

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Se distinguen cinco tipos de docentes en la comunidad francófona de Bélgica: los de educación pre primaria, los de primaria, los de educación secundaria de primer grado, de educación secundaria de segundo grado y los docentes de Formación Profesional.

La formación inicial de los profesores de pre primaria y de primaria se realiza a través de un curso de tres años de carácter tanto teórico como práctico en el departamento de formación del profesorado de un instituto de educación superior (haute école). Tras el mismo se obtiene el certificado de enseñanza de pre primaria o de primaria, según el caso. Ambos tipos de profesores son los responsables de todo el grupo, en primaria hay especialistas en algunos temas (Idiomas, Educación Física, Arte y Artesanía).

Los profesores de secundaria, por su parte son especialistas en determinada materia, y son formados para enseñar específicamente esa materia. Para alcanzar un puesto de trabajo permanente en secundaria, los candidatos han de tener alguno de los siguientes diplomas:

- Diploma de aptitud para enseñar en escuelas secundarias de primer grado (diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur – AESI), el cual se obtiene tras cursar satisfactoriamente tres años en un departamento de formación de profesorado en un instituto de Educación Superior (haute École). Este diploma permite enseñar en el primer ciclo de la enseñanza secundaria.
- Diploma de aptitud para enseñar en escuelas secundarias de segundo grado (diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur – AESS), el cual se obtiene tras cuatro o cinco años de estudio. Este diploma les permite enseñar en el segundo ciclo de la educación superior y en cursos cortos de la enseñanza superior.

Los profesores de formación profesional, por su parte, deben poseer el diploma de enseñanza secundaria profesional de primer grado (*agrégé de l'enseignement technique moyen inférieur* o *régent(e) technique*), que se obtiene tras tres años de estudio en una haute école o tener un diploma técnico y un certificado de aptitud pedagógica (certificat d'aptitude pédagogique-CAP).

2. CARRERA DOCENTE

Acceso a la función docente

Primaria

Las nominaciones y designaciones son dadas en función de los diferentes procedimientos usados en las escuelas de la Comunidad Francesa y de las escuelas por donación. No existen pronósticos de las necesidades de personal docente.

Un decreto real de 1968 estableció y clasificó el reclutamiento, la selección y la promoción en las escuelas mantenidas por la Comunidad Francesa. Los estatutos para las escuelas subvencionadas se basan también en este decreto.

En conformidad con la Ley del 22 de junio de 1964 concerniente al status de los servidores civiles, los candidatos al servicio público que no posean la nacionalidad Belga o no pertenezcan a la Unión Europea deben pedir una autorización especial de trabajo. Así mismo, y de acuerdo a la Ley de Política Lingüística, el profesor debe manejar suficientemente bien la lengua de instrucción.

En primaria, los puestos de reclutamiento son:

- Profesor de educación primaria (cursos generales, Educación Física y cursos de segundo idioma).
- Profesor de Religión o Ética.

- Profesor de curso especial (profesor de Educación Física que sólo imparte esta asignatura).
- Profesor de Educación Artística.
- Profesor de segundo idioma.
- Existe también la categoría de profesor de educación especial.

En el sistema educativo organizado por la Comunidad Francesa, las posiciones de los profesores en los diversos institutos son clasificadas por nivel. Cada nivel tiene sus características propias en cuanto al reclutamiento, selección y promoción.

Para poder ser reclutados, los aspirantes a profesores deben reunir los siguientes prerequisites:

- Ser Belga o pertenecer a la Unión Europea.
- Tener un comportamiento irreprochable.
- Gozar plenamente de sus derechos civiles y políticos.
- Tener menos de 50 años.
- Portar la credencial requerida que lo demuestre.
- Estar en buen estado de salud.
- En educación pre escolar, la única posición de reclutamiento es la de profesor(a) de jardín de niños.

Existen tres etapas en el desarrollo de un contrato de trabajo de profesor en Bélgica: temporal, temporal con anterioridad y permanente. Para poder aspirar a tener un contrato temporal es necesario cumplir con los límites de edad y cubrir los requisitos suficientes, además de los prerequisites generales del servicio público. El reclutamiento se hace bajo convocatoria abierta (publicada en la Gaceta Oficial Belga). La duración del status de contrato

temporal de un profesor es muy variable; puede ser de varios días (reemplazo) o de algunos años escolares.

En las escuelas pertenecientes a la Comunidad Francesa, un profesor con status temporal puede solicitar el status de temporal con anterioridad si ha cumplido con 300 días de trabajo en los últimos dos años. No obstante, no se garantiza la promoción de estos aspirantes aun cumpliendo con los requisitos.

El Director de la escuela puede hacer un reporte acerca de los profesores con contrato temporal con anterioridad. En base a dicho reporte, el profesor bajo ese tipo de contrato puede solicitar el status de permanente si hay una vacante que él pueda cubrir. El Gobierno de la Comunidad Francesa de Bélgica otorga la decisión final sobre este tipo de promoción.

En la práctica, los status de temporal pueden ser prolongados varios años.

Secundaria

Las principales posiciones de reclutamiento en secundaria (de primer y segundo nivel) son: profesores de cursos generales, profesores de cursos técnicos, profesores de cursos especiales y profesores de Religión.

Al respecto, el gobierno considera, particularmente, hacer menos estrictos los requisitos.

Los profesores en inmersión de lenguas extranjeras en secundaria deben poseer un certificado AESI (Agrégé de l'Enseignement Secondaire Inférieur) o equivalente; o bien un AESS (Agrégé de l'Enseignement Secondaire Inférieur) en inmersión de lengua; o, finalmente, un grado de Profesor de Secundaria complementado con un certificado CESS (Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur) en inmersión de lengua. Los profesores de los cursos generales dados en lenguaje de señas, adicionalmente al grado de Profesor de Secundaria, deben poseer un certificado de habilidad en lenguaje de señas.

Salarios

Los salarios de los docentes dependen de varios factores, pero especialmente de la posición, del estatus, de la situación administrativa, de las acreditaciones adquiridas, de la naturaleza y el volumen de trabajo, de las circunstancias familiares y de la antigüedad en el cargo. El máximo salario se alcanza tras 27 años de servicio (25 en educación secundaria superior).

Promoción

La asignación a un puesto de Director se considera como una promoción y solo ocurre para cubrir una vacante. La nominación es confirmada en cada caso por el organismo competente (Gobierno de la Comunidad Francesa, Provincial o Junta Municipal, etc.).

Los requerimientos para el puesto de director de escuela aplican sólo para escuelas públicas de la Comunidad Francesa. En enero de 1999 entró en vigor un decreto que define las reglas exactas de promoción de puestos y grados para la comunidad francesa (directores, director de zona, supervisor, etc.).

Este decreto enfatiza que la promoción sea accesible para todos los niveles educativos y define los prerrequisitos correspondientes (grados, nombramiento, número de horas de servicio, antigüedad y calidad del trabajo).

Los certificados de promoción son expedidos después de haber cursado tres sesiones de capacitación culminadas por un examen cada una de ellas. La primera sesión se relaciona con las aptitudes en las relaciones humanas; particularmente el manejo de los recursos humanos y la adquisición de métodos para evaluarlo. La segunda está en relación con las cualidades pedagógicas de los candidatos y la tercera del conocimiento de las disposiciones, administración y legislación del sistema educativo, así como del desarrollo de habilidades administrativas.

El gobierno ha creado una comisión permanente de promoción y selección que es responsable de la aplicación de estas sesiones y sus exámenes finales correspondientes.

Estas asignaciones ministeriales tienen una validez temporal determinada.

En las escuelas subvencionadas, los candidatos al puesto de director deben cursar algunos otros cursos adicionales después de los cuales un certificado de participación es expedido. En algunos casos, para la obtención del puesto de director en este tipo de escuelas, se requiere la aprobación de ciertos exámenes; pero no hay una regla fija al respecto. Lo que sí es exigido siempre son seis años de servicio.

Las opciones de promoción de los profesores son limitadas y su carrera está casi siempre predeterminada.

Los profesores que capacitan a otros pueden obtener el título de *Profesor de Supervisión de Formación* con lo que obtienen beneficios salariales. Existen también los *inspectores cantonales* por decreto real. No existen inspectores para las escuelas subvencionadas.

Jubilación

El esquema de pensión está controlado por la autoridad nacional.

La edad general de retiro es de 65 años. Una persona retirada a esa edad recibe 75% de su salario promedio durante sus últimos años de servicio.

Es posible retirarse a los 60 años de edad recibiendo un porcentaje menor al 75%. Bajo ciertas condiciones, es posible también acordar un permiso especial a los trabajadores de base de 55 años que todavía no pueden aspirar a jubilarse. Su posición se transforma en vacante.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En la comunidad francófona de Bélgica no hay establecido ningún sistema de evaluación de profesores.

LEGISLACIÓN

Arrêté du Gouvernement du 07/12/1994 modifiant l'arrêté royal du 27/06/1974 fixant au 1/04/1972 les échelles de fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du service d'inspection.

Arrêté du Gouvernement du 10/06/1993 fixant le statut des membres du personnel de la Communauté.

Arrêté du Gouvernement du 10/06/1993 fixant le statut des membres du personnel de la Communauté.

Arrêté du Gouvernement du 13/09/1994 modifiant l'Arrêté royal du 31/07/1969 déterminant les fonctions de recrutement et les fonctions de sélection dont doivent être titulaires les membres du personnel de l'enseignement de l'Etat pour pouvoir être nommés aux fonctions de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant.

Arrêté royal du 02/10/1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical et du personnel de l'inspection.

Arrêté royal du 20/06/1975 fixant les titres jugés suffisants pour l'enseignement gardien et primaire subventionné.

Arrêté royal du 22/03/1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements

d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du service d'inspect.

Arrêté royal du 22/04/1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien , primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat et des internats dépendants de ces établissements.

Décret du 01/02/1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné.

Décret du 06/06/1994 fixant le statut du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné.

Décret du 13/07/1998 portant sur l'organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement.

Loi du 22/06/1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat.

BÉLGICA (COMUNIDAD FLAMENCA)

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Es posible distinguir dos tipos de docentes de educación no universitaria en la Comunidad Flamenca de Bélgica. El grupo I conformado por los docentes de escuela básica, que incluye la educación pre primaria, la primaria, la secundaria de primer grado (CINE 2) y el grupo II formado por los profesores de secundaria de segundo grado.

Los docentes de educación Infantil reciben tres años de formación inicial en una institución de educación superior no universitaria. No hay especialistas, aunque sí en educación pre primaria. Los docentes de educación primaria también se forman en instituciones de educación superior no universitaria. Dicha formación comprende tres cursos de estudios académicos, más formación teórica y práctica. Los estudiantes que superan la formación satisfactoriamente reciben un diploma que los acredita como profesores en educación primaria (*Onderwijzer*).

La formación inicial de los profesores de educación secundaria varía de acuerdo al nivel:

- Secundaria de primer grado. Su formación es en instituciones de educación superior no universitaria durante 3 años. Los primeros años es de materias básicas y de una o dos disciplinas. Durante el tercer año, la mitad del tiempo se emplea en prácticas profesionales. Al término de sus estudios, reciben un diploma que los acredita como docentes de educación secundaria de primer grado. (*Diploma van geaggregeerde voor het secundair onderwijs – groep 1*).
- Secundaria de segundo grado. Su formación es en universidades. Los alumnos pertenecientes a ciertas disciplinas pueden obtener un certificado complementario como docentes. Su formación consiste en una introducción a los aspectos teóricos de la pedagogía y de la práctica docente. Al término del curso,

obtienen un diploma que los acredita como docentes de educación secundaria de segundo grado. (*Diploma van geaggregeerde voor het secondair onderwijs – groep 2*).

Los docentes de la Comunidad Flamenca de Bélgica son empleados en los centros privados y como funcionarios en los centros públicos. El gobierno Flamenco es el encargado de establecer los lineamientos para el reclutamiento, evaluación, designación, despido, etcétera. La legislación laboral queda comprendida básicamente en el estatuto docente (regulado por 2 Decretos del 27 de Marzo de 1991: el de la educación comunitaria (- community education -) y el de la educación subvencionada - grant-aided education).

2. CARRERA DOCENTE

El acceso a la profesión para los docentes de educación no universitaria requiere de un diploma que los acredite como tales. Adicionalmente, de acuerdo con el Decreto del 26 de Marzo de 1991 otros requisitos para la contratación de docentes son: ser ciudadano de la Comunidad Europea, gozar de derechos civiles y políticos, cumplir con la legislación lingüística (el Alemán es la lengua oficial para la enseñanza) y cumplir con las Leyes del servicio militar.

Para la educación secundaria, se hace una distinción entre tres tipos de competencias: competencias requeridas (qué competencias son necesarias), competencias suficientes (qué competencias se aceptarán en caso de que no se tengan las competencias requeridas) y otras competencias.

Para facilitar el acceso a la profesión, el gobierno flamenco creó recientemente el fondo de docentes de reemplazo (vervangingspool). Este fondo de reemplazo consiste en un grupo de docentes que proveen reemplazos de corto plazo y están disponibles para toda la Región Flamenca y para todas las redes educativas de educación ordinaria. Los profesores de este fondo están a disposición de todas las escuelas adscritas a dicho fondo. Este fondo garantiza, además de los reemplazos oportunos, que los nuevos docentes trabajen y tengan salario por al menos, un año.

Cada año, el gobierno anuncia el número de puestos docentes de reemplazo y la forma de obtenerlos. La Agencia Flamenca de Desempleo es la encargada de crear y administrar este fondo. Ella asigna a cada candidato admitido a una escuela anchor y a un área educativa. El docente permanece en la escuela anchor durante los periodos en los que no está cubriendo reemplazos de corto plazo; durante estos periodos, el docente es encargado de los reemplazos no regulados, de la formación en servicio y de otras tareas pedagógicas.

El salario de los docentes se conforma por los siguientes elementos (Heyvaert & Janssens, 2003):

- Tipo de puesto.
- Si la designación es temporal o permanente.
- La situación administrativa (activo, no activo, etcétera).
- La escala salarial correspondiente.
- La naturaleza y las tareas asignadas al puesto.
- La situación personal y familiar (existen incentivos financieros adicionales).
- Otras compensaciones (cuidado materno, etc.).

Las escalas salariales están ligadas a las competencias y certificados, y consisten en un salario inicial (mínimo), un número de aumentos periódicos y un sueldo máximo. Las escalas salariales se incrementan de acuerdo a ley.

Adicional al salario básico, de acuerdo a circunstancias específicas, un docente puede obtener los siguientes bonos por: 1) gastos de desplazamientos, 2) diplomas y certificaciones, 3) vacaciones, 4) fin de año, 5) nacimiento de hijos, 6) cuidado materno, 7) gastos de viaje, 8) servicios funerarios, 9) premio sindical, 10) supervisión al inicio y al final del horario escolar.

Desde inicios de 1883, el tiempo extra y las tareas adicionales no son compensadas.

Los tres pasos más importantes en la carrera de un docente de educación no universitaria son: a) la designación temporal de duración limitada, b) la designación temporal de duración ilimitada y c) la designación permanente. Al inicio de su carrera, los docentes son siempre designados de forma temporal.

Para ocupar las vacantes, las juntas escolares (schoolbesturen) deben tomar en cuenta al personal, en su institución o en otra, con nombramiento permanente. En caso de no existir más docentes con designación permanente, el criterio que se sigue para ocupar las vacantes es el de antigüedad.

En la educación subvencionada (grant-aided education) existen tres categorías de docentes:

- a) Docentes que acumularon al menos 240 días de servicio en una misma junta de gobierno, en cualquier posición principal, distribuidos como mínimo en dos años escolares.
- b) Docentes que acumularon al menos 480 días de servicio (la mayoría para la misma junta escolar), en cualquier posición principal, distribuidos como mínimo en tres años escolares.
- c) Todos los otros candidatos.

Para la educación comunitaria (community education), las categorías son:

- a) Docentes que acumularon al menos 480 días de servicio en la misma posición o en el mismo grupo (scholengroep).
- b) Docentes que acumularon al menos 240 días de servicio en la misma posición, en el mismo grupo (scholengroep) o bien, docentes que acumularon al menos 720 días de servicio.
- c) Todos los otros candidatos.

La designación temporal con duración ilimitada (TADD) se creó a partir de septiembre del 2003 y puede ser tanto para un puesto vacante como no vacante. Los docentes pueden reclamar su derecho a obtener una designación temporal con duración ilimitada si su última evaluación no fue *insatisfactoria*, si no han sido despedidos, y si han acumulado 720 días de servicio, en al menos 3 ciclos escolares.

Una designación permanente, puede conseguirse cuando se han acumulado al menos 720 días de servicio en una posición principal. En este caso también, el personal disponible es considerado previamente.

Los docentes reciben una pensión de acuerdo a la legislación nacional vigente. La Comunidad Flamenca no tiene autoridad sobre ésta. Las pensiones están basadas en el salario que percibían, y en los años de servicio. Es posible optar por una jubilación anticipada, también se contemplan pensiones por incapacidad física.

Los requisitos básicos para la jubilación son: tener una designación permanente, alcanzar la edad mínima requerida y tener al menos 5 años de servicio. El cálculo de la pensión, nunca podrá ser mayor de tres cuartas partes del salario promedio de los últimos 5 años.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para los docentes de evaluación básica, aun no se ha establecido la evaluación en base a la descripción de la función. Más aun, el sistema de descripción de funciones, no se ha introducido en la Educación Básica. (Heyvaert & Janssens, 2003).

LEGISLACIÓN

Decree of 27 March 1991 concerning the legal status of particular members of staff in the Community education.

Decree of 27 March 1991 concerning the legal status of some members of staff in the grant-aided educational networks onderwijsnetten and the grant-aided Centres for Educational Guidance (Centra voor Leerlingenbegeleiding).

Decree of 25 February 1997 on basic education.

Special Decree of 14 July 1998 concerning Community Education.

Decree of 14 July 1998 determining various measures concerning the secondary education and modifying the Decree of 25 December 1997 on the basic education.

Decree of 8 June 2000 concerning urgent measures with regard to the teaching profession (and additionally the Decree of 13 July 2001 concerning changes of the Decree of 8 June 2000).

Decree of 13 July 2001 concerning Education XIII- Mosaic.

CHIPRE

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En el sistema educativo chipriota, se distinguen cuatro tipos de docentes en función del nivel que imparten: profesores de pre escolar, de primaria, de secundaria, de educación superior no universitaria y de educación universitaria.

La educación pre escolar va dirigida a niños y niñas de hasta 5 años y 8 meses, y se imparte en escuelas públicas (dimosio nipiagogeio), en escuelas comunitarias (koinotiko nipiagogeio) o en escuelas privadas (idiotiko nipiagogio).

La educación primaria tiene una duración de 6 años y es impartida, bien en escuelas públicas (dimosio dimotiko scholeioor) o en privadas (idiotiko dimotiko scholeio). Al final de la etapa, los alumnos reciben un certificado de escolaridad (apolytirio) que les permite acceder al gimnasio.

El nivel de educación secundaria está compuesto por tres niveles: la secundaria de primer grado, de tres años de duración e impartido en los gimnasios; la secundaria superior académica (CINE 4), también de tres años de duración, que se imparte en los lykeio; y la educación secundaria superior técnica, impartida en las techniki scholi. Así, los docentes de educación secundaria pertenecen a uno de estos tres grupos:

Los profesores de pre escolar (Nipiagogoi) deben poseer un grado en educación pre escolar (Ptychio Nipiagogou) otorgado por la Universidad de Chipre o por un departamento de educación de una universidad estatal griega.

Los profesores de educación primaria deben tener el título de Licenciado en educación primaria por la Universidad de Chipre Daskaloi o un departamento de educación primaria de cualquier universidad griega. Los docentes de secundaria deben estar en posesión de un título de licenciado.

2. CARRERA DOCENTE

Los candidatos para ser docentes con un puesto permanente son seleccionados por la Comisión del Servicio de Educación (Epitropi Ekpaideftikis Ypiresias -E.E.Y.), a través de una lista de candidatos que se crea cada año. Esta lista incluye a todas las peticiones que cumplen los requisitos por orden de recepción. A algunos casos especiales, como los de las víctimas de la guerra de liberación, se les da prioridad. Para ser aceptado como candidato es necesario tener el certificado de haber estado escolarizado seis años en secundaria, en alguna escuela reconocida de Chipre, Grecia o un título equivalente. Además:

Salarios

El salario base de los docentes en Chipre, se establece en función de la titulación de ingreso, así, los titulados universitarios se encuentran en una escala de entre A8, cuyo salario básico es de C£ 2272 X 111 – 3493 y hasta A10, c C£ 3180 X 152 – 4396 como salario básico neto. Esta cantidad se ve incrementada anualmente en función del aumento del costo de la vida. A ella hay que restarle los impuestos, la cuota de seguridad social, así como otros fondos. El salario neto mensual de un docente recién ingresado, se encuentra en torno a los C£ 590 mensuales.

Los docentes no universitarios chipriotas pueden promocionarse al cargo de jefe de estudios, director o inspector:

Para alcanzar el puesto de jefe de estudios por parte de los docentes de educación pre escolar y primaria, los profesores interesados han de tener al menos 13 años de experiencia, 8 de los cuales han de haber estado dedicados a trabajar en escuelas públicas de ese nivel. A partir de una serie de criterios tales como buenos resultados en las evaluaciones, antigüedad o formación, y una entrevista personal, la administración selecciona a los docentes para cubrir los puestos vacantes. En el caso de la educación secundaria, el procedimiento es el mismo, pero los candidatos han de tener 12 años de experiencia, 5 de los cuales han de haber sido como docente en ese nivel en una escuela pública.

Para cubrir las plazas de director se sigue el mismo procedimiento, aunque los candidatos han de tener, para los docentes de pre escolar y primaria, al menos 3 años de experiencia en el cargo de jefe de estudios; y para secundaria, 5 años.

Las condiciones para que los docentes de educación pre escolar y primaria lleguen a ser inspectores, varían en función de si se trata de un puesto de Inspector en Materias Generales o en Materias Específicas. En el primer caso, los candidatos han de tener una experiencia como director de, al menos tres años. Para el cargo de Inspector de Materias Específicas, además de los que cumplan el anterior criterio pueden acceder también, los docentes de primaria que tengan 19 años en el puesto, 5 años de los cuales han de haber estado enseñando la materia específica de que se trate. Los docentes de secundaria, además de los directores, tienen la posibilidad de optar a una plaza de inspector, el requisito es tener al menos, 15 años de experiencia docente de los cuales varios han de ser como jefe de estudios. Todos los aspirantes a inspector han de haber cursado, al menos, un año de de estudios de postgrado en Pedagogía, Administración Educativa o en una materia íntimamente relacionada con el puesto al que van a optar.

La jubilación de los docentes no universitarios en Chipre se produce a la edad de 60 años. Si desean retirarse antes de esa edad o si han cumplido 33 años y cuatro meses o 400 meses de servicio en la enseñanza pública, reciben una pensión del 100%. Si lo hacen antes de este tiempo, reciben una pensión reducida. Los profesores que dimiten no reciben pensión alguna.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En Chipre no hay ningún sistema de evaluación de docentes.

LEGISLACIÓN

L. 10/1969 - 8 (I)/1994. Ley relativa a la Comisión de Servicio de educación.

Job Description of Nipiagogoí approved by the Council of Ministers, decision number 42.514 on 12.5.1995.

Job Description of Daskaloí approved by the Council of Ministers, decision number 42.514 of 12.5.95.

L. 10/1969 - 8 (I)/1994. Official Gazette of the Republic Regarding the Education Service Commission.

Decision by the Council of Ministers 41.107/27.5.94 (Proviso 49/98 dated 17.7.98).

Nipiagogos: Job description Council of Ministers' Decision, N° 42.514 of 12.5.95.

Daskalos: Job description Council of Ministers' Decision, N° 42.514 of 12.5.95.

Job description of secondary school teachers. Decisions of the Council of Ministers: N° 35627/6.6.1991, 23395/7.7.1983, 38359/19.11.92, 39126/8.4.1993.

DINAMARCA

En Dinamarca los docentes se organizan en función del nivel educativo que imparten, así, caben distinguirse los docentes de pre primaria (educadores), los docentes de primaria y secundaria inferior (*Folkeskole*), los docentes de secundaria superior académica (*Gymnasium* y *HF*) y los de secundaria superior profesional (*HHX* y *HTX*).

- Los profesores de pre primaria tienen formación como educadores (*pædagog*); dicha formación se adquiere tras seguir un curso de 3 años y medio de duración, de los cuales 15 años son de prácticas en los centros de formación de educadores no universitarios (*pædagogseminarier*).
- Los docentes de *Folkeskole* han de tener un diploma de profesor, obtenido tras realizar un curso de 4 años en uno de los Centros Universitarios de Educación.
- Los docentes de secundaria superior han de tener un título de grado universitario en o más materias que formen parte del currículum escolar de educación secundaria superior, además de un título profesional de postgrado en formación del profesorado llamado *pædagogikum*. Este curso tiene dos partes, la primera, de 5 meses de duración, es cursada antes de acceder a un puesto de trabajo como docente; la segunda, de dos meses, se cursa a lo largo de los dos primeros años de trabajo como profesor.

Los docentes daneses no son funcionarios, sino que son contratados por el Estado. Aunque sus condiciones salariales son análogas a la de los funcionarios del mismo grupo.

2. CARRERA DOCENTE

Los puestos vacantes para profesores daneses no universitarios se anuncian públicamente. Estos pueden ser contratados a tiempo

completo de forma indefinida, como sustitución temporal de un docente, o de forma temporal con contrato al menos de tres meses de duración. En secundaria, los contratos de más de dos años están condicionados a que el candidato complete el *paedagogikum*.

El sistema salarial de los docentes daneses ha cambiado el 1 de abril del 2000. El nuevo sistema implica que todos los profesores serán empleados con un sueldo variable. Este salario tiene tres componentes: el salario base, el salario por función y el salario por cualificación:

- El salario básico cubre las funciones que es capaz de realizar un docente recién titulado. A esta cantidad hay que sumar un suplemento que depende de la zona geográfica en la cual se encuentre la escuela.
- El salario por función es dado por el trabajo y las responsabilidades asumidas por el docente más allá de las cubiertas por el salario base. Así, hay un incremento por el número de horas docentes anuales que imparte.
- El salario por cualificación tiene como base la experiencia en el cargo y la formación adquirida. Toma como punto de partida condiciones objetivas, tales como, formación y experiencia.

En Dinamarca no hay promoción automática de los docentes a funciones de gestión. Los directores de los centros son elegidos en base a sus cualificaciones. Los profesores trabajan dentro de una organización no jerárquica donde hay muy pocas posibilidades de promoción. Los trabajos administrativos (por ejemplo de director de centro u orientador), no son vistos como promociones, sino como una preferencia de algunas personas por ese tipo de trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, el sistema de salarios posibilita obtener una mayor remuneración mediante una mayor cualificación o realizando algunas tareas especiales.

La edad de jubilación en Dinamarca es a los 67 años, aunque es posible mantenerse en el trabajo hasta los 70 años. También hay

varios procedimientos para lograr una jubilación anticipada a partir de los 60 años.

3. EVALUACIÓN

En Dinamarca no hay establecido ningún sistema de evaluación del profesorado una vez que han conseguido su puesto permanente.

ESLOVAQUIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Se distinguen en docentes de escuelas de pre primaria, de primaria y de secundaria. Los profesores de pre primaria tiene una formación de cuatro años de docencia en educación pre primaria recibida en centros de educación secundaria para la formación de profesores o en facultades de educación de las universidades.

Los docentes de primaria, por su parte, se forman en la universidad. Las facultades de educación de las universidades ofrecen un curso de formación de cuatro años para la primera etapa de la educación primaria y de cinco años para la segunda etapa.

Los profesores de escuelas secundarias, por último, se forman en diferentes facultades universitarias y en otras instituciones de educación superior, dependiendo de la naturaleza de la materia de enseñanza. Los cursos tiene una duración de cinco años y concluyen con un examen final de carácter estatal. Los graduados de universidades técnicas y otras instituciones de educación superior, las cuales no posean la formación pedagógica necesaria para ser docentes en secundaria, pueden recibir formación complementaria en forma de educación psicopedagógica.

Los docentes de las escuelas públicas, sea cual sea el nivel que imparten, son empleados de la administración pública.

2. CARRERA DOCENTE

Acceso

El acceso a la profesión está delimitado por un área legal-laboral ligada a la competencia pedagógica. Para ejercer la profesión, Los docentes requieren poseer carácter, capacidades pedagógicas y algunas habilidades especiales para el correcto ejercicio de su

profesión. Los docentes deben demostrar el manejo del conocimiento teórico y de habilidades, utilizarlos en la práctica y transmitirlos a sus alumnos. Al término de sus estudios, los docentes deben realizar prácticas profesionales, que se cumplen en base a un contrato laboral.

Salarios

Existe una escala salarial diferenciada para el personal educativo donde los sueldos son de un 3% más alto que para otros empleados de la administración pública (a excepción de los empleados de los servicios de salud). Esta escala permite, además del salario regular, otorgar sobresueldos adicionales a los docentes por a) cumplimiento de las tareas con alta calidad y por b) laborar bajo condiciones difíciles que puedan afectar su salud. Las condiciones para acceder a este sobresueldo y la tasa, es designada por el decreto de Gobierno.

La escala salarial contiene 14 grados de sueldo y cada grado cuenta con 12 etapas que incluyen a todo el personal educativo (desde centros de educación pre escolar hasta instituciones de educación superior, investigadores y personal directivo). Los docentes son colocados en el grado apropiado de acuerdo a las tareas más difíciles que realiza y a la calificación pertinente; dentro de ese grado, la etapa se asigna de acuerdo a los años de servicio en el área de las actividades de trabajo requeridas. Si se considera el nivel educativo que imparten, los docentes de pre escolar se encuentran en los grados salariales del 6 al 9 y los docentes de educación primaria y secundaria del 8 al 12. En relación a sus cualificaciones, los educadores caen entre el 6^{to} y 10^{mo} grado salarial; los docentes de formación profesional entre el 7^{mo} y el 10^{mo} grado; los inspectores y el Personal del campo de la metodología entre el 10^{mo} y el 12^{vo} grado salarial; psicólogos escolares entre el 10^{mo} y el 12^{vo} grado y los profesores de educación superior entre el 9^{no} y el 14^{vo} grado.

Promoción

Los docentes letones se pueden promocionar accediendo a puestos de director y jefe de estudios. El acceso a estos puestos se realiza por competición. La condición principal para ser designado a puestos

directivos es el cumplimiento del requisito profesional, la cualificación docente para el tipo de escuela y al menos 5 años de servicio. El puesto de Jefe de Estudios (methodologist) se selecciona entre educadores expertos que satisfacen el requisito de al menos 10 años de experiencia docente.

Una parte de la gerencia de escuelas es la inspección de la escuela pública. La inspección de la escuela satisface una función de control del estado sobre el nivel de la gerencia pedagógica y de las condiciones materiales y técnicas, incluyendo la enseñanza práctica en las escuelas. La inspección de la escuela es realizada por la Inspección de la Escuela Pública a través de inspectores asignados en base a la autorización del Inspector Principal. El Inspector Principal es designado por el Ministro de Educación por un período de 5 años.

Durante las inspecciones a las escuelas, el inspector está autorizado para comprobar la documentación de la escuela, solicitar la información y los materiales de soporte. Los resultados y la evaluación se registran en el expediente y se almacenan en la escuela y en la Inspección del Estado. El Inspector Escolar es también el encargado de evaluar el desempeño profesional y medir el nivel de resultados educativos del director de la escuela y del staff.

El Director Escolar es el responsable de evaluar los resultados de trabajo de los profesores de acuerdo al Código de Trabajo (Labour Code). En la evaluación del profesor, el director toma en consideración principalmente los resultados de sus actividades en la educación y la enseñanza, así como el cumplimiento de sus deberes del trabajo según lo estipulado por el Código de Trabajo.

Para apreciar el trabajo del personal educativo, los estudiantes, la sociedad en general que está comprometida con la educación, así como los ciudadanos de otras nacionalidades, conceden por medio del ministro la medalla de Santo Gorazd (Big Medal of Saint Gorazd) por el trabajo de por vida, por los resultados excepcionales obtenidos en el proceso educativo, y por formar parte significativa en el desarrollo de la educación de la República Eslovaca.

Jubilación

Para poder jubilarse, los docentes letones han de tener al menos 25 años de servicio y haber alcanzado los 60 años de edad para los varones y los 54-57 para la mujeres. Sin embargo, los docentes pueden seguir trabajando en las escuelas, incluso después de haber cumplido los requisitos.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En la actualidad no hay establecido ningún sistema de evaluación para los docentes eslovacos.

LEGISLACIÓN

The Labour Code - the Act N° 311/2001 of the Law Code.

The Act of the National Council of the Slovak Republic N° 29/1984 of the Law Code on the system of primary and secondary schools (Education Act), as amended by subsequent provisions.

The Act N° 100/1988 of the Law Code on social security, as amended by subsequent provisions.

The Act of the Slovak National Council N° 542/1990 of the -Law Code on state administration in education and self- government in education, as amended by subsequent provisions.

The Act 313/2001 of the Law code on the public service.

The Act of the National Council of the Slovak Republic N° 222/1996 of the Law Code on organisation of local state administration and on change and supplement of some Acts as amended by subsequent provisions.

The regulation of the Government of the Slovak Republic N° 162/2002 of the Law Code on extent of teaching activity and pedagogical activity of pedagogical staff.

The Decree of the Ministry of Education and Science of the Slovak Republic N° 353/1994 of the Law Code on pre-school establishments, as amended by subsequent provisions.

The Decree N° 200/2002 of the Law Code whereby the Decree of the Ministry of Education of the Slovak Republic No. 41/ 1996 of the Law Code on professional and educational competence of teaching staff is amended.

The Decree of the Ministry of Education of the Slovak Republic N° 32/2000 of the Law Code on school inspection.

The Act N° 416/2001 on the transition of some competencies from the organs of state administration to higher regional entities.

ESLOVENIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo con el nivel educativo que imparten, los maestros de educación no universitaria están clasificados como: docentes de pre escolar y como docentes de educación elemental, secundaria de primer nivel y de segundo nivel.

Los profesores de pre escolares y los profesores son empleados como funcionarios, con un contrato permanente. Los contratos temporales son ofrecidos a profesores/tutores de los aprendices, maestros sustitutos y a profesores de menor perfil (únicamente en casos excepcionales).

2. CARRERA DOCENTE

Los futuros docentes y los profesionales de apoyo tienen derecho a un empleo temporal durante su periodo de entrenamiento (pripravní_tvo). Al término del examen de certificación (strokovni izpit) esta obligación del Estado termina.

Los profesores de pre escolar y los docentes inician su carrera como aprendices (pripravniki) en una institución de pre escolar (vrte) o en una escuela (_ola). Este periodo de entrenamiento dura de 6 a 10 meses, dependiente del nivel de competencia del aprendiz. El Ministerio de Educación oferta puestos de entrenamiento una vez al año, los candidatos son seleccionados y asignados a instituciones de pre escolar o a escuelas. El mentor del aprendiz es designado por el director de la escuela, él es el responsable de monitorear las actividades del aprendiz, de evaluar sus avances y al finalizar su periodo de entrenamiento, entregar su reporte a la Junta de Evaluación Docente del Estado.

Al término del entrenamiento, los aprendices deben acreditar ante la Junta de Evaluación Docente su certificación (a strokovni izpit). Esta evaluación consiste en:

- Evaluación oral para determinar el conocimiento de: la Constitución, la legislación vigente de los derechos humanos y de los niños; la legislación educativa y de la lengua de instrucción.
- Evaluación escrita para valorar la capacidad de trabajo profesional e independiente, de los docentes de pre escolar y de los docentes en general.

Una vez cumplido con este requisito y siguiendo los canales pertinentes de reclutamiento, los docentes pueden ser contratados por la misma institución o por otra donde exista una vacante.

La contratación es responsabilidad de las escuelas y de las instituciones de pre escolar en coordinación con el Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte. Además de los estudios, el periodo de entrenamiento y la acreditación ante la Junta de Evaluación Docente, también es requisito el no contar con antecedentes penales para obtener la contratación.

El salario de los docentes es establecido por el director de la escuela o de la institución de pre escolar (ravnatelj y vrtec) de acuerdo a la legislación vigente. El salario de los directores lo establece el Ministro de Educación.

El sueldo de los docentes está conformado por:

- Salario base (de acuerdo a los títulos y al cargo que ocupen).
- Bono por desempeño (representa como máximo el 20% del salario básico).
- Prestaciones adicionales, como:
 - Antigüedad (0.5% del salario básico por cada año de servicio; al llegar a los 25 años, el bono se incrementa en un 0,25% por cada año adicional).
 - Bono por impartir tres o más materias diferentes.

- Bono por transportación (por impartir clases en dos instituciones diferentes).
- Bono por turnos vespertinos.
- Bono por trabajar con grupos de alumnos de edades diferentes.
- Bono por trabajar con niños y adolescentes, etcétera.

Los docentes cuentan con otros incentivos como: permisos por enfermedad, prima vacacional, estudios, bonos por antigüedad, etcétera. En caso de trabajo por horas extras, los docentes también reciben un sobresueldo.

A los docentes se les incentiva a promoverse a través de títulos, lo que les impacta positivamente en su salario. La reglamentación para las promoción determina el número de puntuación requerida en cursos de actualización, desempeño profesional y los años de antigüedad para obtener un título.

La antigüedad para obtener los títulos son: para el título de mentor (mentor) se requiere un mínimo de 4 años completos de servicio, para el título de asesor (svetovalec), se requiere el título de mentor por un mínimo de 5 años y para el título de consejal (svetnik) el título de asesor por un mínimo de 5 años. También es posible ser promovido a un puesto superior sin pasar por los títulos intermedios, en este caso, un periodo de 10 años de servicio es requerido para el título de asesor, y 15 para el título de consejal.

El desempeño profesional incluye las siguientes tareas: tutoría de alumnos en competencia, tutoría de aprendices, presentaciones y charlas con profesores y padres, liderar cuerpos profesionales – dentro y fuera de la institución-, exposiciones temáticas, organización de seminarios y concursos, publicación de artículos, autoría y coautoría de materiales de enseñanza, manuales y libros, participación en comités de evaluación, colaboración con instituciones de investigación educativa, etcétera.

De acuerdo a la nueva legislación de pensiones y jubilaciones (aprobada en 1999) la pensión por jubilación es posible a los 38 y 40 años de servicio en las mujeres y en los hombres respectivamente. La edad mínima requerida es de 58 años. Si los años en servicio no se completan, la edad mínima aumenta: con 20 años de servicio, 61 años las mujeres y 63 los hombres; con 15 años de servicio, 63 y 65 años respectivamente. Las pensiones por jubilación anticipada son posibles, restando un porcentaje por cada mes faltante para el periodo completo.

Los docentes que han cumplido con el número de años de servicio y alcanzado la edad para una pensión completa, pueden continuar laborando y obtener una pensión mayor por cada año de servicio adicional. A la edad de 64 años para las mujeres y de 66 para los hombres, este beneficio termina.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Los docentes son evaluados regularmente por los directores. Los criterios de evaluación comprenden: conocimientos y habilidades, competencias multidisciplinares, independencia, fiabilidad, creatividad y desempeño profesional. Aquellos docentes que demuestren un resultado superior al promedio, recibirán un incremento en su salario del 20%.

Para la evaluación del desempeño docente también se toma en cuenta el trabajo con el alumno, el trabajo colaborativo con sus compañeros, y las relaciones con los padres de familia.

LEGISLACIÓN

The Labour Relations Act (1990).

The Organisation and Financing of Education Act 1996).

The Ministerial Order on the Norms and Standards in Elementary schools (1997).

The Ministerial Order on the Norms and Standards in *Gimnazije* of General Orientation and with Specialisation (1998).

The Ministerial Order on the Norms and Standards in Upper Secondary Vocational and Technical Schools (1998).

The Ministerial Order on the Norms and Standards in Bilingual Upper Secondary Schools and Upper Secondary Schools with Italian as the Language of Instruction (1997).

The Ministerial Order on the Norms and Standards for Education of Children and Young People with Special Needs (1997).

The Collective Agreement for the Education Sector in the Republic of Slovenia (1994-96).

Amendments and Supplements to the Collective Agreement for the Education Sector in the Republic of Slovenia (1999).

The Agreement on the: Quality Assurance, Rights to In-service Training, Means of Solving Problems of Redundant Teachers and Improvements of the Promotion Regulations in Pre-school Institutions and Schools (1999).

The Ministerial Order on Probationary Service and Teaching Certification Examination of Professionals in Public Service (1996).

Amendments to the Salary Ratios in the Public Sector Act (1996).

The Salaries of School Staff in Public Education Institutions Act with Amendments (1993).

The Ministerial Order on the Promotion of Professional Staff in Schools (1996).

The Ministerial Order on the Promotion of Professional Staff in Pre-school Institutions (1996).

The Regulation on Salary Increases of Staff in Pre-school Institutions and Schools with amendments (1994 - 1996 - 1999).

The Ministerial Order on In-service Training of Professionals and on the Accreditation Procedure for In-service Training Programmes (1998).

The Ministerial Order on Financial Assistance for Teachers - Part-time Students (1994, 1996).

ESTONIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo con los la formación inicial de los docentes de Estonia, es posible distinguir siete tipos:

- Profesores de educación pre primaria,
- Profesores de educación básica (põhiharidus),
- Profesores de educación secundaria de segundo grado, tanto los profesores especialistas del segundo grado de Educación Secundaria (gümnaasium) como los profesores de materias académicas en escuelas profesionales (kutseõppeasutus),
- Profesores de educación secundaria de segundo grado profesional,
- Profesores de educación superior y universitaria,
- Profesores de tiempo libre en diferentes niveles,
- Profesores de educación especial.

El trabajo de los docentes en Estonia está sujeto a contratos indefinidos. Para acceder a esos puestos se organizan concursos públicos.

2. CARRERA DOCENTE

El acceso a la función docente se realiza mediante una oposición pública a la que pueden presentarse quienes tengan el título que certifica la formación como docente. El estándar profesional docente describe los requisitos que cualquier docente debe cubrir. Aquellos que deseen acceder a otro nivel educativo para el que están cualificados deberán cumplir con requisitos adicionales. Se puede acceder a estos requisitos mediante el entrenamiento inicial o en servicio.

El salario de los docentes de la escuela básica, (põhikool), y de la escuela secundaria de segundo grado (gümnaasium) es determinado por el Ministerio de Educación e Investigación. En su cálculo se consideran: las cualificaciones exigidas en su trabajo, su puesto y las tarifas del sueldo establecidas para esa posición. El contrato social asegura que el nivel salarial de un profesor inicial sea igual al salario medio en Estonia. Desde el año 2001, las decisiones sobre los índices del sueldo de los profesores dependen del acuerdo firmado por el Gobierno de la República, de los municipios locales y de los representantes del Sindicato Educativo en Estonia. Desde el 2003, el acuerdo será ampliado también para los profesores de las instituciones de pre escolar.

El procedimiento actualmente válido señala que el dueño de una escuela (ciudad, municipio) establece las pautas para pagar los sueldos a los profesores en las escuelas de su responsabilidad y especifica las tareas del director y de la comisión del sueldo de la escuela; las condiciones de paga se deben indicar en los contratos de empleo. En el 2003, según el acuerdo tripartito, la tarifa del salario mínimo es de 4950 kroons para los profesores iniciales, de 5290 kroons para los profesores, de 6010 kroons para los profesores experimentados y de 7290 kroons para los profesores-metodoligistas. Las tarifas no fueron cambiadas para el año 2004. El cociente de ese sueldo al GDB por cápita es de 0.9 y se planea elevarlo al nivel de 1.0.

Una de las medidas para la promoción de los profesores es la certificación. El objetivo de la certificación es apoyar las perspectivas del desarrollo y de la carrera de profesores por la evaluación de los resultados del trabajo y el cumplimiento de los requisitos establecidos por el grado ocupacional (ametijärk), (autoevaluación y evaluación externa). En el proceso de la evaluación de la eficacia del trabajo y del cumplimiento de los requisitos de la calificación, se toman como referencia las capacidades establecidas en el Marco Para el Entrenamiento del Profesor (Framework Requirements for Teacher's Training).

Dependiendo de las calificaciones, de la eficacia del trabajo y del tiempo de servicio, el grado ocupacional (ametijärk) de un profesor

puede ser: profesor inicial, profesor, profesor experimentado o de profesor-metodoligista. Al otorgarle determinado grado a un profesor (ametijärk), éste es válido para todas las instituciones del mismo tipo. Los profesores son certificados por el Director de la institución, una comisión institucional (establecido por el Director) o interinstitucional de certificación; o una comisión establecida por el Ministro de Educación e Investigación. El director de la institución designa los grados ocupacionales (ametijärk) de profesores iniciales y de profesores. La comisión de certificación establecida por el director designa el grado ocupacional (ametijärk) de un profesor experimentado. La comisión establecida por el Ministro de Educación e Investigación designa el grado ocupacional (ametijärk) de un profesor-metodoligista.

El grado ocupacional (ametijärk) de un profesor inicial se otorga a todos los profesores que cumplan con los requisitos de calificación. El grado ocupacional (ametijärk) de un profesor se puede designar solamente a un profesor inicial después de que él o ella haya trabajado por lo menos un año en una escuela o universidad.

Los grados ocupacionales (ametijärk) de un profesor experimentado y de un profesor-metodoligista se designan por un periodo de cinco años, los requisitos que deben cumplir incluyen el contar con al menos 160 horas de formación profesional en Pedagogía o Administración Escolar durante los últimos 5 años y haber trabajado al menos 3 años como docente en el mismo grado o en un grado inferior. Al momento de la designación, también se considera si el candidato: cuenta con un diploma en Educación o en Investigación, si ha realizado investigación pedagógica, si ha supervisado a profesores iniciales, si ha desarrollado un plan de estudios, o si ha manejado asociaciones profesionales o pedagógicas.

Todos los profesores tienen derecho a someterse a la certificación. Un profesor puede solicitar un grado más alto después de tres años de obtener el estado ocupacional pasado.

Los directores escolares pueden solicitar a la comisión designada por el Ministro de Educación e Investigación el retirar el grado de profesor experimentado o profesor metodoligista, a quien

consideren, y otorgarle un grado inferior, siempre y cuando se demuestre que el docente ha sido notificado en varias ocasiones sobre inconsistencias en su desempeño.

Después de que se introduzca el sistema profesional de calificación, los grados ocupacionales (ametijärk) y la certificación para estos grados desaparecerán.

Los profesores letones que han alcanzado los 63 años de edad y han prestados servicios de, al menos 15 años, tienen derecho a una pensión de jubilación. El cálculo de la pensión se realiza teniendo en cuenta tres componentes: una cantidad base, un componente calculado sobre la base de años de servicio; y un componente de seguros.

La solicitud de la pensión por jubilación puede ser realizada en cualquier momento a partir de que se cumplan los requisitos.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En la actualidad no hay establecido ningún sistema para evaluar a los docentes. Sin embargo, el trabajo de los docentes está sujeto a revisión cuando se realiza una evaluación sobre un centro escolar, en ese caso, los docentes no son evaluados individualmente.

En relación a la aplicación del sistema de cualificaciones profesionales, los docentes están obligados a superar un proceso de evaluación cada cinco años para demostrar su correspondencia al estándar profesional del profesor. El objetivo de esta evaluación es el de apoyar el desarrollo y la mejora profesional de los docentes.

LEGISLACIÓN

Eesti Vabariigi haridusseadus – Ley de Educación de la República de Estonia.

Erakooliseadus – Ley de escuelas privadas.

Koolieelse lasteasutuse seadus – Ley de instituciones de Pre escolar.

Kutseõppeasutuse seadus – Ley de Instituciones de formación profesional.

Palgaseadus – Ley de salarios.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus - Ley de Escuelas Básicas y de Escuelas de Secundaria Superior.

Puhkuseseadus – Ley de vacaciones.

Ülikooliseadus – Ley de Universidades.

ESPAÑA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En España, atendiendo a su formación inicial, es posible distinguir dos tipos de docentes no universitarios: los de Educación Infantil y Primaria, y los de Educación secundaria. A ellos hay que añadir los profesores técnicos de Formación Profesional.

Los profesores de educación infantil y primaria son formados en las Escuelas Universitarias de Profesorado, en las Facultades de Educación y en los Centros de Formación del Profesorado adscritos a estas facultades. Son estudios universitarios de primer ciclo, con una duración de tres años. La titulación obtenida al finalizar los estudios es de maestro en distintas especialidades: Educación Infantil, Educación Primaria, Lengua Extranjera, Educación Física, Educación Musical, Educación Especial, y Audición y Lenguaje.

Para formar parte del personal docente de educación secundaria es necesario ser licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente. Los centros donde reciben su formación inicial son las facultades, Escuelas Técnicas Superiores o Escuelas Politécnicas Superiores. Estos estudios son de primer y segundo ciclo, con una duración de cuatro, cinco o seis años. Además, es necesario poseer un título profesional de Especialización Didáctica que se obtiene tras la realización de un curso de cualificación pedagógica.

En general, el personal docente de los centros públicos tiene la condición de funcionario de carrera y el de los centros privados la de trabajador por cuenta ajena al servicio de una empresa.

NÚMERO DE PROFESORES ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA EN ESPAÑA. CURSO 2003/04

	2003-04
Enseñanza Pública	411.399
- Maestros	227.510
- Profesores de E. Secundaria	163.378
- Profesores Técnicos de F.P.	20.511
Profesorado Enseñanza Concertada y Privada	151.111
Total	562.510

2. CARRERA DOCENTE

Para el profesorado del sector público el sistema general de acceso a un puesto de trabajo es el de la superación del concurso-oposición establecido para el cuerpo de funcionarios docentes en el que se desea ingresar. No obstante, existe la posibilidad de ejercer la docencia en el sector público a través de un nombramiento como funcionario interino.

Salario

La retribución de los profesores de los niveles no universitarios del sector público se establece, al igual que para el conjunto de los funcionarios, de acuerdo al el grupo al que estén adscritos, categoría, antigüedad y puesto de trabajo.

De modo general, los funcionarios docentes están integrados en dos grupos:

- Grupo A: los que requieren para su ingreso de una titulación universitaria de segundo ciclo.
- Grupo B: los que requieren una titulación universitaria de primer ciclo o similar.

El sueldo de todos los funcionarios incluye las siguientes retribuciones básicas:

- Sueldo base: cantidad uniforme para todos los funcionarios pertenecientes al mismo grupo.
- Antigüedad: definida en función de los años de servicio y del cuerpo. Se cobra por trienios.
- Pagas extraordinarias: dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo base y de los trienios acumulados.

Las retribuciones complementarias incluyen, a su vez, dos componentes:

- Complemento de destino: que se corresponde con el nivel del puesto que se desempeñe.
- Complemento específico: destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo y que comprende elementos diferenciales, algunos de ellos variables en función de la Comunidad Autónoma.

En la mayor parte de las Comunidades Autónomas el complemento específico docente está formado por tres componentes: en primer término, una cantidad común para cada grupo; en segundo lugar, una cantidad ligada al desempeño de órganos unipersonales del gobierno de los centros y demás puestos de trabajo singulares; y en tercer lugar, una cantidad asignada tras cinco o seis años de ejercicio docente, vinculada a la formación permanente. Este último componente se denomina *quinquenio* o *sexenio* y para poder percibirlo el docente debe acreditar haber realizado en cada periodo de seis años entre sesenta y cien horas de formación permanente, según las Comunidades Autónomas.

El sueldo base y el complemento de destino es el mismo en casi todas las Comunidades Autónomas mientras que el complemento específico y el de formación varía de unas Comunidades a otras, por lo que se generan variaciones salariales entre el profesorado del sector público en función de la Comunidad Autónoma en la que se ejerza. Estas diferencias se deben, entre otras razones, a las diferentes maneras en las que se ha llevado a cabo la homologación retributiva

de los docentes con el resto de los funcionarios de la Comunidad Autónoma correspondiente.

RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA MÍNIMA Y MÁXIMA DEL FUNCIONARIADO DOCENTE, MAESTRO PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD AÑO 2000

	Euros
Maestro*	19.343
	36.938
Profesor de Educación Secundaria**	22.549
	42.436
	49.908

* Calculado sobre la base de un profesor con 30 años de servicio y que desempeña el cargo de Director de centro o de departamento universitario.

** Para el cálculo del mínimo y el máximo se han tomado, respectivamente, el complemento específico más bajo y más alto de todo el Estado, por lo que se recoge la mayor variación entre las Comunidades Autónomas.

Fuente: Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE).

Promoción

Para la promoción profesional de los funcionarios de carrera se combinan la capacidad, los méritos, la antigüedad y la elección de los propios interesados.

Específicamente para los funcionarios docentes, se ha establecido la movilidad entre los diferentes cuerpos docentes, la adquisición de la condición de Catedrático y la promoción interna (ascenso entre cuerpos). Esta promoción puede darse siempre que se posea la titulación exigida, se reúnan los requisitos y se superen las pruebas establecidas por la Administración Educativa correspondiente.

Dentro del cuerpo al que pertenezcan, los profesores pueden optar a plazas vacantes, siempre que posean la especialidad correspondiente y pueden, así mismo, adquirir nuevas especialidades.

Por otro lado, además de las tareas propiamente docentes en los centros, los profesores del sector público pueden desempeñar otro tipo de funciones. Las principales son las siguientes:

- Cargos directivos en los centros, como director, jefe de estudios o secretario.
- Funciones de inspección, accediendo a este cuerpo mediante concurso-oposición. Docencia universitaria como Profesor asociado, según un convenio del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte con las universidades.
- Tareas de administración educativa, mediante comisiones de servicio en diferentes modalidades según el lugar y la naturaleza del desempeño: servicios centrales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o de las Comunidades Autónomas, centros de profesores, etc.

En el caso de los profesores de educación infantil y de educación primaria, la legislación establece el sistema de acceso a un cuerpo superior, siempre que se posea la titulación requerida, se cuente con ocho años de antigüedad en el cuerpo y se superen las pruebas que las administraciones educativas determinen. El profesorado de educación secundaria tiene posibilidades de promoción profesional tanto dentro de los propios centros, obteniendo la condición de catedrático, como accediendo a la función docente en la universidad.

La Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE), del 2002, señala que, la perspectiva de la formación profesional de los docentes se articula mediante la configuración de la carrera docente con tramos sucesivos, que permiten desarrollar una carrera profesional a lo largo de toda la vida docente. Así, se establecen tres referencias vinculadas a la pertenencia de los tres cuerpos docentes básicos, el de maestros, el de profesores de enseñanza secundaria y el de catedráticos; desde cualquiera de los cuales se puede acceder al cuerpo de inspectores de educación.

Dicha Ley señala que la administración del estado y las Comunidades Autónomas han de impulsar el estudio y la implantación, en este

caso, de medidas destinadas al desarrollo de la carrera profesional de los funcionarios docentes.

Jubilación

Los profesores del sector público se jubilan forzosamente al cumplir la edad de 65 años, aunque se puede solicitar la jubilación voluntaria siempre que el funcionario haya cumplido, al menos, 60 años y tenga reconocido un mínimo de 15 años de servicios efectivos. La jubilación por incapacidad permanente se produce siempre que el funcionario tenga una lesión o un proceso de índole patológico, somático o psicológico que le imposibilite para el trabajo. En cuanto al aspecto económico, el importe de las pensiones varía dependiendo de los años de servicio prestados.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La Ley Orgánica de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes (LOPEG) de 1995, estableció que las Administraciones Educativas deben elaborar planes para la valoración de la función pública docente.

Esta ley determina que para la valoración del profesorado “deben colaborar con los servicios de Inspección de Educación los órganos unipersonales de gobierno de los centros y, en los aspectos que específicamente se establezca, podrán colaborar los miembros de la comunidad educativa que determine la administración correspondiente”. También afirma que se garantizará la participación de los profesores en el proceso de valoración. El plan de valoración que adopte cada Comunidad Autónoma, también según la LOPEG, ha de incluir los fines y criterios precisos y la influencia de los resultados obtenidos en las perspectivas profesionales de los profesores en los centros docentes públicos. De esta manera, se pretendía ligar los resultados de la evaluación a la carrera profesional del docente.

Los intentos realizados por las administraciones educativas para la valoración del profesorado están ligados a la concesión de licencias por estudios y al acceso a la función directiva. Ambos suponen un

“ensayo” por parte de la Administración para buscar el mejor modelo de valoración, así como para crear entre el profesorado una cultura de valoración de su función.

La Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE), del 2002, ratifica la importancia de la evaluación y establece como principios de calidad del sistema educativo: la evaluación y la inspección del conjunto del sistema educativo. Con el fin de mejorar la labor docente de los profesores, las administraciones educativas elaborarán planes para la valoración de la función pública docente, con la participación del profesorado, y dispondrán los procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en la carrera profesional del profesorado, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.

Igualmente, la LOCE señala que las administraciones educativas fomentarán la evaluación voluntaria del profesorado. Los resultados de estas evaluaciones se podrán tener en cuenta a efectos de movilidad y de promoción dentro de la carrera docente. Las certificaciones de evaluación voluntaria, en lo que se refiere a los concursos de traslados de ámbito nacional y a la movilidad entre los cuerpos docentes, surtirán sus efectos en todo el territorio nacional.

LEGISLACIÓN

Resolución del 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se modifican los procedimientos de jubilación del personal civil incluido en el ámbito de cobertura del régimen de claves pasivas del Estado.

Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 13/1996, del 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Resolución del 2 de octubre del 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación

del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con Fondos Públicos.

Ley 24/2001, del 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Resolución del 7 de mayo del 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada.

Ley Orgánica 9/1995, del 20 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los centros docentes.

Ley 30/1984, del 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ley 23/1988, del 28 de julio, de modificación de la Ley 30/1984, del 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Orden del 11 de octubre de 1994, por la que se regulan las titulaciones mínimas que deben poseer los profesores de los centros privados de Educación Infantil y Primaria.

Orden del 24 de julio de 1995, por la que se regulan las titulaciones mínimas que deben poseer los profesores de los centros privados en Educación secundaria Obligatoria y en Bachillerato.

Orden del 23 de febrero de 1998, por la que se regulan las titulaciones mínimas y condiciones que deben poseer los profesores para impartir Formación Profesional Específica en los centros privados y en determinados centros educativos.

Ley Orgánica 10/2002, del 23 de diciembre, de Calidad de la Educación
Resolución del 2 de octubre del 2000, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con Fondos Públicos.

Resolución del 7 de mayo del 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada.

FINLANDIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Es necesario distinguir dos grandes tipos de docentes no universitarios en Finlandia: los profesores de educación general y los profesores de instituciones profesionales y politécnicos. Los profesores de educación general se dividen en profesores de pre primaria (CINE 0), de educación básica (CINE 1 y 2), y profesores de secundaria académica de segundo grado. Todos estos docentes son formados en facultades universitarias de educación u otros organismos equivalentes denominados Unidades de Formación de Profesores. En la actualidad esta formación de profesores es impartida por siete universidades que enseñan en finés y por una que enseña en sueco. Desde 1995 la formación de los profesores de educación pre escolar (kindergarten) también es impartida por las facultades de educación. Cada unidad de formación de profesores tiene una o varias Escuelas de Formación de Profesores para la práctica docente, experimentación, investigación y formación continua.

El 94% de los docentes de Finlandia trabaja a tiempo completo y tienen puestos estables como funcionarios estatales o municipales.

2. CARRERA DOCENTE

Cada autoridad local decide cómo se organiza la selección de nuevos profesores y cuáles son los criterios a seguir. No hay ninguna restricción en ese sentido, tan solo, que los candidatos tengan la titulación requerida.

El salario de los profesores se acuerda nacionalmente como parte de convenios colectivos para los funcionarios municipales o estatales del sector educativo, el cual se renueva en intervalos de 1 a 3 años. La posición de cada docente en la escala salarial es determinada de acuerdo a sus obligaciones y sus cualificaciones.

Este salario se ve incrementado tanto por los años de servicio en la administración pública como por la experiencia docente, además, algunas responsabilidades adicionales son compensadas con mayores salarios o con bonos.

Si los docentes imparten más horas de clase que las que son obligatorias, reciben un sobresueldo por horas extras. De igual manera hay compensaciones por realizar trabajos especiales como ser encargado de la biblioteca o del aula de computación.

La única forma que tienen los profesores finlandeses de promocionarse es accediendo al cargo de director de escuela. No existe promoción salarial como tal.

Para acceder al cargo de director es necesario poseer un título de Máster con una cualificación de docente, que varía según el tipo de educación que caracterice a la escuela a la que postula. Además, se espera que tenga experiencia profesional y un certificado en Administración Educativa.

Respecto a la jubilación, los profesores finlandeses que accedieron a la función docente en el año 1993 o posteriormente, se jubilan a los 65 años de edad. Si están trabajando desde antes de esa fecha, la jubilación puede darse entre los 60 a los 65 años.

3. EVALUACIÓN DOCENTE

En Finlandia no hay establecido ningún sistema de evaluación de los profesores ni de su desempeño docente. Sin embargo, el director, como líder pedagógico, es el responsable de la enseñanza y de los profesores de su centro educativo, por lo que puede realizar las acciones necesarias para mejorar la docencia. Así, la mayoría de los establecimientos educativos tienen un sistema de mejora de su calidad que incluye debates anuales para evaluar la consecución de los objetivos del año anterior y analizar los objetivos de los profesores y las necesidades para el siguiente año.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Asetus kasvatustieteellisen alan tutkinnoista ja opettajankoulutuksesta. Decreto 576/1995 sobre los grados en educación y en Formación del Profesorado.

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Ley 986/1998 sobre cualificaciones docentes.

Lukioasetus. Decreto 810/1998, de Escuelas de Educación secundaria Superior General, donde se regulan diferentes aspectos del currículo.

Lukiolaki. Ley 629/1998 de Escuelas de educación secundaria General.

Opettajankoulutusasetus. Decreto 486/1986 sobre la formación de profesores.

Perusopetusasetus. Decreto 8325/ 1998 sobre Educación Básica. Regula distintas cuestiones sobre el currículo de Educación Básica.

Perusopetuslak. Ley 628/1998 sobre Educación Básica.

Valtion virkamieslaki. Ley de funcionarios. Ley 750/1994.

FRANCIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Si se atiende a su formación inicial, es posible distinguir tres tipos de docentes en Francia: los profesores de primer nivel, entre los que están los profesores de pre escolar y los de escuelas de primaria (CINE 0 y 1); los profesores de segundo nivel, conformados por los docentes de escuelas secundarias de primer grado y de segundo grado (CINE 2 y 3); y los docentes universitarios.

La formación de los profesores de primer nivel consta, en primer término, de tres años de formación, normalmente en la universidad, que lleva a la consecución de un diploma (*licence*). Posteriormente pasan uno o dos años (el primero es optativo), en un Centro Universitario de Formación de Profesorado (*Institut universitaire de formation des maîtres - IUFM*). Tras completar el segundo año de IUFM, los estudiantes son designados *profesores de escuela* (*professeurs des écoles*).

Al igual que para el caso de los profesores del primer grupo, los candidatos que deseen estar en la Enseñanza Secundaria, han de tener el grado de *licence*, que se obtiene tras 3 años de cursos universitarios. Posteriormente han de estudiar dos años en un IUFM. Tras el primer año de estudio en la IUFM los candidatos han de superar un examen que lleva a uno de los siguientes certificados:

- CAPES (certificado de aptitud para la enseñanza en las escuelas secundarias), presentado por asignatura (a excepción de Educación Física y deportes);
- CAPEPS (certificado de aptitud para la enseñanza de la Educación Física y los deportes en escuelas secundarias);
- CAPET (certificado de aptitud para la enseñanza técnica en el nivel secundario);

- *Agrégation*, concurso organizado por área de especialidad o asignatura, para aspirantes poseedores de una *maîtrise* (licenciatura universitaria obtenida con 4 años de estudio y un año después del el grado de *licence*). Ciertos aspirantes podrán participar también si son acreedores de un diploma de estudios superiores equivalente a la *maîtrise* universitaria francesa (escuela de ingenieros, etc.). También podrán participar aquellos que posean alguno de los certificados mencionados arriba.

Los estudiantes que pasen estos competitivos exámenes se convierten en profesores practicantes (*professeurs-stagiaires*) por un año y son pagados como tales.

Los profesores del sector público poseen el status de funcionarios. Existen tres cuerpos de profesores: profesores de escuelas, profesores certificados y profesores agregados. Todos ellos deben acreditar un entrenamiento *en servicio* de 36 semanas.

Desde la aplicación de la Ley Debré del 31 de diciembre de 1959, los profesores del primer nivel en instituciones privadas bajo contrato simple con el Estado, son pagados por el gobierno. Sin embargo, ellos conservan su status de empleados privados sujetos a la autoridad del director de su escuela. En las instituciones que hayan escogido asociarse para el servicio público, los profesores son pagados por el gobierno y son considerados empleados del gobierno bajo contrato. En consecuencia, ellos son regidos por las leyes de la educación pública y son designados por el rector o el inspector de academia (*inspecteur d'académie*) con el acuerdo del director de la escuela.

2. CARRERA DOCENTE

2.1. Acceso

Pre escolar y primaria (primer nivel)

El acceso a la profesión se realiza mediante concurso. Después de la obtención del diploma profesional de profesor de escuela, entregado

por el rector de la academia en la que él ha sido admitido para el concurso y una vez terminadas sus prácticas (stage), el profesor es titulado por el Inspector de la Academia o por una autoridad departamental equivalente.

La primera asignación de trabajo de los jóvenes profesores recibe una atención especialmente particular. Los Inspectores de Academia son invitados por el Ministerio de la Educación Nacional a no asignarles las posiciones y grupos más difíciles, salvo si los profesores así lo desean.

Secundaria (Segundo nivel)

El acceso a la profesión se realiza solamente mediante concurso, seguido de prácticas profesionales que deben estar validadas por un examen o un certificado de calificación profesional cuya aprobación condiciona la titulación del profesor.

Los elegidos de los concursos son asignados a un puesto de educador dentro de una academia determinada.

2.2. Promoción

Como para cualquier otro tipo de funcionarios en Francia, los profesores están divididos en categorías. En total, existen seis categorías de profesores: profesores de escuelas, profesores certificados, profesores de Educación Física y deportes, profesores de liceo vocacional, profesor de educación secundaria y profesores veteranos.

Con excepción de la última, todas las categorías tienen a su vez dos subdivisiones: clase tipo y no clasificada. La promoción dentro de estas categorías es en base al grado y al nivel. Existe un índice de puntos constantemente actualizable que considera estos aspectos. La promoción dentro de la subcategoría opera por grupo y está abierta a los profesores de las subcategorías de *clase tipo* que hayan alcanzado al menos el séptimo nivel (once niveles en esta subcategoría). Los profesores pertenecientes a las subcategorías *no clasificadas* (seis niveles en la subcategoría), podrán avanzar de nivel

solamente en función de su antigüedad. Desde 1995, los profesores trabajando en áreas difíciles han sido favorecidos en términos de promoción y transferencia.

La promoción de categoría es igualmente posible a través de competitivos exámenes *en servicio* o por mérito y aptitudes (diez años de antigüedad). Por las mismas vías, los profesores pueden aspirar a puestos de inspección.

Con tres años de antigüedad, los profesores del primer nivel, pueden aspirar a un puesto de director de escuela en primaria o en pre escolar. Los directores de escuela no se constituyen como una categoría. Ellos son considerados profesores del primer nivel y son responsables por la organización y funcionamiento de la escuela e interactúan con las autoridades locales, los padres de familia y ciertas asociaciones económicas, culturales y deportivas.

2.3. Jubilación

Los profesores de escuela pueden recibir una pensión de jubilación a partir de la edad de 60 años. La tasa de esta pensión depende del número de años trabajados: llega como máximo al 75% del salario correspondiente a la última categoría de índice obtenida por el profesor en la que estuvo al menos seis meses. Esta tasa máxima es obtenida después de 40 años de servicio (cada uno de estos años otorga un 1,875% de la tasa y sirve de base para el cálculo de la pensión dada: $40 \times 1,875\%$).

Si así lo desean, los profesores de la subcategoría de *clase tipo*, mencionada arriba, pueden prolongar su actividad hasta la edad límite de 65 años; particularmente, para aquellos que, llegados a los 60 años, no tienen aun sus 40 años necesarios para la obtención de la jubilación integral. La Ley del 23 de agosto del 2003 sobre las jubilaciones permite prolongar la actividad de estos profesores más allá de los 65 años cuando el número de años de servicio no alcanza a los 40; la prolongación máxima que se da en este caso es de 10 trimestres.

Los profesores de la subcategoría *no clasificada*, también mencionada arriba, tienen un régimen diferente: una jubilación a los 55 años y una prolongación hasta los 60 años como máximo.

La gestión de las pensiones de los profesores del sector privado está asegurada por organismos privados (*caisses de retraite*).

3. EVALUACIÓN

Educación Pre escolar y Primaria: (Primer nivel)

Los inspectores son los actores principales en la evaluación de los profesores. En el primer nivel, un inspector se ocupa de 350 profesores aproximadamente. El ritmo de las evaluaciones varía según las circunscripciones y el tiempo disponible del inspector. Frecuentemente, son los profesores los que piden ser evaluados para poder ser promovidos. El inspector emite una nota evaluando aspectos que son a la vez pedagógicos y *administrativos* (asiduidad, puntualidad, etc.).

Educación secundaria (Segundo nivel)

Los profesores son evaluados cada cuatro o 5 años en los colegios y los liceos. En el nivel secundario, la evaluación oficial reposa sobre dos notas: una pedagógica dada por el inspector (60% de la nota final) y otra *administrativa* (40% de la nota final) dada por el director de la escuela considerando criterios de asiduidad, puntualidad, autoridad y talento.

Esta nota repercute muy poco en la carrera magisterial del profesor, salvo en caso de falta grave. Los inspectores tienen a su cargo, en el mejor de los casos, a 400 profesores.

GRECIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En Grecia se distinguen cuatro tipos de docentes, los de educación pre primaria, los de educación primaria, los de secundaria de primer grado (*Gymnasio*) y los de secundaria de segundo grado (*Eniaio Lykeio*). A ellos hay que añadir a los profesores de formación profesional.

Tanto los docentes de pre primaria como de educación primaria poseen un título universitario de graduado obtenido en los departamentos pedagógicos de las universidades, bien en educación infantil, o bien en educación primaria. Los profesores de educación secundaria inferior y superior son graduados universitarios formados en diferentes facultades universitarias en su especialidad.

Los docentes griegos que enseñan en centros públicos son generalmente funcionarios civiles (normales, regulares o sustitutos en algunos casos especiales).

2. CARRERA DOCENTE

Para acceder a la profesión docente, los candidatos, además de contar con la titulación exigida, han de enviar una solicitud. El orden de ingreso se determina por la fecha en que la solicitud fue remitida. Además, tienen prioridad aquéllos candidatos con algún título de postgrado, huérfanos de guerra e hijos o padres de familias numerosas.

Los docentes de educación pre primaria y primaria se organizan en tres niveles profesionales (A, B y C) y una escala salarial. Todos entran en el nivel de profesional y en la escala salarial (MK) 18.

Los docentes de educación secundaria pertenecen a una de estas tres categorías: educación superior (PE), educación técnica (TE) o educación secundaria (DE).

2.1 Salarios

Pre escolar y Primaria

La escala de salarios MK para pre escolar y primaria cubre los niveles que van del 18 al último nivel que es el 1. La primera promoción de escala se da después de un año y las subsecuentes se dan cada dos años. En cada nivel de escala salarial se dan prestaciones que van del 4 al 60% del monto del salario del nivel obtenido. También se otorgan primas vacacionales (mitad del salario de base más antigüedad), aguinaldo (un salario de base más antigüedad) y protección sanitaria para el profesor y su familia. Los profesores con postgrado y especialmente con doctorado reciben incentivos y prestaciones especiales. Las actividades extra curriculares son también objeto de incentivos. También hay incentivos y prestaciones para los profesores que trabajan en regiones problemáticas o desfavorecidas.

Los profesores sustitutos reciben el salario legal respectivo, más las prestaciones por vacaciones en los mismos términos que sus colegas con puestos permanentes.

Educación secundaria

Los profesores de Educación secundaria:

- Pueden ser promovidos del nivel MK18 al último nivel MK1 si tienen cuatro años de estudios.
- Pueden ser promovidos del nivel de MK16 al último nivel de MK1 si tienen cinco años de estudios.
- Pueden ser promovidos del nivel de MK15 al último nivel de MK1 si tienen seis años de estudios.

Aquellos profesores sirviendo en TE1 pueden ser promovidos de MK22 al nivel final de MK 5. Aquellos profesores sirviendo en DE1 pueden ser promovidos de MK26 al nivel final de MK 9.

Cada profesor recibirá el salario básico correspondiente a su MK. Después de su ingreso, su MK y su salario, en consecuencia, aumenta con cada año de servicio prestado. Las promociones pueden ser dadas a partir de los dos años de antigüedad.

2.2. Promoción

Los profesores del nivel de pre escolar y primaria son promovidos por decisión del Jefe de Educación Primaria de cada Prefectura en base a una lista de promoción hecha anualmente por el Consejo del Servicio de Educación Primaria Regional. Esta lista está ordenada alfabéticamente e incluye a todos aquéllos que han completado el tiempo necesario para ser promovidos.

Para ser promovidos del nivel C al B se necesitan dos años. La promoción del nivel B al A requiere seis años. Para los acreedores de un diploma de postgrado, de al menos un año de duración o bien de un doctorado relacionado con el área enseñada, el tiempo requerido para la promoción al nivel B es reducido a un año. En estos mismos casos, la reducción en el tiempo de promoción del nivel B al A es de un año para los profesores con postgrado (Máster, etc.) y de dos años para los profesores con doctorado.

Aparte de la promoción de grado, los profesores también reciben un aumento de salario después de dos años en la escala de salario (MK).

Nivel secundario

Los profesores del nivel secundario son promovidos por decisión del Jefe de Educación Secundaria de cada Prefectura en base a una lista de promoción hecha anualmente por el Consejo del Servicio de Educación Primaria Regional.

Esta lista se da a conocer por áreas de enseñanza y está ordenada alfabéticamente. La lista incluye a todos aquellos que han completado el tiempo necesario para ser promovidos y de aquellos profesores que pueden ser promovidos debido a sus capacidades profesionales y a su status departamental.

Para los acreedores de un diploma de postgrado de al menos un año de duración o bien de un doctorado relacionado con el área enseñada, el tiempo requerido para la promoción es reducido de un año para acceder al nivel B. En estos mismos casos, la reducción en el tiempo de promoción del nivel B al A es de un año para los profesores con postgrado (Máster, etc.) y de dos años para los profesores con doctorado.

Adicionalmente al avance de la carrera magisterial en términos de niveles, los profesores también reciben incrementos después de dos años de permanecer en un nivel salarial MK.

2.3. Jubilación

La edad límite de jubilación es de 65 años y la antigüedad requerida para jubilarse son 35 años. También y de acuerdo a la Ley de 1/1/1993 de pensiones estatales:

- Se tiene derecho a una pensión con 15 años de servicio estatal y 65 años de edad. También si el trabajador es madre con 55 años de edad y tiene a su cargo un menor de edad o un hijo que no pueda sostenerse económicamente por sí mismo. Para las trabajadoras madres que tengan al menos tres hijos y 20 años de servicio, la edad de retiro es reducida de tres años si se tiene 50 años de edad al menos.
- También se tiene derecho a una pensión, si un trabajador estatal con al menos cinco años de antigüedad se retira del servicio por problemas de salud, físicos o mentales, no relacionados con el servicio, independientemente de su edad.
- Independientemente de su edad o antigüedad, la pensión se otorga directamente si el trabajador se retira del servicio por problemas de salud, físicos o mentales, relacionados con su trabajo.

Los profesores de educación pre escolar, primaria y secundaria, dentro de los tres casos anteriores, tienen la oportunidad de adjudicarse 5 años de trabajo ficticio si alcanzaron la edad límite de 65 años de

trabajo pero no han completado los 35 años de antigüedad necesarios para su pensión completa. Por otro lado, los profesores pueden obtener una pensión reducida con 30 años de servicio y 55 años de edad.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo de la evaluación de profesores es fortalecer su auto conocimiento en cuanto a su formación científica, entrenamiento pedagógico y habilidades didácticas. Igualmente para indicar sus deficiencias y necesidades, sobre todo en el contexto de un futuro entrenamiento para cubrirlas.

La evaluación de los profesores es regular y antes de ser ejecutada, los profesores envían un reporte con una autoevaluación al cuerpo competente.

Los directores y los consejeros de escuela evalúan a los profesores. El jefe de oficina o el director de educación junto con el Consejo Escolar evalúan a los directores de escuela.

El director de educación y el jefe de los Departamentos Regionales de Dirección de Asistencia por Asignaturas y de Guía Pedagógica evalúan al jefe de oficina.

Los resultados de la evaluación son notificados a los evaluados, quienes tienen la posibilidad de apelar la decisión ante la Comisión de Apelaciones presente en cada representación regional del Ministerio de Educación y en el Instituto de Pedagogía. La Comisión de Apelaciones emite un veredicto rechazando o corrigiendo algunas de las evaluaciones y conclusiones de la evaluación, o bien, asignando esta tarea a dos evaluadores del mismo nivel del evaluador inicial.

HUNGRÍA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Formación de profesores de educación pre primaria (óvodapedagógus)

La formación para el trabajo en escuelas de pre primaria es reconocida por un diploma colegial universitario y una habilitación como profesor de pre primaria (profesor de pre primaria y profesor étnico de pre primaria). Un profesor de educación de pre primaria es un profesional certificado para la educación de niños entre las edades de 3 y 7 años.

Formación de profesores de educación primaria (grados 1 a 4)

La formación es reconocida por un diploma colegial universitario y puede habilitar como profesor de educación primaria, profesor étnico *tanító* de primaria (*nemzetiségi tanító*) o profesor terapeuta de primaria (*konduktor-tanító*). La formación de profesor de escuela primaria da la preparación adecuada para impartir todas las asignaturas de los grados 1 a 4 y de un área cultural de educación para los grados 5 y 6 de la escuela de estructura simple (*általános iskola*); la escuela primaria étnica requiere profesores formados para los grados 1 a 4 en clases que hablen un lenguaje particular; y de profesores de educación primaria conductistas para enseñar en escuelas de educación especial.

Formación magisterial para secundaria de primer (grados 5 a 8) y segundo nivel (grados 9 a 12)

La orientación de la educación superior de un estudiante depende de su formación en los grados 5 a 12 (13) de educación pública o de la formación en escuelas vocacionales.

Durante su formación, los futuros profesores abordan una o dos áreas de especialidad de carácter pedagógico y un área de especialidad no pedagógica. La mayor parte de las instituciones en

educación son sostenidas por el Estado y actualmente operan por lo regular bajo el esquema de *facultad universitaria*.

Los diplomas de profesor de ambos niveles de educación secundaria se obtienen después de la acreditación de un programa de grado especializado que incluye una formación en Psicología Pedagógica y Metodología concerniente a la asignatura o área profesional a impartir. Otro requisito para la obtención de los diplomas de profesor de nivel secundario es el de poseer la *acreditación como profesor* que certifica la práctica completa de los módulos de enseñanza.

Educación colegial y universitaria

La formación *tanár* habilita a profesores a impartir cursos en colegios y universidades según el Acuerdo sobre Requisitos para las Competencias en la Enseñanza. Siguiendo la legislación actual del Acta de Educación Superior, el otorgamiento de una licencia para comenzar un nuevo programa de grado depende del nivel de acreditación del programa de grado en cuestión y no de una institución. Los profesores colegiales tienen entonces, la oportunidad de arrancar cursos de nivel universitario en sus colegios.

2. CARRERA DOCENTE

Acceso

Los puestos establecidos para el desempeño de las tareas básicas en instituciones de educación pública deberán ser cubiertos en base a una convocatoria abierta publicada en el Diario Oficial de el Ministerio de Educación. Los puestos no serán publicados en el caso de instituciones que deseen cubrir una vacante contratando de manera permanente a una persona que haya trabajado previamente al menos diez meses bajo un contrato temporal.

Los contratos son hechos generalmente bajo el esquema de tiempo indefinido. Los contratos temporales se dan en el caso de reemplazo temporal de profesores o para tareas específicas. El documento de nominación establece la categoría y el grado salarial, el pago de

nómina, la esfera y lugar de trabajo. La enmienda de 1996 al Acta de Educación Pública estipula que sólo podrán ser contratados bajo un esquema temporal aquellos profesores con menos de cinco años de antigüedad o sin su acreditación del examen post-profesional.

Salarios

Existe en los salarios un sistema de categorías y grados. Las tarifas mínimas salariales, normales y suplementarias, están homologadas con o son superiores a las de los empleados públicos en tareas similares y son actualizadas de manera anual. Si una competencia extra profesional es utilizada, el salario será aumentado de un 5 a un 7%, y en el caso de dos o más de 8 a 10% (el profesor deberá utilizar esta compendia extra profesional para al menos 10% de las clases; ingenieros profesores, administradores profesores, bibliotecarios, etc.). Un grado en pedagogía es siempre requerido.

La estructura de los salarios en el 2000:

- Salario de base 61.500 HUF 74%
- Pago suplementario 8.800 HUF 10%
- Trabajo extra 2.100 HUF 2,5%
- Premios, miscelánea 2.100 HUF 2,5%
- Tiempo extra 9.400 HUF 11%
- Salario mensual total promedio 83.900 HUF 100%

El objetivo de la nueva política salarial en educación pública es mejorar los bajos niveles de ingreso de los profesores. Este proceso comenzó en el 2001.

Promoción

Los empleados públicos están divididos en diez categorías en función del nivel educativo y competencias requeridas, mientras que las

categorías salariales individuales asignadas a cada posición son subdivididas en catorce grados más, dependiendo de la antigüedad en el servicio público (*közalkalmazott*).

Un posible medio de avance en la carrera magisterial es la acreditación de un examen post-profesional (*pedagógus szakvizsga*), que conduce a una asignación como profesor supervisor *vezetőtanár*, quien se encarga de los practicantes de escuelas de formación de profesores o que puede proveer una capacitación a otros profesores. Como prerrequisitos para la obtención de esta acreditación post-profesional y la consecuente asignación se pide, aparte de un diploma superior en educación, una experiencia mínima de 5 años.

Tal asignación aligera la carga de horas del profesor frente al grupo como está descrito en el Acta de Educación Pública. La inclusión en el Registro Nacional de Expertos en Educación o al Registro Nacional de Examinadores son otras formas de ascenso en la carrera magisterial que, aunque no traen beneficios en el *status* salarial, abren mejores perspectivas de contratación.

Entrar al Registro de Consejeros Expertos es otra forma de reconocimiento profesional y una oportunidad de mejorar los ingresos salariales. Las horas de trabajo pueden ser reducidas en consecuencia y los costos de reemplazo del profesor elegido pueden ser cubiertos.

Otra forma de reconocimiento es la asignación como líder del grupo de trabajo de profesores profesionales *szakmai munkaközösség* establecidos dentro de la institución y entre instituciones para proveer soporte de gestión en cuestiones relativas a la metodología de instrucción y de la profesión en general. El equipo líder de tales círculos profesionales recibe un incentivo sobre el salario de base y su actividad como tal cuenta como una clase dentro del número total de clases obligatorias.

También es posible el ascenso de un profesor al ser nombrado director de escuela o delegado. El futuro director de escuela debe poseer un diploma superior en educación y una acreditación académica adecuada para ejercer como profesor en el nivel educativo de la

educación correspondiente (un nivel universitario para ejercer en el nivel secundario superior de educación, por ejemplo). Requiere también de 5 años de experiencia, un examen de competencias como profesor y un contrato como empleado permanente previo u otorgado con la asignación. Todo el proceso es por convocatoria abierta.

Jubilación

La edad máxima de retiro para los profesores es de 62 años, que corresponde también a la edad máxima de retiro de cualquier trabajador en Hungría (Acta LIX de 1996, introducida gradualmente hasta el 1 de enero del 2009). La regulación anterior hacía una distinción de género y permitía la jubilación a los 55 años de edad para las mujeres y a los 60 años de edad para los hombres. La legislación presente permite la jubilación antes de los 62 años en función del año de nacimiento y de la antigüedad.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En la actualidad no se ha establecido ningún sistema de evaluación del desempeño docente en Hungría.

LEGISLACIÓN

A közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. végrehajtásáról a közoktatási intézményekben.

A közalkalmazottak jogállásáról.

A pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről.

A Munka Törvénykönyvéről.

Közoktatási Törvény (1993. évi LXXIX. tv.) módosítása.

A közoktatási törvény (1993. évi LXXIX. törvény) módosítása.

IRLANDA

1. Organización de la función docente no universitaria

En función del nivel educativo que imparten, es posible distinguir en Irlanda, a los docentes de educación infantil, de educación primaria, y de educación secundaria:

- Los docentes de educación infantil y primaria de las escuelas nacionales tienen la misma formación, el mismo estatus profesional y reciben igual salario. Son formados en alguno de los cinco *Colleges of Education* que hay en Irlanda, y tras una curso de tres años de duración obtienen el título de *Bachelor of Education*.
- Los docentes de secundaria, normalmente tienen un Bachelor degree en una materia de la que son especialistas, formación que completan con un cursos de postgrado de un año de duración, tras el cual obtienen el Diploma Superior en Educación (*Higher Diploma in Education*).
- Los docentes irlandeses están empleados por las escuelas, pero son pagados por el Estado y tienen la condición de funcionarios.

2. CARRERA DOCENTE

A partir de una regulación mínima que establece el Estado, son las escuelas irlandesas las responsables de la selección de los docentes, concretamente tiene dicha función: el Consejo Escolar del centro. Lo más frecuente es que las plazas vacantes sean anunciadas en los periódicos locales, y que los candidatos soliciten el acceso directamente a la escuela. El Consejo Escolar de la escuela es libre de ordenar la lista de candidatos en función de los criterios que considere oportunos o bien de realizar una entrevista para la selección.

Por regla general, se les exige a los docentes de primaria que pasen un año de prueba, después del cual, son plenamente reconocidos y reciben un importante incremento en su salario. Durante este año de práctica, el docente es visitado regularmente por el Inspector, quien observa sus clases y analiza, discute y evalúa su trabajo.

Tras estas cortas visitas, el inspector envía al departamento un informe parcial de su desempeño, declarando si el profesor recibirá un *informe general* antes de finalizar el año. Cuando se considera que el docente está listo, se le realiza una *inspección general* de las áreas del plan de estudios. La nota que recibe el docente es de *satisfactorio* o *no satisfactorio*. Si el inspector juzga que el docente aun no está listo para esta inspección, el periodo probatorio puede extenderse. Una copia del *informe general* es enviada al profesor, al director y al presidente del Consejo de Administración. Los profesores tienen el derecho de apelar contra los informes de los inspectores, de acuerdo con la Regla 162 de las Reglas del Departamento para Escuelas Primarias.

Actualmente, un gran número de docentes inician su profesión como docentes temporales (licencias de maternidad, permisos por estudios, etcétera). Desde 1983, estos profesores pueden acumular la antigüedad mínima requerida para el periodo probatorio por vía de los reemplazos temporales. Entre las condiciones para su reconocimiento, el docente debe acumular un total de 300 días de clases, incluyendo dos periodos, cada uno de al menos 60 días consecutivos en una misma asignación.

Un profesor que desea enseñar en una escuela secundaria, y recibir el incremento de sueldo, debe satisfacer las condiciones estipuladas por el Consejo de Registro. El Consejo de Registro para profesores de secundaria es un cuerpo estatutario que entró en vigor en 1918 y se encarga del registro y evaluación de las competencias de los docentes de educación secundaria. Entre sus miembros, se encuentran representantes del Ministerio de Educación y Ciencias, de las organizaciones de docentes y de las universidades. Existen dos caminos para el registro, cada uno con una duración mínima de cuatro años, como sigue:

- Secuencial: un diploma inicial seguido de un diploma de entrenamiento docente (Higher Diploma in Education).
- Concurrente: cuando los estudios académicos y el entrenamiento profesional se realizan simultáneamente.

Existen dos tipos de registro: *abierto (open)* que permite que un profesor enseñe cualquier material del plan de estudios (sujeto a un máximo de nueve horas de educación religiosa por semana), y *cerrado (confined)* que requiere de docentes especialistas en determinadas materias por un mínimo de 9 horas a la semana. Todos los candidatos del registro deben completar un año de experiencia en la enseñanza a tiempo completo, (o su equivalente en media jornada) en escuelas de segundo nivel.

Las escuelas secundarias son manejadas por particulares y los procedimientos para la selección de profesores es responsabilidad de la dirección de cada escuela. Sin embargo, se acordó un formato común con el sindicato, la Asociación de Docentes de Secundaria de Irlanda y el Cuerpo Conjunto Directivo. Mientras los profesores de Secundaria pueden enseñar materias adicionales a las especificadas en su diploma, los docentes de educación vocacional y escuelas públicas (*community schools*) deben obtener un diploma universitario de las materias que imparten.

Existen dos tipos de docentes de educación vocacional: los docentes de materias generales y los docentes especialistas en alguna disciplina (p.e. Artística, Música, Economía del Hogar, Educación Física, Catequismo, etc.). Al ser seleccionados, estos docentes deben ser aprobados por el ministro, y deben pasar por un periodo probatorio de un año, aunque la mayoría de ellos es aprobado sin ninguna inspección formal. Debido a que estos docentes son seleccionados por el ministerio, están sujetos a cambios de escuela de acuerdo al esquema local aprobado.

Existe una escala básica salarial para todos los docentes que consta de 25 puntos. Los quince primeros años los docentes perciben incrementos anuales, los nueve años siguientes ese incremento es cada tres, y posteriormente cada cuatro años. Además existen

diversos complementos por el cargo que se ocupa y por cualificaciones académicas. Así existen, los profesores que realizan cursos de formación de tres años de duración entre en el 2º punto salarial y los que realizan cursos de cuatro o más años a tiempo completo en el tercer punto de la escala.

Desde 1989, a partir de una serie de acuerdos, se establecieron escalas nacionales de sueldo. Estos acuerdos también incluyeron algunas condiciones de servicio. En años recientes muchos empleados públicos, incluso profesores, se han quejado de que con estos acuerdos ellos perdían en relación al sector privado, tras un análisis, se ha recomendado un aumento en la escala salarial de los profesores de 13%. En el 2002, la escala para profesores era entre las 22,208 euros - 43,165 euros; de 6,676 euros - 20,775 euros para directores de primaria y de 6,676 euros - 27,524 euros para directores de escuelas de post-primaria.

Existen 4 categorías en las que un docente puede promoverse: director (*Principal*), subdirector (*Deputy Principal*), asistente de Dirección (*Assistant Principal*) y responsable de tareas especiales. La selección para el cargo de director generalmente es a través de una entrevista. En la mayoría de las escuelas religiosas, los directores son religiosos de su congregación. Para el cargo de subdirector, es a través de una convocatoria, y para los cargos de asistente de dirección y de responsable de tareas especiales la selección es a través de una promoción interna en cada escuela.

Los directores de escuelas primarias con 8 o más docentes no están obligados a impartir clases; el resto de las promociones (subdirector, asistente de dirección y responsable de tareas) sí. Las principales responsabilidades de un director son: la disciplina de la escuela, el control del personal docente, la supervisión del trabajo docente, la organización de la escuela, las asistencias, la selección de los libros de los alumnos, la atención de niños carentes, etcétera. El Acta Educativa de 1998, establece los roles y funciones de los directores y de los docentes.

En las secundarias, los directores de las escuelas de más de 60 alumnos no están obligados a enseñar. En escuelas de menos

alumnos, los directores enseñan un número de horas de acuerdo al número de alumnos de su escuela (al menos 5 horas semanales). El número de alumnos también determina las horas de clase que impartirá un subdirector, mientras que los asistentes de dirección y los responsables de tareas especiales dedican 18 horas y entre 21 y 23 horas respectivamente.

Las circulares 4/98 y la 5/98 del Departamento de Educación y Ciencias establece la estructura en las escuelas secundarias e incluye una lista orientativa de tareas. Los artículos 20 y 21 de los Artículos para el Manejo de Escuelas Secundarias Católicas Voluntarias (he Articles of Management of Catholic Voluntary Secondary Schools) se refieren a los puestos de director y supervisor.

La jubilación es obligatoria al final del curso escolar en el cual el docente cumple los 65 años. Sin embargo, es posible una jubilación voluntaria para los docentes con más de 60 años y más de 35 años de servicio.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Hasta el momento no se ha establecido ningún sistema de evaluación de docentes no universitarios en Irlanda.

LEGISLACIÓN

Education Act (1998).

Teachers' Council Act (2001).

ISLANDIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Es posible distinguir tres tipos de docentes en Islandia, los profesores de escuelas pre primaria (*leikskólakennari*), los docentes de escuelas de educación obligatoria (*grunnskólakennari*) y los de escuelas de educación secundaria superior (*framhaldsskólakennarar*). Cada uno de ellos tiene una formación inicial diferente:

- Los profesores de pre primaria deben haber cursado un ciclo de tres años de estudios en la Universidad de Educación de Islandia o en la Universidad de Akureyri.
- Para calificar como un profesor de educación obligatoria es requerida una formación de tres años en una universidad en Educación.
- La legislación estipula que los profesores de secundaria superior deben haber completado cuatro años de formación universitaria como mínimo, al menos dos de ellos en un área de especialidad, además de que ciertos cursos que impartirán requieren de una metodología educativa e instructiva.

Los profesores tienen el status de *servidores civiles* y son contratados y designados por el municipio a una escuela de pre- escolar específica bajo un esquema de convocatoria abierta.

2. CARRERA DOCENTE

Los profesores de escuelas de pre primaria son usualmente designados por los municipios de acuerdo a un contrato que no especifica la duración de su servicios. Existe, sin embargo, un periodo de tres meses, mutuamente acordado, de aviso de suspensión de relaciones laborales.

Los profesores de escuelas de educación obligatoria y secundaria superior son empleados de los municipios. Estos profesores son empleados ya sea para enseñar en una escuela en particular o designados para enseñar en alguna de las escuelas de un distrito específico. También son contratados bajo convocatoria abierta.

Una persona que desea enseñar en una escuela de educación obligatoria debe reunir los requisitos necesarios que son especificados en la ley concerniente a la protección del título profesional y los derechos profesionales de los profesores de educación obligatoria, profesores de secundaria superior y directores. Si estos requisitos son cumplidos, el profesor puede obtener una carta de acreditación por parte del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura.

A pesar de que la ley arriba mencionada no permite la contratación o la designación de un profesor sin las competencias pedagógicas necesarias, especificadas en la ley, existe un estatuto contenido en ella que contempla excepciones a esta regla. Si no hay personas totalmente certificadas que soliciten un puesto en una escuela determinada después de varias convocatorias públicas, el director puede solicitar que se haga una excepción y contratar a una persona no certificada. La solicitud es enviada a un comité especial auspiciado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura. Solamente son aceptadas excepciones temporales y una solicitud por año.

Además de los profesores con un contrato formal de empleo, existen profesores de sesión (sessional professors) en la mayoría de las escuelas.

Las formas de asignación para los profesores de educación obligatoria debidamente certificados son las siguientes:

- Una asignación permanente. A fin de ser designado de forma permanente o indeterminada en una escuela de educación obligatoria, el solicitante debe tener el consentimiento del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura incluso para usar el título de *Profesor de Escuela Obligatoria*. Los profesores de escuelas obligatorias solicitan al municipio su asignación permanente y es el municipio en cuestión quien decide la

suerte de la solicitud. Los profesores de educación obligatoria son asignados a un distrito escolar particular. La ley les permite cambiarse a trabajar a otra escuela dentro de ese mismo distrito. Un profesor que está asignado de manera permanente para trabajar en un distrito escolar no puede transferir su asignación permanente a otro distrito. Si el profesor decide cambiarse de escuela, una nueva asignación permanente puede ser emitida.

- Una asignación a tiempo indeterminado. Es la forma más común de asignación de profesores. Es dada para enseñar en una escuela particular y existe un contrato de tres meses de pre aviso de suspensión de relaciones laborales.
- Una asignación temporal. Usualmente de un año, del 1 de agosto al 31 de julio del siguiente año.

La mayoría de los profesores de pre primaria son miembros de la Asociación Islandesa de Profesores de Educación Pre primaria. Los profesores son pagados de acuerdo al contrato realizado entre la asociación y el municipio.

Los grupos de profesores pagados dentro de pre primaria son ubicados en sus puestos en función de sus capacidades pedagógicas y de su educación. Existe una diferencia de 2.6% de salario entre cada grupo y de 2.2% entre cada escala dentro de un mismo grupo.

Cada grupo es dividido en cinco escalas. La escala en la que un empleado es puesto depende de su antigüedad.

Hay 20 grupos de salario. Cada grupo depende del tamaño de la institución donde trabaja el profesor en cuestión, de sus responsabilidades administrativas y de la educación adicional que éste tenga. La educación adicional puede hacer que el profesor sea promovido dando un salto de tres grupos de salario.

Los salarios de profesores de escuelas obligatorios son dados de acuerdo a un contrato negociado entre sus sindicatos y el municipio en 1997, enmendado en el 2000 y 2001, entrando en vigencia en el 2001 y válido hasta el 2004. Los profesores de las escuelas

obligatorias son miembros del Sindicato de Profesores de Islandia (*Kennarasamband Íslands*).

Esencialmente, el sistema de salarios contiene cinco componentes principales. Primero, los diversos títulos profesionales dentro de la escuela y las posibilidades de crecimiento para profesores. Segundo, los fondos salariales destinados por el director para compensar la sobrecarga laboral y las competencias de los profesores. Tercero, incrementos de escala salarial relacionados con la antigüedad profesional. Cuarto, los incrementos de escala salarial por superación educativa. Cinco, incremento de escala salarial de acuerdo a la edad del profesor. Existen diez grupos salariales para los profesores calificados de educación obligatoria. La ubicación del profesor dentro de estos grupos depende de su formación inicial y final. Existen cinco grupos salariales adicionales para profesores no calificados. Dentro de cada grupo hay siete niveles. La edad y/o los años de servicio determinan el lugar del profesor en la escala. Hay una diferencia del 3% entre cada grupo y de 4 a 6% entre los niveles dentro de un grupo particular.

- 1^{er} nivel: hasta 4 años de servicio o menos de 27 años de edad.
- 2^{do} nivel: de 4 a 6 años de servicio o 27 años de edad.
- 3^{er} nivel: de 6 a 10 años de servicio o 30 años de edad.
- 4^{to} nivel: de 10 a 14 años de servicio o 40 años de edad.
- 5^{to} nivel: de 14 a 18 años de servicio o 50 años de edad.
- 6^{to} nivel: a partir de 18 años de servicio.

Algunos pagos especiales son hechos por realizar ciertas tareas, comisiones y responsabilidades; por ejemplo ser profesor formador; ser evaluador de trabajos, siendo responsable de un año en particular; siendo director de asignatura; aconsejando a los nuevos profesores, o siendo profesor entrenador durante una práctica de formación de profesores. Algunos de los municipios con escasez de profesores, a fin de hacer más atractivo el puesto, ofrecen otros beneficios tales

como alojamiento a bajo costo, remuneración por cambio de domicilio y salarios más altos.

Los profesores directores de escuela son puestos en grupos salariales dentro de un sistema de escala que convierte el número de alumnos de la escuela en puntos.

Los profesores de secundaria superior son empleados del gobierno y como tales están sujetos a las negociaciones concernientes a su salario y beneficios entre el Comité Estatal de Negociación y los Sindicatos de Profesores. Los profesores de secundaria superior son miembros del Sindicato de Profesores de Islandia (*Kennarasamband Íslands*).

Hay diez grupos salariales para los profesores de educación secundaria superior, dependiendo de su formación inicial y final. Dentro de cada grupo existen seis niveles. La diferencia salarial entre cada grupo es de 3% y entre cada nivel inter grupo de 4 a 5%.

Los profesores de secundaria superior tienen la posibilidad de trabajar horas extras aunque esta posibilidad varía grandemente en función de las escuelas.

Los directores no están afiliados a los sindicatos de profesores. Sus salarios son determinados por un comité especial y dependen parcialmente del tamaño y complejidad de la escuela a su cargo.

No existe un sistema formal de promoción para los profesores del sistema de pre primaria. Los profesores de pre escolar pueden avanzar compitiendo por puestos senior, como el de supervisor de departamento, asistente de director o director de una escuela de pre primaria. También pueden convertirse en representantes de escuela pre primaria, trabajando en uno o más municipios.

Un profesor de escuela obligatoria tiene la posibilidad de convertirse en asistente de director o en director de escuela. Las promociones de este tipo no se dan automáticamente. Los puestos en cuestión son publicados. No se exige un entrenamiento administrativo formal. Sin embargo, tener tal entrenamiento o tener experiencia administrativa es una posibilidad.

Cada municipio designa a los profesores directores después de la recepción de propuestas y referencias del Consejo Escolar.

A fin de hacer sus puestos más atractivos, los municipios ofrecen incentivos como alojamiento a bajo costo, (*free removal*), supervisión que aumenta el salario, y tiempo extra de trabajo.

Un profesor de secundaria superior tiene la posibilidad de convertirse en director de escuela o en asistente de director de escuela. También puede convertirse en director administrativo del Sistema de Crédito Unitario (*áfangakerfi*) o en supervisor de enseñanza (supervisor de asignaturas individuales o de grupos de asignaturas) o bien en director de departamento.

Las pensiones para los profesores de pre primaria son comparables con las de los profesores de educación obligatoria, secundaria superior y profesores universitarios, a pesar de que los profesores de pre primaria pertenecen a un fondo de pensiones diferente. Y a pesar de que los profesores están empleados por los municipios, ellos pertenecen a los Fondos de Pensión del Servicio Civil.

En diciembre de 1997 los Fondos de Pensión del Servicio Civil adoptaron un nuevo sistema de pago para los nuevos servidores civiles. Los empleados anteriores tuvieron que escoger entre continuar en el sistema anterior o transferirse al nuevo. En el sistema anterior, 10% de las tarifas salariales de los miembros de los fondos era pagadas a ellos a razón del 4% por parte del patrón y 6% por parte del empleado. 32 años de cotización eran necesarios. No se cotizaba por las horas trabajadas en tiempo extra. Los miembros recibían una pensión basada en el salario de base que tenían en su último puesto y la pensión cambiaba en relación a los cambios salariales dentro de su campo. Si el miembro de los fondos tuvo por al menos diez años una posición mejor pagada, la pensión se basaba en dicha posición.

Los profesores a tiempo completo adquieren un 2% de pensión por año lo que significa que si han pagado 32 años, su pensión será de 64% de su salario a tiempo completo. Cualquier miembro del fondo de pensiones que haya alcanzado la edad de 65 años y que se haya

retirado tiene derecho a una pensión. Los miembros que hayan cotizado 32 años antes de alcanzar los 65 años tienen derecho a 1% adicional por cada año trabajado hasta alcanzar la edad de 65 años. Después, tendrán derecho a un 2% adicional por año trabajado entre la edad de 65 y 70 años de acuerdo a la ley. De acuerdo a la Ley del 95 un empleado puede retirarse a los 60 años si la suma de su edad y de los años de servicio trabajados es de más de 95.

Los dos sistemas son en teoría iguales en términos de pensión. En el nuevo sistema, sin embargo, los pagos también son hechos sobre el tiempo extra de trabajo. El porcentaje pagado por el patrón es de 11.5% y de 4% por parte del trabajador. En el nuevo sistema los empleados se pueden retirar entre las edades de 60 y 70 años. Si un profesor se retira entre los 60 y los 65 años su pensión disminuye un 6% por cada año no trabajado antes de los 65 años. Por otro lado, si los profesores se retiran entre los 65 y los 70 años, un 6% extra es añadido a la pensión por cada año trabajado después de los 65 años.

3. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

En Islandia no se ha regulado ningún tipo de evaluación de docente.

ITALIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Existen cinco tipos de docentes en la educación pública no universitaria en función del nivel educativo que imparten: profesores de escuelas de educación infantil (*scuola dell'infanzia*), profesores de escuelas de primaria, profesores de escuelas secundarias de primer grado, profesores de escuelas de educación secundaria superior, y profesores de educación superior no universitaria.

A ellas hay que añadir a los profesores de religión católica en las escuelas infantiles, de primaria y de secundaria.

Para ser profesor de escuela de educación infantil o primaria se requiere de una licenciatura (*diploma di laurea*) en Ciencias de la Educación Primaria, de cuatro años de duración. Para ser profesor de escuela secundaria tanto de primer grado como superior se requiere realizar un curso de postgrado de dos años de duración (*diploma de la scuole di specializzazione*) tras tener una licenciatura universitaria.

Los profesores de enseñanza pública de Italia dependen del Estado italiano, son seleccionados y son pagados por éste.

2. CARRERA DOCENTE

Como regla general, los profesores del sector público son funcionarios y gozan de contratos indefinidos, aunque algunos tienen contratos temporales.

La selección de los profesores con contrato indefinido se realiza mediante un examen competitivo (oposición) en el que se tienen en cuenta sus méritos académicos y profesionales (concurso), pero en ocasiones se realiza la selección sólo a través de sus méritos. Para ser admitido en el concurso-oposición sólo es necesario estar en posesión de la titulación necesaria.

Tras conseguir un puesto permanente de profesor, los aspirantes deben superar un periodo de formación de un año de duración en el cual han de participar en diversas actividades de perfeccionamiento. El año de formación se desarrolla sobre la base de proyectos específicos en colaboración con las redes escolares. Estos proyectos deben prestar una especial atención a la mejora de sus destrezas tecnológicas y al conocimiento de las lenguas extranjeras¹. Durante ese año cada nuevo profesor es tutorizado por el director del centro docente (*dirigente scolastico*). Al final de su periodo de formación, y en caso de obtener una valoración positiva por un comité evaluador (*Comitato per la valutazione degli insegnanti*), se confirma su puesto de profesor.

La selección de los profesores con contratos temporales es realizada por el director del centro docente quien extrae a los postulantes de la lista de candidatos elaborada a partir de los profesores que no obtuvieron plaza en el concurso-oposición y en base a sus méritos académicos y profesionales.

La carrera docente en Italia está conformada por dos elementos: por el incremento de su salario y por el acceso a un cargo superior.

El salario inicial del profesorado se ve incrementado cada seis años de forma automática (excepto que el profesor tenga abierta una medida disciplinaria en su contra). La cantidad que se incrementa varía en cada tramo y es distinta en cada tipo de docente. En la tabla siguiente se recoge ese incremento.

REMUNERACIÓN ANUAL BRUTA DE LOS PROFESORES ITALIANOS. AÑO 2002/03 (EN EUROS)

	Profesores de escuela infantil y primaria	Profesores de escuela secundaria de 1er grado	Profesores de escuela secundaria superior
De 0 a 2 años	16.703,50	18.128,79	18.129,79
De 3 a 8 años	17.154,75	18.629,33	19.155,82
De 9 a 14 años	18.544,44	20.265,09	20.799,20
De 15 a 20 años	20.167,73	22.148,36	22.826,41
De 21 a 27años	21.743,17	23.770,56	25.408,44
De 28 a 34 años	23.297,62	25.770,56	27.100,15
A partir de 35 años	34.545,99	27.100,16	28.448,68

Además, hay algunas compensaciones económicas por realizar tareas docentes adicionales, o actividades complementarias a la docencia que superen las 80 horas obligatorias al año (por ejemplo planificación, investigación, documentación o actividades de actualización). Igualmente hay complementos salariales para profesores que realizan proyectos en escuelas con alumnos con alto riesgo.

La segunda forma de ascenso en la carrera docente es acceder al cargo de director escolar (*dirigente scolastico* en infantil o primaria o *preside* en secundaria) o inspector.

El acceso al puesto de director se realiza mediante un curso-concurso que organizan las autoridades regionales. Para presentarse es necesario ser profesor con, al menos, siete años de servicio efectivo en la docencia después de haber conseguido una plaza definitiva. El curso-concurso se organiza de la siguiente forma: en primer lugar se realiza una selección a través de los méritos de los candidatos y, para los elegidos, se organiza una formación dividida en dos cursos; uno de formación general, y otro más específico donde se diferencian los destinados a profesores de escuela primaria y secundaria de primer grado y los destinados a escuelas de secundaria superior.

Para acceder a inspector es necesario realizar una oposición compuesta por tres exámenes escritos y una entrevista sobre temas educativos y administrativos. Para poder realizar la oposición es necesario ser director escolar o profesor con una antigüedad en el cargo de, al menos 9 años.

Las condiciones de retiro de los profesores en la enseñanza pública italiana han sido completamente reorganizados en 1995². Esta nueva legislación es de aplicación gradual. La regla general es que la edad de jubilación obligatoria es a los 65 años y que se corresponda a un retiro voluntario después de 40 años de servicio. Sin embargo hay algunas excepciones:

- Jubilación anticipada, teniendo 37 años de servicio o 56 años de edad y 35 años de servicio (con la nueva legislación pasará a exigirse 40 años de servicio o 57 años de edad y 35 de servicio).

- Retiro postpuesto, la jubilación puede aplazarse hasta los 67 años.

Los profesores que han sido obligados a retirarse o han decidido hacerlo de forma voluntaria no pueden impartir docencia, sin embargo, pueden solicitar participar en algunas actividades de evaluación y en actividades extra escolares.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

No está prevista la evaluación individual de la función docente en Italia para los profesores en servicio, sólo se evalúa a los profesores tras su periodo de práctica. Tras esta regla general se encuentran las siguientes excepciones:

- Una evaluación iniciada por la administración de la escuela para abrir un procedimiento para la exención del servicio por razones de una enseñanza inadecuada o un rendimiento insuficiente de manera constante.
- Una evaluación a petición del propio profesor. Esta evaluación la realiza el Comité de Evaluación de la escuela y valora los tres últimos años de servicio en la misma.

El Comité de Evaluación de la escuela está conformado por 2 ó 4 profesores elegidos por el Claustro de Profesores (*Collegio dei docenti*) como miembros titulares y 1 ó 2 como suplentes, dependiendo del número de profesores del centro escolar (hasta 50, más de 50) y es presidido por el director de la escuela. Sus funciones son valorar el trabajo de los profesores en práctica, dar su opinión para la rehabilitación de profesores a los que se ha aplicado alguna sanción disciplinaria y valorar el trabajo de los docentes a petición de éstos.

LETONIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Los docentes de Letonia son formados en las universidades. Existen dos tipos de programas de formación: programas académicos y programas profesionales.

Los programas académicos están divididos en dos etapas. El Diploma de Licenciatura se obtiene al completar la primera etapa (3 o 4 años), y el Diploma de Magíster (2 años) al concluir la segunda.

Los programas profesionales en las instituciones de educación superior incluyen:

- Programa de 1-2 años de prácticas profesionales al término de la Licenciatura (modelo consecutivo).
- Programa de estudios con prácticas profesionales (modelo concurrente). La duración es de 4 o 5 años.

Al término de ambos programas, se abre la posibilidad de continuar con los estudios de Magíster.

En Letonia, el periodo de práctica es obligatoria en la educación inicial de los profesores. Esta parte corresponde a 39 créditos de 240 (de acuerdo al ECTS). Un estudiante adquiere la cualificación de profesor y tiene derecho a trabajar como uno al finalizar el programa de la educación inicial, no hay ningún otro período de transición.

2. CARRERA DOCENTE

Las escuelas son las responsables del reclutamiento de los profesores, jugando un papel fundamental en el proceso de selección. Así, publicitan los puestos vacantes, revisan las solicitudes y seleccionan a los candidatos. La situación más habitual es que el director del centro publique un anuncio en un periódico local, regional o nacional,

así como en periódicos dirigidos a docentes donde se ofrezca una vacante, o se ponga en contacto con un centro de formación de profesores y coloque en anuncio allí directamente.

Para acceder a estos puestos es necesario estar en posesión de la cualificación correspondiente para el nivel educativo del que se trate.

De acuerdo con una ley puesta en marcha el 1 de junio del 2002, los profesores tiene un contrato permanente por parte de la escuela.

Los salarios de los docentes son de acuerdo a la antigüedad y al nivel de competencias que posean. Existen 3 grados de antigüedad: menos de 5 años, entre 5 y 10 años y más de 10 años.

Los salarios son pagaderos cada mes y el número de salarios por año es 12. Los salarios son fijados para el país entero y el sueldo básico es el mismo, independientemente del contrato. Las regulaciones del gobierno prevén aumentos graduales en los salarios de los docentes.

El acceso a escalas salariales mayores depende de la antigüedad en el servicio. Para efectos de antigüedad, el tiempo de trabajo en los siguientes puestos es contabilizado:

- Director del Consejo Municipal de Educación.
- Inspector estatal de educación.
- Inspector distrital para la protección de los derechos de los niños.
- Cargo de elección, funcionario o puestos similares en la administración educativa o en los sindicatos, siempre y cuando el docente haya estado en la profesión al menos un mes anterior al cargo e inmediatamente después al término de su función.
- Para profesores de educación vocacional y de materias específicas según el tiempo empleado en compañías, instituciones y organizaciones en la especialización que corresponda al perfil.

En caso de que los docentes cambien de empleador (por ejemplo, se muevan de una región o de una localidad a otra) mantienen el salario adquirido como resultado de sus competencias.

Para efectos de antigüedad, las ausencias temporales son consideradas (por ejemplo, permisos por maternidad, enfermedad prolongada, tiempo en el servicio militar). Los docentes deben trabajar al menos 240 horas pedagógicas por año calendario para que sea contabilizado como un año de antigüedad.

Los salarios de los docentes pueden incrementarse por méritos, si su trabajo es considerado como excepcional.

En Letonia no existen remuneraciones diferenciadas por área geográfica, sin embargo, algunas localidades otorgan sobresueldos. Los docentes que laboran para las escuelas de secundaria de segundo nivel (gymnasiums) reciben un sobresueldo del 10% adicional a su salario. Algunas municipalidades ofrecen recursos adicionales a los docentes dependiendo de sus calificaciones.

Adicional al salario base, las municipalidades (e incluso algunas escuelas) ofrecen algunos sobresueldos o incentivos tales como: seguros médicos, apoyos para la vivienda, apoyos de transporte, descuentos para la compra de libros y equipos de oficina, etcétera. Todos los docentes, independientemente de que estén contratados de forma temporal o permanente, pueden acceder a estos beneficios.

No existen posibilidades de promoción dentro de la carrera de profesor. Si ellos lo desean, pueden solicitar un puesto en campos relacionados con la educación, como en el cuerpo de inspectores o en el ministerio, pero esta opción no es vista como una promoción dentro de la profesión. El convertirse en Experto en Metodología Educativa (educational methodology expert) puede considerarse como una promoción, generalmente, los mejores profesores consiguen este puesto.

Los docentes interesados en participar en diferentes grupos de trabajo, en las comisiones de expertos, en los consejos consultivos, en alguno de los equipos del Centro para el Desarrollo Curricular y la

Evaluación (Curriculum Development and Examination) o en proyectos internacionales, lo pueden hacer aplicando individualmente.

Las escuelas nominan a los docentes para ser incluidos en los equipos de evaluación de los levantamientos nacionales. Los docentes son remunerados por estas actividades.

La edad oficial en Letonia para el retiro es de 60 años para las mujeres y de 62 para los hombres. Los años de servicio (como profesores o en cualquier otra actividad), así como el salario percibido es considerado para determinar la pensión que el docente recibirá.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Los docentes no cuentan con un sistema de evaluación que les permita influir en su carrera. Sin embargo, el procedimiento para valorar el mérito de los profesores puede ser considerado como una especie de evaluación. Los salarios del profesor pueden ser aumentados también sobre la base de su mérito, si su trabajo es considerado como excepcional. La dirección escolar determina la forma en que los recursos adicionales para incentivos salariales será utilizado. El desempeño de los docentes es valorada por el director escolar o una comisión especialmente constituida para eso. Al finalizar, los docentes reciben un informe que es validado por el director de la escuela.

LEGISLACIÓN

Izglītības likums.

Darba likums.

Darba aizsardzības likums.

LIECHTENSTEIN

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Dado su pequeño tamaño, Liechtenstein no tiene ninguna oferta para la formación inicial de docentes en ningún nivel educativo. La gran mayoría de los docentes de este país se forman en Suiza y un pequeño número en Austria, por lo que se aceptan las titulaciones de estos países para acceder a la función docente.

2. CARRERA DOCENTE

Para obtener un puesto de profesor a tiempo completo (Hauptlehrer) los candidatos deben ser ciudadanos de Liechtenstein; si esto no es posible, el gobierno puede autorizar a candidatos extranjeros (en la actualidad hay, aproximadamente un 33% de profesores extranjeros). Los candidatos, además de tener la titulación correspondiente, han de superar satisfactoriamente un curso de formación específico para cada escuela y campo de estudios.

Los salarios de los docentes es equivalente al de cualquier funcionario de Liechtenstein. En total hay 30 grupos de remuneración y cada uno de ellos está dividido en 11 sub grupos. La asignación a un grupo de remuneración depende de la formación de la persona, de su función y responsabilidades, del grado de independencia y autonomía y de la experiencia profesional. Normalmente, al inicio del calendario escolar la remuneración anual es incrementada en una sub categoría.

En la siguiente tabla se presenta un ejemplo de la forma en que se concreta este esquema para los docentes.

Tipo de escuela	Grupo de remuneración sub categoría en el acceso	Asignación máxima en relación con la antigüedad	Grupo de remuneración/ sub categoría
Primarschule	16/1	18	22/10
Oberschule (1)	19/1	15	24/10
Realschule (2)	21/1	15	26/10
Gymnasium (3)	25/1	11	28/10

En Liechtenstein no hay un sistema de promoción docente estructurado. El gobierno puede recompensar a un profesor por su trabajo y méritos alcanzados. También los docentes tienen una posibilidad indirecta de ser promovidos asistiendo a sesiones de formación complementaria. Así pueden cambiar de escuela, asumir nuevas funciones como la de supervisor, administrador o formador de docentes.

La edad de jubilación habitual para profesores a tiempo completo es a los 65 años para los profesores varones y a los 62 para las mujeres. Respecto a la cantidad recibida tras la jubilación, por ejemplo para un docente con 40 años de servicio, sería del 45% de su último sueldo. El gobierno puede aprobar una jubilación anticipada con una reducción análoga de la pensión recibida.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La única evaluación docente que hay en Liechtenstein es la supervisión realizada por los inspectores escolares, dentro de su trabajo habitual. Los inspectores asisten de forma regular a las clases y discuten con los docentes sobre la marcha de las mismas. Estas supervisiones son puestas por escrito y se catalogan como parte del expediente del docente. Los profesores de secundaria de segundo grado (*Gymnasium*) son supervisados por los miembros de la *comisión de clases (Unterrichtskommission)*.

LEGISLACIÓN

Schulgesetz No 7/1972. Ley de Escuelas.

Gesetz über die allgemeinen Anstellungserfordernisse und das Dienstverhältnis der Lehrer. N° 20/1981 (Ley sobre los requisitos de empleo y las relaciones laborales de los profesores) and the relative Amendments N° 12/1983 and 28/1995.

Besoldungsgesetz. N° 6/1991 (Ley de Salarios).

Gesetz über die Pensionsversicherung für das Staatspersonal (Ley de Jubilación para Funcionarios).

Verordnung zum Gesetz über die Pensionsversicherung. N° 14/1990 (Regulaciones sobre la Ley de Jubilación).

Verordnung über die Besoldung der Lehrer. N° 35/1991 (Regulaciones sobre los salarios de los docentes).

LITUANIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo al nivel educativo que imparten, se pueden distinguir en Polonia los siguientes tipos de profesores: de pre escolar, de primaria, de secundaria de primer nivel y de secundaria de segundo nivel.

Los profesores de educación pre escolar, primaria y de educación secundaria de primer nivel pueden ser formados en instituciones superiores de nivel universitario o en colegios destinados a la formación de profesores. Los cursos en el colegio pueden durar 3 o 4 años en caso de que una especialización sea incluida en ellos, mientras que los cursos en las instituciones de educación superior ofrecen cursos de licenciatura que duran entre cuatro o cinco años si se acredita más de un área de especialización, con opción a realizar una maestría con un año y medio o dos años más de estudios.

Los profesores de educación secundaria de primer nivel y superior reciben una formación de especialistas en un área. Los graduados en educación de las instituciones de nivel universitario son reconocidos con el Diploma de Educación Superior (Licenciatura) que les permite enseñar en cualquier nivel de secundaria incluido el bachillerato (*gymnasiums*). Sus estudios pueden ser de licenciatura de cuatro o de cinco años si se acredita más de un área de especialización, así como la Maestría con un año y medio o dos años más de estudios. Algunas instituciones de educación de nivel universitario, la Universidad de Vilnius entre ellas, ofrecen una formación para profesor en un año, a los poseedores de un diploma de licenciatura, otorgándoles al final el Certificado de Competencia en la Enseñanza. De la misma manera, otorga el Diploma de Colegio de Educación a aquellos graduados provenientes de colegios de formación de profesores que los habilita a enseñar en su área de especialidad en Educación Primaria. Los cursos duran cuatro años si se especializan en más de un área del conocimiento. De otra manera, su duración es de tres años.

De acuerdo a la nueva Ley del Servicio Civil (en efecto desde el 1 de julio del 2002), los profesores no tienen un estatus de servidores civiles. Ellos son contratados por el director de la escuela. Los profesores son alternados y pueden trabajar tiempo completo o parcial.

2. CARRERA DOCENTE

Un profesor novicio es empleado bajo un contrato de duración determinada que no debe exceder los 5 años. Si el personal de gestión de la escuela no está satisfecho con el trabajo del profesor ellos pueden abstenerse de refrendar el contrato al año siguiente.

Las personas que aspiran a los puestos de pedagogos, trabajadores sociales, psicólogos, bibliotecarios, auditores, etc. son empleados de acuerdo a la Ley de Acuerdos Laborales.

Los aspirantes a docentes deben cumplir los siguientes requisitos: conocimientos del lenguaje lituano en conformidad con los estándares de las Leyes de la República de Lituania sobre lengua; restricciones de edad: la persona no deberá exceder los 62.5 años; deberá poseer diplomas de educación superior y al menos tres años de experiencia en el ámbito educativo. Los aspirantes al puesto de director de un colegio o de una escuela vocacional deben tener al menos tres años de experiencia en el ámbito educativo o en el sector industrial dependiendo del perfil de la escuela en cuestión.

Las principales escuelas estatales o municipales fundadas bajo acuerdos con la comunidad de una religión reconocida por el Estado son designadas y clausuradas por las autoridades estatales o municipales bajo propuesta de dicha comunidad religiosa. Los requisitos para el personal educativo de estas escuelas son establecidos por la misma comunidad religiosa.

Las tarifas y los salarios son regulados por la Ley de Tarifas y Salarios de la República de Lituania (1991). El salario depende de la antigüedad, educación, carga de trabajo y el tipo de competencias poseídas. El fundador determina la cantidad de profesores a asignarse a cada categoría y decide las condiciones de remuneración

de acuerdo al procedimiento establecido y a los fondos de la *canasta del pupilo*.

El salario de un director de escuela estatal o municipal (que no sea de enseñanza superior) está en función de su preparación, su antigüedad y de la categoría de la oficina donde ejercerá. El salario de un profesor depende de la categoría obtenida.

El salario de los directores, profesores y personal diverso en las escuelas privadas es establecido de acuerdo a las leyes laborales.

En el último cuatrimestre del año 2002, el promedio del salario mensual en el campo de la educación era de 959.4 Lt.

Las tarifas de los salarios mensuales, de los profesores de clase, de los profesores de educación especial y de actividades especiales fueron establecidas bajo una orden especial emitida por el Ministerio de Educación, después de un estudio conjunto con el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo. Aquellos que posean una antigüedad de diez años son pagados con el salario de base de profesor que, en función del salario mínimo, es de 6.3 ; similarmente, 7.5 para un profesor con antigüedad, 8.5 para un metodologista y 9.8 para un profesor experto.

Los profesores desempeñando el puesto de jefe educativo recibirán un incentivo de 0.5 del salario de base. La preparación de lecciones de áreas generales en los grados 5-12 está remunerada con un pago adicional de 2.5 horas de trabajo por semana (esta regla no aplica para los profesores en escuelas especiales o en escuelas de internado). Los profesores de educación primaria reciben un pago adicional por la preparación de clases de lengua extranjera. Los profesores que enseñan en *gymnasiums*, escuelas de jóvenes (*Jaunimo mokykla*), así como profesores de escuelas que trabajan impartiendo clases en Primarias lituanas de Lituania del Este recibirán un 20% de sus tarifas salariales. Los profesores de las clases de Bachillerato Internacional recibirán un incentivo del 30% de su salario.

Los profesores acreedores de un grado científico o de un título pedagógico y que enseñen en su campo de especialización, recibirán

un incentivo de hasta 1 mes de salario de base. Para recibir una tarifa salarial completa, los profesores de áreas vocacionales tienen que cubrir 720 horas pedagógicas por años escolar, mientras que los profesores de colegios del tipo *Aukštesnioji mokykla*, conservatorios *Konservatorija* y colegios del tipo *Kolegija* tendrán que trabajar de 700-740 horas pedagógicas por año.

En 1998 cuatro categorías de profesores fueron establecidas:

<p>PROFESOR</p>	<p>(Maestro/a de clase, Profesor de Pre escolar, Profesor de Educación Extracurricular, Terapeuta del Lenguaje, Profesor de Educación Especial): Los profesores que hayan adquirido diplomas educativos de nivel superior, de colegio o de educación secundaria especializada pero que no posean las competencias psico-pedagógicas adecuadas pueden acceder a la categoría de profesor después de dos años de experiencia educativa en el campo a certificar. Los graduados de instituciones de educación superior y de colegio que posean competencias psico- pedagógicas pueden obtener la categoría de profesor durante su primer año de trabajo en educación pero no antes de los primeros seis meses de actividad. Esta categoría puede ser otorgada por una primera o una sub siguiente evaluación exitosa practicada anualmente.</p>
<p>PROFESOR SENIOR</p>	<p>(Educador Senior, Profesor Senior de Pre escolar, Profesor Senior de Educación Extracurricular, Terapeuta de Lenguaje Senior, Profesor de Educación Especial Senior). Esta categoría es otorgada o confirmada a un profesor con grado superior de educación o con diplomas colegiales necesarios para trabajar en el campo de la educación, que cuente con las competencias psicopedagógicas necesarias y que haya trabajado en el terreno educativo por al menos cuatro años. Los profesores especialistas senior deben poseer diplomas de educación superior en su área de especialidad o diplomas de educación superior en pedagogía y deben haber completado un curso especial de dos años. Un profesor especialista senior que instruya a niños con necesidades especiales, integrados a escuelas de educación general, debe tener al menos dos años de experiencia laboral en alguna escuela de educación especial o al menos 4 años de experiencia con niños con necesidades especiales en escuelas generales.</p>
<p>PROFESOR METODOLOGISTA</p>	<p>(Profesor Metodologista de Clases, profesor Metodologista de Educación Extracurricular, Metodologista Terapeuta de Lenguaje, profesor Metodologista de Educación Especial). Esta categoría es otorgada o confirmada a un profesor con grado superior de educación o con diplomas colegiales necesarios para trabajar en el campo de la educación, que cuente con las competencias psicopedagógicas necesarias y que haya trabajado en el terreno educativo por al menos seis años. Los Profesores Metodologistas sin diplomas de nivel superior deben haber tomado un curso especial de dos años. Para que un Profesor Metodologista instruya a niños con necesidades especiales integrados a escuelas de educación general, debe tener al menos 6 años de experiencia con niños con necesidades especiales en escuelas generales.</p>

**PROFESOR
EXPERTO**

(Profesor Experto de Clases, profesor Experto de Pre escolar, profesor Experto de Educación Extra curricular , profesor Experto de Educación Especial). Esta categoría es otorgada o confirmada a un profesor con grado superior de educación o con diplomas colegiales necesarios para trabajar en el campo de la educación, que cuente con las competencias psicopedagógicas necesarias y que haya trabajado en el terreno educativo por al menos seis años en el área en la que pretenda ser certificado. Los profesores Especialistas Expertos deben poseer diplomas de Educación Superior en su área de especialidad y deben tener al menos seis años de experiencia laboral en el terreno de la educación. Un Profesor Especialista Experto que instruya a niños con necesidades especiales, integrados a escuelas de educación general, debe tener al menos dos años de experiencia laboral en alguna escuela de educación especial o al menos 6 años de experiencia pedagógica de trabajo con niños con necesidades especiales en escuelas generales.

En el otorgamiento o la confirmación de la categoría de competencias de los profesores que trabajan en educación no formal o extracurricular, las especializaciones deben ser indicadas. Éstas son establecidas por la Comisión de Competencias del Centro de Desarrollo Profesional de Profesores y aprobada por el Ministerio de Educación y Ciencias.

Los profesores certificados deben actualizar de manera continua los conocimientos de su área y sus competencias metodológicas participando en cursos y seminarios de formación, al menos 15 días por cada 5 años de servicio y compartiendo su experiencia en la enseñanza.

El 1 de enero del 2002, el 73% de los directores de planteles de los diversos niveles educativos fueron certificados. La mayor parte de ellos trabajan en pre escolar (83,3%), en escuelas secundarias (79,1%), y en escuelas pre escolares (79,1%). Las escuelas privadas tienen el menor número de directores certificados (10,9%). Los puestos de directores de gimnasia son ocupados por personas que poseen categorías superiores en la administración.

Los profesores tienen pensiones similares a las de los empleados en otras áreas. De acuerdo a lo establecido por la Ley Nacional de Pensiones (1995), el pago de una jubilación consta de una parte básica, que es la misma para todos los beneficiarios con los años de servicio mínimos requeridos, y una parte adicional calculada en

función del número total de años trabajado y de las tarifas salariales alcanzadas, así como de las respectivas contribuciones a los fondos de la seguridad social. La Ley Nacional de Pensiones (1995) estableció nuevas edades para la jubilación (60 años para las mujeres y 62.5 para los hombres). Los residentes permanentes de la República de Lituania que hayan obtenido en ella un grado científico o un título académico (o posean grados o títulos homologados) califican para la obtención de una pensión estatal de científico.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El proceso de certificación consiste en una valoración del conocimiento teórico y de las habilidades prácticas de los profesores de las instituciones estatales, municipales y de la no estatales (exceptuando a los profesores de los colegios y de los establecimientos de enseñanza superior y a los profesores de las escuelas vocacionales). Una vez obtenida, esta certificación permite que los profesores sean asignados a una categoría determinada.

Los objetivos del sistema de evaluación anual pretenden motivar la creatividad de los profesores, actualizar su currículum y métodos de enseñanza, incrementar la responsabilidad del profesor y de la comunidad educativa de la institución por los resultados de trabajo y proveer de incentivos morales y materiales a los profesores.

Estas evaluaciones descansan en cuatro principios principales: universalidad, continuidad, libre albedrío e interés. Un profesor es certificado después de que sus competencias han sido debidamente confirmadas.

La primera certificación de los profesores toma en cuenta los resultados del trabajo práctico de los últimos años de actividad (de 0.5 a 6 años) y la aptitud para trabajar en el nuevo sistema de educación reformado. La separación temporal entre dos evaluaciones para un mismo profesor debe ser de al menos tres años.

La certificación incluye la evaluación de una actividad práctica por parte del profesor (observación de clase, evaluación de las

habilidades en la enseñanza, etc.), y de los indicadores de competencia pedagógica con que cuente, su formación y metodológica, su experiencia laboral, sus títulos pedagógicos y el grado de nivel científico que posea.

A fin de que los profesores sean certificados, ciertas comisiones especiales son formadas. La regulación observada por estas comisiones debe ser aprobada por el Ministerio de Educación y Ciencias.

Los grados de Gestión I, II o III son asignados a los directores de las instituciones educativas.

LEGISLACIÓN

Ley de Acuerdos Laborales de la República de Lituania (1991).

Ley de Salarios y Tarifas (1991).

Ley de Pensiones de Seguridad Social de la República de Lituania
Security Pensions (1994).

LUXEMBURGO

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo al nivel educativo que imparten, se pueden distinguir en Luxemburgo los siguientes tipos de profesores: de pre escolar, de primaria, de secundaria de primer nivel y de secundaria de segundo nivel.

Los docentes de pre escolar y de primaria son formados en los colegios de formación docente (*école d'instituteur*). Los profesores de secundaria (tanto de primer, como de segundo ciclo), llamados *professeurs*, son formados en las universidades.

Los profesores de Luxemburgo que trabajan en escuelas estatales son funcionarios.

2. CARRERA DOCENTE

Todos los docentes en Luxemburgo deben cumplir con los requerimientos generales para el servicio civil. También deben haber completado exitosamente su entrenamiento inicial.

El acceso a la profesión docente en pre escolar y en primaria es a través de un examen de selección. Para otorgar un puesto permanente a un funcionario, el mecanismo es el siguiente: cada municipalidad elabora una lista de los requerimientos necesarios. Las vacantes son publicitadas por el Ministerio de Educación Nacional, de Formación Vocacional y de Deportes. El Consejo Municipal elige un candidato de una terna pre seleccionada por el inspector. La selección es después validada por el ministro y el nuevo profesor adquiere status de funcionario público. La designación es por un periodo provisional de 1 o 2 años, seguido del cual, el docente recibe su status permanente.

Los extranjeros con un diploma de docentes de pre escolar o primaria que cumplan con los requisitos de la Directiva 89/43/EEC del 21 de Diciembre de 1988 y hayan estado al menos 3 años en entrenamiento, pueden participar en la selección. Para ser admitidos en el curso de entrenamiento, los docentes deben: ser ciudadanos de la comunidad europea, tener diploma de secundaria o secundaria técnica de Luxemburgo o revalidado, manejar satisfactoriamente las 3 lenguas oficiales: luxemburgués, francés y alemán; tener menos de 35 años y haber obtenido un alto puntaje en la examinación.

La escala salarial en el servicio civil está expresada en puntos. El valor de cada punto están determinado por un acta especial. Actualmente, cada punto equivale a 14.23 Euros. En esta acta también se establecen las deducciones salariales. Estas escalas salariales son ajustadas periódicamente en base al promedio del índice de precio al consumidor publicado por el Departamento de Estadística y Estudios Económicos (la Statistique et des Etudes économiques).

Adicional a su salario, los servidores públicos reciben algunos sobresueldos o incentivos tales como: asignaciones familiares, gastos de viajes, etcétera.

Entre los docentes, existe una diferencia entre las grados medios y superiores.

Las grados medios incluyen:

- E 2: maître d'enseignement technique (Instructor Técnico); quien debe haber pasado el maîtrise (examinación como experto en su área, por ejemplo para entrenar carpinteros o panaderos) y completar 3 años de entrenamiento práctico como docente.

- E 3b: maître de cours spéciaux (Instructor de Curso Especial): diploma de educación secundaria más 2 años de entrenamiento en su área (contar con cualificaciones de un colegio secretarial, de una escuela de paramédicos) más 3 años de entrenamiento práctico como docente.

- E 4: instituteur technique (técnico de pre escolar/primaria).

Los grados superiores incluyen:

- E 5: professeur d'enseignement technique (profesor técnico); certificado de secundaria, tres años de universidad y tres años de entrenamiento práctico como docente.
- E 7: professeur d'enseignement secondaire (profesor de educación secundaria) certificado de secundaria, cuatro años de universidad y tres años de entrenamiento práctico como docente.
- E 7a: este grado se obtiene, al cumplir los 55 años, al completar y defender una tesis de postgrado, o estando involucrado con el trabajo del Comité. El acceso a este grado otorga 25 puntos adicionales a la escala salarial.
- E 7b: subdirector.
- E 8: director de secundaria general o de secundaria técnica.

Un curso de nivel superior de tres años conduce a una cualificación como profesor de escuela primaria o pre escolar. Los profesores son designados en el grado E3 y pueden ser promovidos para clasificar en el grado E3b.

Los docentes de educación post primaria son clasificados en los grados E5, E6 o E7, dependiendo de su formación inicial. Cuando se sigue la carrera docente, los profesores terminan su carrera en el nivel E5a, E6a o E7a, a menos de que hayan sido promovidos como directores de escuela, en cuyo caso adquieren el nivel E8.

Los instructores técnicos (maîtres d'enseignement technique) se inician en el grado E2 y son promovidos al grado E3a después de 12 años de servicio.

Los grados "a" son adquiridos en base a méritos y a la antigüedad.

Bajo los términos del Acta del 26 de Mayo de 1954 sobre las Pensiones del Servicio Civil (loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat), las autoridades pueden conceder automáticamente el retiro:

- Cuando los docentes alcanzan la edad de 65 años.
- Bajo petición del funcionario al alcanzar los 60 años de edad y 30 años de servicio.

Un servidor público que se retira a los 65 años de edad con 30 años de servicio recibe una pensión del 50/60 del último salario que percibió. Para periodos más cortos, las pensiones se reducen en 1/30 por cada año de servicio menor a 30. Un docente con 35 años o más de servicio que se retira a los 60 años o más también le corresponde una pensión de 50/60 del último salario percibido.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En Luxemburgo no se ha establecido ningún sistema de evaluación del desempeño docente de los profesores.

LEGISLACIÓN

Constitution 17/10/1868 constitution, modified in 1919, 1948, 1956, 1972, 1979, 1983, 1988, 1989, 1994. Loi concernant la formation des instituteurs.

Law 28/04/1992 portant modification des conditions d'admission à la formation des instituteurs et des conditions d'admission à la fonction d'instituteur. Loi de base concernant l'enseignement primaire.

Law 10/08/1912 (last amendment 28/06/1994) concernant l'organisation de l'enseignement primaire, loi modifiée le 5 août 1963; 20 janvier 1971; 18 août 1973; 6 septembre 1983; 2 décembre 1987; 10 août 1991; 28 avril 1992; 9 août 1993; 28 juin 1994. Loi de base portant sur la maîtrise.

Law 02/07/1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers. Loi fixant le statut général des fonctionnaires d'État.

Law 16/04/1979 fixant le statut général des fonctionnaires d'État. Loi portant réforme de l'enseignement secondaire.

Law 10/05/1968 (last amendment 22/06/1989) portant réforme de l'enseignement (Titre VI. L'enseignement secondaire)loi modifiée le13 avril 1979; 16 novembre 1988; 22 juin 1989. Loi portant sur l'éducation obligatoire.

Règlement grand-ducal 23/09/1964 (last amendment 02/09/1992) concernant la création obligatoire de jardins d'enfants, règlement grand-ducal modifié le22 octobre 1976;2 septembre 1992.

MALTA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Se distinguen los siguientes tipos de docentes de educación no universitaria: docentes de pre escolar, docentes de primaria, docentes de secundaria de primer nivel y docentes de secundaria de segundo nivel.

Los profesores que laboran en pre escolar reciben la denominación de asistentes de pre escolar. La formación consiste en un curso de dos años (tiempo completo), que les permite aspirar al Certificado en Educación de la Niñez Temprana; este certificado es provisto por una institución de educación superior.

El entrenamiento inicial de los profesores hasta 1978 se llevaba a cabo en los colegios de entrenamiento de profesores; posteriormente, los cursos de educación para profesores fueron elevados al grado de cursos universitarios. La facultad de educación confiere un grado en educación a nivel de licenciatura. También ofrece un certificado de educación para post graduados dirigido a aquellos estudiantes de otras disciplinas que quisieran dedicarse a la enseñanza. El curso de la Licenciatura en Educación tiene una duración de cuatro años, mientras que el curso para la certificación de post graduados es de un año. Ambos cursos incluyen prácticas profesionales asociadas a escuelas. La facultad provee los grados de postgrado en los niveles de Maestría y Doctorado. Los profesores pueden especializarse en la enseñanza primaria siguiendo una especialización de desarrollo infantil o pueden especializarse en un tema en particular.

Con la disposición de los colegios y de los institutos como cuerpos autónomos, el reclutamiento de los profesores se hace ahora desde cada institución, y no centralmente.

La contratación de asistentes de pre escolar y de profesores de primaria y de educación secundaria de primer nivel, dentro del servicio público está bajo el esquema de contrato indefinido. Sin embargo, los profesores suplentes son contratados usualmente bajo un contrato

de tiempo definido. La contratación de profesores en escuelas religiosas es regida por las mismas disposiciones que rigen para la contratación de profesores en las escuelas del Estado. En las escuelas independientes, el tipo de contrato ofrecido depende del patrón, mientras se respeten las disposiciones del Acta de Relaciones de Empleo.

2. CARRERA DOCENTE

En las escuelas que están aun bajo la responsabilidad de la división de educación, los profesores son reclutados centralmente y enviados a las diferentes escuelas e institutos. En términos del artículo 9 del Acta Educativa, todo el personal dedicado a la enseñanza requiere de una autorización legal de enseñanza. A fin de aspirar a una autorización permanente de enseñanza, un profesor debe poseer uno de los siguientes diplomas: certificado de profesor, Licenciatura en Educación, licenciatura en la materia impartida como por ejemplo, certificado de post-graduado en Educación; Maestría o Doctorado.

El personal que no posea ninguno de los diplomas descritos arriba tiene la posibilidad de solicitar una autorización temporal de enseñanza, la cual puede ser renovada anualmente.

Los requerimientos para el reclutamiento de los asistentes de pre escolar y de los profesores de educación primaria y de educación secundaria de primer nivel, están estipulados en los acuerdos colectivos entre el gobierno y el Sindicato de Profesores de Malta. En 1995, dicho acuerdo establece que la entrada al nivel de asistente de pre escolar se dará previa convocatoria para recibir solicitudes; esta convocatoria está abierta a las personas que hayan completado satisfactoriamente el curso vocacional para asistentes de pre escolar organizado por la *división escolar* del país.

En el caso de los profesores de primaria y de secundaria de primer nivel, el acuerdo colectivo entre el gobierno y la profesión educativa, representada por el Sindicato de Profesores de Malta, estipula que la entrada al nivel de profesor en escala 9 del servicio de escala de salario, será a través de una convocatoria para recibir solicitudes,

abierta a los poseedores de una *autorización de enseñanza permanente* o a las personas que hayan calificado para una de las autorizaciones prescritas en el Acta Educativa (1988).

Dicho acuerdo colectivo marca también, los lineamientos de carrera docente.

La *división de educación* realiza las solicitudes de asistentes de pre escolar y de profesores de primaria y de secundaria de primer nivel, a la Oficina de Gestión y Personal (MPO) de la Oficina del Primer Ministro. La MPO es la encargada oficial de los recursos humanos y aprueba o rechaza los requerimientos hechos por las diversas entidades gubernamentales.

Los requerimientos aprobados por la MPO son enviados a la Comisión del Servicio Público, que es la responsable de aprobar las convocatorias para solicitudes de puesto.

En la tabla siguiente, se representan las escalas salariales del Servicio Civil de Malta junto con su salario respectivo en términos del tipo de cambio de Malta (lira) y de su equivalente en Euros:

Grado	Escala	Salario	
		Liras Maltas	Euros
Director de escuela	6	6688-8224	16051-19738
Oficial de educación	6	6688-8224	16051-19738
Asistente de director de escuela	7	6284-7652	15082-18365
Profesor con 16 años de experiencia	7	6284-7652	15082-18365
Profesor con 8 años de experiencia	8	5903-7157	14167-17178
Profesor recién certificado	9	5551-6703	13322-16087
Asistente de pre escolar con 13 años de experiencia	13	4368-5232	10483-12557
Asistente de pre escolar con 5 años de experiencia	14	4107-4923	9857-11815
Asistente de pre escolar recién certificado	15	3863-4631	9271-11114

Además de las remuneraciones salariales, los asistentes de pre escolar y los profesores de primaria y de secundaria de primer nivel, tienen cierto número de incentivos económicos.

Existen dos incentivos económicos para los asistentes de educación pre escolar:

- Educación especial (ya sea en escuelas especiales o en zona de atención prioritaria). El valor de esta remuneración es de 120 liras de Malta (288 Euros) por año.
- Certificación (pagado al mismo nivel y bajo las mismas condiciones que para los profesores).

Los incentivos económicos para los profesores de primaria y de secundaria de primer nivel:

- Certificación, es pagable si: (a) sólo un incentivo por certificación es otorgado; (b) el grado académico de profesor supera al grado de prerrequisito para solicitar ser profesor; (c) se puede solicitar al profesor permanecer en el área en la cual la certificación fue obtenida; y (d) el incentivo no es dado a aquellos en la posición de director de escuela (o puestos más elevados), (MUST, 1994).

Grado	Incentivo en Liras Maltas	Incentivo en Euros
Doctorado	400	960
Maestría	300	720
Primer grado	200	480
Diploma	150	360

Adicionalmente, todos los maestros reciben un incentivo todo-incluido de 120 Liras Maltas (288 Euros) por año. Este incentivo cubre el desempeño en tareas de: orientación educativa (consejeros), bibliotecario, enseñanza remedial; salud y seguridad; educación especial y otras tareas especiales asignadas por el director de la escuela y aprobadas por la División de Educación después de la consulta con el Sindicato de Maestros (MUS,1994).

Para el caso de los directores, existe un incentivo anual dependiendo de la población escolar; este incentivo se da en función del número de alumnos y puede servir para cubrir gastos no previstos. La dimensión de la población escolar se determina a principio del año escolar.

Grado	Incentivo por año	
	Lira Malta	Euros (1 Euro = Lm 2.4)
Oficiales de educación	150	360
Directores de escuela (menos de 500 estudiantes)	150	360
Directores de escuela (menos de 900 estudiantes)	350	840
Directores de escuela (751 a 900 estudiantes)	250	600
Directores de escuela (501-750 estudiantes)	200	480
Asistente de director de escuela	200	480
Consejero escolar	150	360
Coordinador de área	150	360

Además, los profesores que opten por llevar a cabo una supervisión de medio día son pagados bajo una tarifa fija determinada previamente por un acuerdo entre el sindicato de maestros y el gobierno.

Existen oportunidades que permiten el avance tanto para los asistentes de pre escolar como para los profesores de primaria y de secundaria de primer nivel.

El acuerdo entre el gobierno y el sindicato establece que los asistentes de pre escolar se moverán en una escala de 15 a una escala de 14 en el espacio de cinco años de haber obtenido el nivel. Entonces podrán aspirar a la escala 13 en un espacio de ocho años adicionales (ambas promociones sujetas a un desempeño satisfactorio).

Los profesores tienen la oportunidad de mejorar su salario independientemente de si han sido promovidos o no a otros puestos de responsabilidad. Éste es un incentivo para mantener a los buenos profesores en el salón de clases. En tales casos, un profesor recién certificado, que entre en servicio dentro del sistema educativo estatal, comienza en la escala 9 dentro de los grados del servicio civil y procede su promoción a la escala 8, después de 8 años de servicio y luego a la escala 7, después de otros 8 años de experiencia magisterial (MUT, 2001).

Las oportunidades de promoción incluyen puestos de asistente de director de escuela, coordinador académico, oficial asistente de director de educación, director y director general.

Los requisitos para la promoción, selección, procedimientos y tareas son aquellos establecidos en el acuerdo colectivo entre el gobierno

y el Sindicato de Maestros de Malta en 1994 (MUT,1994), y enmendados en el 2001 (MUT, 2001).

La promoción a un puesto es a través de convocatorias abiertas. A continuación se ofrece una lista de los principales requisitos:

Puesto	Dirigida a:
Asistente de director de escuela	Profesores que: (a) tengan no menos de diez años de experiencia magisterial, de los cuales no menos de cinco años hayan sido al servicio de una escuela del Estado; y (b) que hayan servido al menos 5 años en el sector en el cual la solicitud de empleo original haya sido hecha.
Coordinador académico	Profesores que: (a) tengan no menos de 10 años de experiencia magisterial, de los cuales al menos 5 años deben ser en el sistema de escuelas del estado; (b) que hayan enseñado la materia por al menos cinco años en escuelas del Estado.
Director de escuela	Asistentes de director que: (a) tengan no menos de 4 años de servicio en el grado de asistente de director de escuela; (b) tengan el diploma de Educación, Administración y Gestión de la Universidad de Malta.
Oficial de educación	Las vacantes en el área de administración están abiertas para los asistentes de director de escuela con no menos de 4 años de experiencia en su puesto. En el área de tutoría, los tutores escolares con 4 años de servicio en el grado de tutor escolar y/o asistente de director de escuela serán elegibles. En un área o materia particular, los coordinadores en esa área o materia en particular con 4 años de servicio en el grado de coordinador de área son los adecuados.
Asistente de director general	Abierta a los oficiales educativos con al menos 4 años de servicio en el puesto de director de escuela y/o oficial educativo. Esto no aplica para puestos en el departamento de finanzas y administración de la división de educación.

La edad de retiro para los asistentes de pre escolar y para los profesores es de 61 años. Sin embargo, los maestros pueden retirarse a la edad de 60. La pensión recibida depende de si el reclutamiento se dio antes o después del 16 de enero de 1979. Aquellos que fueron reclutados antes de esta fecha son elegibles para dos tipos de pensiones: los 2/3 o su salario promedio durante los pasados diez años de empleo como parte de su contribución al seguro social, y

una pensión adicional, la cual pueden recibir en un solo pago. Los profesores reclutados después, recibirán sólo la pensión del seguro social.

El último complemento al acuerdo de 1994 firmado por el Sindicato de Maestros de Malta en el año 2001 permite a un profesor de 57 años y 30 años de servicio optar a que el 25% de su carga académica le sea retirada a fin de apoyar a la implementación del Currículo Mínimo Nacional.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

No existe un sistema formal para la evaluación de los asistentes de educación pre escolar o para los profesores de educación primaria y secundaria de primer nivel. La evaluación la realizan los oficiales de educación al final del periodo de prueba de los docentes, y cuando éstos quieren ascender de escala.

Un programa de mejoramiento de la gestión ha sido recientemente puesto en práctica. Los profesores deben enlistar sus objetivos en relación al plan de desarrollo de la escuela al comienzo del año escolar. Al final del año, el director de la escuela, siguiendo una evaluación del desempeño del profesor durante el año, escribe su evaluación considerando estas cuatro notas: sobresaliente, superior a lo requerido, justo con lo requerido y debajo de lo requerido. Se le presenta entonces la evaluación al profesor y se le pide que firme de conformidad. Si un acuerdo no es logrado, el asunto debe ser llevado a una posición superior. Es posible que el director delegue toda la responsabilidad al asistente de director de escuela y que éste se involucre solamente si hay desacuerdos.

El equipo administrativo dentro de la escuela también se beneficia del Programa de Gestión del Desempeño. Los objetivos propuestos aquí, están relacionados con el funcionamiento de una escuela entera, los asistentes de director de escuela son evaluados por el director de la escuela, quien a su vez es evaluado por el asistente del Director General de la División de Educación. Si no se alcanza un acuerdo, el asunto es siempre derivado a un grado superior.

NORUEGA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

En el sistema educativo noruego hay diversos tipos de profesores, quienes están principalmente enfocados a la enseñanza de diferentes niveles educativos; sin embargo, todos los profesores califican para enseñar en más de alguno de dichos niveles. Estas son las categorías de profesores que existen en la Educación Nacional Noruega para educación primaria y secundaria:

- *Profesor de pre escolar:* enfocado al trabajo pedagógico en guarderías, en el primer año de primaria y entre los niños de el mismo nivel en otro tipo de instituciones y en acuerdos con la supervisión antes o después de la escuela.
- *Profesor general:* principalmente enfocado a la enseñanza primaria y secundaria de primer nivel y a estudiantes adultos de este nivel.
- *Profesor especialista de asignatura:* enfocado a la enseñanza de secundaria de primer nivel y secundaria superior y otros tipos de educación opcional.
- *Profesor de asignatura vocacional:* enfocado a la enseñanza de secundaria superior y a estudiantes adultos de este nivel. También puede calificar para enseñar asignaturas en escuelas primarias, secundarias de primer nivel y secundarias superiores y en programas para la educación de los adultos.
- *Profesor bajo el programa de 1 año en educación teórica práctica:* programa ofrecido a los estudiantes que tienen de 3 a 6 años de educación universitaria o colegial universitaria y que usualmente se encuentran cubriendo 2 o 3 de sus asignaturas escolares. Este programa les habilita para enseñar asignaturas especializadas en escuelas primarias, secundarias de primer nivel y secundarias superiores, así como en programas para la educación de los adultos.

- *Pre escolar y educación general:* enfocado a la enseñanza de niños Sámi y a la educación general de estudiantes con pérdida auditiva (el lenguaje Sámi y el lenguaje de señas son lenguajes oficiales en Noruega).

Todos los niveles principales de educación son ofrecidos a través de programas descentralizados de estudios. Los contenidos de los cursos son similares a los de los programas ordinarios, pero siguen una organización diferente que permite a los estudiantes tener un trabajo de tiempo parcial. Los programas descentralizados, por lo tanto, a menudo toman más tiempo. Además de ellos, muchas instituciones ofrecen programas de enseñanza flexibilizada (incluyendo la utilización de ICT). Las instituciones con programas en educación de profesores también cuentan con una formación para profesores en servicio y cursos de postgrado para profesores.

Las diferentes formaciones de profesores siguen modelos que están descritos en las guías nacionales de currículum para los siguientes programas:

- Programa de 3 años para profesores de pre escolar. Implementado en 1995.
- Programa de 4 años para profesores generales. Implementado en 1998.
- Programa de 4 años para profesores en asignaturas prácticas y artísticas. Implementado en 1999.
- Programa de 3 años para profesores de Educación Física. Implementado en 1999.
- Programa de 3 años para profesores en Artes y Artesanías. Implementado en 1998.
- Programa de 3 años para profesores de Música, Danza y Teatro. Implementado en 1999.

- Profesor bajo el programa de 1 año en educación teórica práctica para profesores de asignatura. Implementado en 1998. El reconocimiento de profesor es obtenido en combinación con un grado académico de una universidad o un colegio universitario o por acreditación profesional como artista o bien con un certificado de competencia vocacional, incluyendo la práctica vocacional.
- Programa de 3 años para profesores de asignaturas vocacionales. Implementado en el 2000 para los siguientes temas tratados desde el punto de vista vocacional: mecánica, electrónica, arte y artesanías, salud y sociedad, hotelería, gastronomía y nutrición.

Los municipios contratan profesores en guarderías y escuelas públicas en el nivel de educación primaria y en el nivel de educación secundaria de primer nivel. Los condados contratan profesores en el nivel de secundaria superior.

2. CARRERA DOCENTE

Los profesores solicitan sus puestos. Los puestos de profesor son anunciados en periódicos y boletines públicos y los profesores son generalmente reclutados de colegios universitarios o universidades Estatales. Generalmente el municipio es el responsable de las asignaciones de profesores para las escuelas primarias y las escuelas secundarias de primer nivel, mientras que el condado es el responsable de las asignaciones de profesores para el nivel de secundaria superior. La escuela prepara una lista de aspirantes, basada en su nivel de preparación académica, notas escolares obtenidas y experiencia profesional; las autoridades educativas realizan la asignación. El empleo de entrevistas para la selección es cada vez más usual. Existe una tendencia hacia los sistemas de auto gestión de las escuelas en lo referente a los recursos financieros, incluyendo los salarios de los profesores. Cuando se recluta a un profesor y, en menor grado, en las negociaciones salariales anuales, el patrón (las autoridades locales) atraen a los buenos profesores incrementando su salario.

El salario de los docentes depende principalmente del nivel y tipo de educación que imparten, de la duración de los estudios que realizó y de su antigüedad. Las diferentes categorías de profesores reciben diferentes títulos tal como *lærer* (usualmente en el nivel de guardería), *adjunkt*, *adjunkt med opprykk* y *lektor*, y todos estos títulos son otorgados en base a 3, 4, 5 y 6-7 años de formación respectivamente. Una pequeña parte del salario puede ser otorgada como un premio al desempeño laboral (decidido localmente).

Categorías de profesores (en lengua noruega)	Antigüedad mínima (tarifa anual 2002 en NOK's)	Máxima antigüedad (tarifa anual 2002 en NOK's)
Lærer	234,500 NOK	345,200 NOK
Adjunkt	248,900 NOK	370,700 NOK
Adjunkt med opprykk	238,100 NOK	384,200 NOK
Lektor	272,000 NOK	429,700 NOK

El salario se incrementa con el número de años de trabajo, pero los salarios más altos son pagados sólo bajo negociación previa especial. Es posible dar un salario mayor a los profesores recién contratados o nuevos si poseen habilidades excepcionales o si tienen competencias que son especialmente requeridas por la escuela. Si el profesor tiene asignadas tareas adicionales, como la responsabilidad de una clase, participación en campamentos o tutorías, recibirá una compensación económica extra. La tarifa anual promedio para profesores en Noruega es actualmente de 313.200 NOK. Si se comparan los salarios de los profesores con el de otros grupos similares, los salarios de lektor y adjunkt se asemejan a los de los empleados estatales con una antigüedad equiparable; aunque esos mismos salarios son mayores a los del personal similar empleado por el municipio.

Los puestos que son abiertos son anunciados públicamente (profesores y directores de escuela). La selección es hecha a través de curriculum vitae y los aspirantes son evaluados y recomendados por las escuelas. A los aspirantes a director de escuela se les exige una formación de 3 años adicional a los requisitos exigidos a los profesores.

El personal administrativo de las escuelas (directores, delegados y consejeros) está conformado invariablemente por profesores que en general continúan enseñando (particularmente el personal administrativo por debajo del director de la escuela). Las

oportunidades de promoción para los puestos administrativos son limitadas. Aproximadamente, sólo un 10% de la carga de trabajo en la educación primaria y secundaria es administrativa.

No existe un patrón claro para el reclutamiento de puestos administrativos más allá del aliento oficial para que el personal femenino acceda a puestos más elevados. Las designaciones disponibles son publicadas a nivel nacional y los puestos son a menudo ocupados por designaciones exteriores (por ejemplo, designaciones externas a la escuela o externas al condado).

El Fondo Noruego de Pensiones del Servicio Público *Statens Pensjonskasse*, establecido en 1917, es un departamento externo al Ministerio de Asuntos Administrativos, y es el responsable de las finanzas relacionadas con las pensiones. Todos los empleados estatales son de manera automática miembros de el Fondo Noruego de Pensiones del Servicio Público, y los profesores lo son por acuerdo especial, no obstante son empleados por los condados y los municipios. Los profesores del servicio público que laboran al menos 35% de un tiempo completo son también miembros automáticos. El Fondo Noruego de Pensiones del Servicio Público deduce mensualmente del salario del profesor una cantidad que depende del monto total del mismo.

La edad general de retiro de la ley noruega es de 70 años. Un acuerdo especial confiere a los profesores (y a otro tipo de empleados) la posibilidad de reducir su carga laboral o bien de jubilarse anticipadamente a partir de los 64 años (acuerdo AFP). En virtud de este acuerdo, la pensión regular entra en marcha a partir de la edad de 67 años. La pensión corresponde en la mayor parte de los casos al 66% del salario. Los profesores mayores de 68 años son liberados de un 6% de horas frente a grupo.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En Noruega no hay evaluación externa de docentes. La evaluación será hecha por los mismos profesores de la escuela o por el equipo de profesores del propio equipo de trabajo del profesor o por los

aprendices de profesor externos. La regulación no especifica ningún método de evaluación y sólo establece que es responsabilidad de las autoridades educativas locales (municipio o condado) asegurar que cada institución educativa efectúe su evaluación.

PAÍSES BAJOS

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Los cursos de formación inicial para profesores de los diversos tipos de escuelas están a cargo de la educación Superior, algunos de ellos son impartidos por instituciones profesionales de educación (HBO) y algunas universidades. Existen cursos de formación a tiempo completo, tiempo parcial y duales (i.e. trabajo-estudio) de profesores HBO para educación primaria y secundaria (estos cursos HBO conducen a la obtención de los grados de competencia uno o dos). De manera similar, existen cursos de formación universitaria a tiempo completo, tiempo parcial y duales de profesores para educación primaria y secundaria (cursos universitarios o ULO). Los cursos universitarios (ULO) están destinados únicamente a estudiantes y a graduados universitarios.

Existen cursos de formación de profesores en prácticamente todas las asignaturas enseñadas en las escuelas secundarias. Los profesores de grado dos están habilitados para enseñar en los primeros tres años de HAVO y VWO, en todos los años de VMBO y de escuela secundaria vocacional. Los profesores de grado uno están habilitados para enseñar en todos los niveles de educación secundaria. En otras palabras, a diferencia de los profesores de grado dos, los profesores de grado uno pueden enseñar también en la educación pre superior, por ejemplo, los últimos dos o tres años de HAVO y VWO respectivamente. De la misma manera, están habilitados para enseñar en el nivel primario y en educación especial, los profesores de grado uno y dos en las asignaturas de Arte, Música, Artesanías, Gimnasia Rítmica, Danza, Teatro, Inglés, Lengua Frisian y Gimnasia.

Los profesores de escuelas primarias están habilitados para enseñar todas las asignaturas en nivel primario y en educación especial y en educación para los adultos. La mayoría de los profesores de escuelas de educación especial han acreditado un curso de postgrado en este tipo de educación. Estos profesores han tomado este curso después de haber completado su formación inicial o secundaria como profesor u otro curso de educación superior. Los estudiantes pueden

especializarse en un campo particular de trabajo (por ejemplo, la enseñanza para niños con discapacidades auditivas o en la enseñanza para niños inadaptados). Las instituciones que ofrecen la formación correspondiente deciden si el aspirante será o no admitido. Este curso de formación especial no es obligatorio; es posible trabajar en educación especial con una habilitación ordinaria como profesor.

Condiciones de servicio

El status legal y las condiciones de servicio del personal de educación en los sectores públicos y privados son establecidas en parte en un nivel suprasectorial y sectorial (involucrando al gobierno central), en parte en un nivel descentralizado (entre asociaciones de patrones y sindicatos) y en un nivel institucional (entre autoridades competentes y las federaciones del servicio público y los sindicatos representantes del personal). Existen entonces cuatro niveles de negociación de las condiciones de servicio.

2. CARRERA DOCENTE

Acceso

Los profesores que solicitan un trabajo en un sector de educación determinado deben poseer un certificado habilitándolos para enseñar su(s) asignatura(s) en el nivel correspondiente. Los profesores de educación primaria y de educación especial requieren al menos de una formación de profesor de primaria. Los profesores de secundaria deben poseer el grado uno o el grado dos de competencia en la enseñanza. Los profesores de educación profesional superior deben poseer un diploma HBO o un grado universitario junto con un certificado en Educación. Los profesores de educación vocacional o de educación para los adultos que no hayan sido formados como profesores deben poseer una certificación en Educación. Además de sus habilitaciones y certificados, los profesores deben ser capaces de presentar un certificado de buena conducta.

Los profesores que no estén aun completamente habilitados pueden solicitar un contrato temporal.

Salarios

Cada puesto en educación tiene un nivel en la escala salarial y en acuerdo a las escalas de pago establecidas por diversas leyes, antes de que un miembro del personal pueda obtener el salario máximo de su función, debe seguir cierto patrón de carrera magisterial: profesor, delegado de dirección y director.

SALARIOS EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Salarios en marzo del 2003

BO	Profesor		Profesor delegado			Profesor director			
			Hasta 399 alumnos	De 400 a 899 alumnos	900 alumnos o más	Hasta 199 alumnos	De 200 a 399 alumnos	De 400 a 899 alumnos	900 alumnos o más
Escala salarial	LA	LB	AA	AB	AC	DA	DB	DC	DC+ extensión
Salario de inicio	2,120	2,198	2,122	2,171	2,220	2,433	2,528	2,624	2,624
Salario máximo	3,058	3,359	3,162	3,410	3,920	3,583	4,061	4,541	4,733
Antigüedad	18	18	11	13	18	13	15	16	18

SALARIOS EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

Salarios en marzo del 2003

	Profesor			Profesor director					Director de un equipo central de gestión			
	LB	LC	LD	11	12	13	14	15	13	14	15	16
Escala salarial												
Salario de inicio	2,198	2,211	2,220	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salario máximo	3,359	3,920	4,459	3,920	4,459	4,836	5,314	5,838	4,836	5,314	5,838	6,414
Antigüedad	18	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Promoción

Los acuerdos colectivos de trabajo permiten seguir una carrera profesional y ofrecen oportunidades de promoción tanto para profesores como para el personal de apoyo de educación secundaria y de educación vocacional. Como parte de sus políticas integradas de trabajo, las escuelas y las instituciones pueden evaluar si sus miembros han desarrollado sus competencias y pueden ser promovidos a un nivel superior. Las perspectivas de promoción dependen también de las preferencias educacionales y organizacionales de la escuela así como de su situación económica. En educación primaria existen suficientes oportunidades de diferenciación laboral tanto para los profesores como para el personal de apoyo.

Jubilación

En Holanda la gente se jubila generalmente a los 65 años con una pensión de la AOW (Acta de Pensiones de Edad Avanzada General). El personal del sector educativo tanto público como privado reciben también una pensión suplementaria (Fondo de Pensiones ABP para Servidores Públicos y Personal Educativo). Las pensiones son calculadas de acuerdo a la antigüedad y al salario final. Esto implica que la pensión depende del nivel de ingresos adquirido al final de su carrera profesional. Las pensiones de los profesores se ajustan a las tendencias de pago en el sector público.

El 1 de abril de 1997 se introdujo un nuevo sistema de retiro, con un esquema permanente y flexible que permite a los empleados jubilarse o reducir su tiempo de trabajo entre las edades de 55 y 65 años. La pensión recibida depende de la edad en la cual el empleado se retiró.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Los profesores son asignados por las juntas escolares, las cuales son responsables de la gestión del personal integrado y del reclutamiento y formación en servicio de su personal. La evaluación

supone entrevistas de desempeño y evaluación. Durante las primeras, los profesores discuten con los directores su desempeño y establecen sus objetivos a futuro. Mientras que durante las entrevistas de evaluación se califica el desempeño del profesor durante el periodo precedente a la entrevista.

La siguiente información fue obtenida de la tercera supervisión de gestión de personal integrado en educación primaria y secundaria (2003):

- 38% de las escuelas primarias evalúan regularmente el desempeño de sus profesores y 62% en el caso de las escuelas secundarias.
- En la mayoría de los casos, los profesores son evaluados una vez por año mediante una plática con el director de la escuela o por medio de observaciones directas durante sus clases.
- Los aspectos que son evaluados en el profesor incluyen la actitud hacia sus colegas y su desarrollo profesional.
- A los directores les gusta tener indicadores cuantitativos del desempeño individual de los profesores y de su personal como conjunto.
- 38% de las escuelas primarias y 44% de las escuelas secundarias han establecido ciertos perfiles de competencia para la evaluación de profesores.

Las escuelas pueden dar a sus profesores un incentivo o un bono por desempeño (las escuelas tienen un fondo separado para ello). Las decisiones sobre cuántos incentivos o bonos serán otorgados, así como de sus montos, corresponden a las escuelas.

POLONIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo al nivel educativo que imparten, se pueden distinguir en Polonia los siguientes tipos de profesores: de pre escolar, de primaria, de secundaria de primer nivel y de secundaria de segundo nivel.

El sistema de formación de profesores de pre escolar está en constante cambio. Actualmente, las modalidades de formación ofrecidas son: en colegios universitarios (3 años), en escuelas superiores de formación de profesores (academias pedagógicas) y en las facultades de formación de profesores en las universidades.

La formación del profesorado consiste en: una formación por asignaturas (Biología, Matemáticas, etc.) y una formación pedagógica (Métodos de Enseñanza, Psicología, Pedagogía). Los profesores pueden recibir su formación inicial de tres años en un colegio universitario, haciéndose acreedores a una *licencjat* o diploma de primer ciclo. Los graduados de *licencjat* pueden complementar su educación con dos años de estudios universitarios y obtener un diploma de segundo ciclo de formación universitaria (*magíster*).

Los profesores contratados para trabajar en la secundaria de primer nivel (gimnasia) deben poseer, al menos, las competencias del grado académico de *licencjat*. Finalmente, los docentes de secundaria de segundo nivel deben haber completado su formación universitaria (grado académico *magister*) o equivalente.

Los profesores contratados en base a una asignación no están sujetos a la legislación del servicio civil. Sin embargo, durante la realización de sus tareas, el profesor está protegido por los derechos de los servidores civiles. El cuerpo responsable de la escuela está obligado a defender al profesor cuando sus derechos son violados. El profesor es libre de aplicar los métodos de enseñanza que él prefiera siempre que sean reconocidos por la pedagogía moderna. Lo mismo aplica en la selección de los libros de texto y en los apoyos pedagógicos que él considere adecuados. Sin embargo, se le exige al profesor

mejorar sus conocimientos, a través de las opciones de formación que constituyen una parte de sus derechos prioritarios. Actualmente, los profesores con un diploma de educación superior (incluyendo a aquellos que posean el grado universitario de *magíster*) constituyen un 27% de los empleados en guarderías, 70% de los empleados en instituciones de educación primaria y 96% de los empleados contratados en instituciones de educación secundaria de segundo nivel. Los profesores que trabajan en las diversas instituciones educativas son invariablemente contratados por los directores de dichas instituciones.

2. CARRERA DOCENTE

De acuerdo con la clasificación de profesores, el puesto de profesor puede ser cubierto por una persona que ha completado su Educación Superior con una preparación pedagógica adecuada o bien, por una persona que haya completado sus estudios en instituciones de formación de profesores (incluimos ahora a los colegios universitarios; en el pasado sólo se consideraban las instituciones no universitarias dedicadas a la formación de profesores y la formación de profesores a nivel de bachillerato). Cualquier persona graduada de una institución de educación superior con una preparación pedagógica adecuada o graduada de un colegio, es también reconocida como docente calificado dentro de su especialidad. Un profesor que comienza su vida profesional lo hace bajo una estancia (*staz*), de un año de duración que le permitirá obtener el nivel de *profesor contratado*. A su vez, un *profesor contratado* podrá proseguir su trabajo bajo otra estancia (*staz*), de 2 años 9 meses, a fin de obtener una nueva promoción y lograr el grado de *profesor asignado*. El grado de *profesor asignado* no pierde su validez con una interrupción de servicio, siempre y cuando ésta no exceda los 5 años. Tampoco es invalidada si el profesor cambia de escuela.

En los casos de profesores que no posean la nacionalidad polaca o que no hayan cumplido todos los requerimientos para el grado de *profesor asignado* o para aquellos que tengan un empleo adicional en otra escuela o establecimiento, un contrato de empleo será firmado por el profesor y el director. Sin embargo, los ciudadanos

de los países de la Unión Europea son la excepción a esta regla pues pueden aspirar al grado de *profesor asignado* aun si no son ciudadanos polacos; debiendo cubrir los requerimientos restantes para dicho grado.

Los profesores son contratados por el director escolar bajo el esquema de reclutamiento abierto.

Los salarios de los profesores son establecidos en el Acta del 26 de enero de 1982 en el Esquema de Categorías de Profesores y las Regulaciones del Ministerio Nacional de Educación y Deportes. Estas regulaciones aplican sobre los salarios de los profesores de todos los niveles y tipos de escuelas, así como del salario de cualquier autoridad educativa.

El salario de un profesor es conformado por un pago básico y los siguiente sobresueldos: años de servicio, motivación, función, condiciones de trabajo, remuneración por horas de trabajo adicionales y de reemplazo, premios y otros pagos relacionados con la naturaleza del empleo (aparte del llamado fondo social y de los pagos sociales adicionales, hospedaje e incentivos rurales).

El nivel del salario básico del profesor depende del grado de su promoción profesional, de sus competencias y de la naturaleza de horas de enseñanza obligatoria. El monto de los sobresueldos depende de sus años de servicio, la calidad de la enseñanza, obligaciones o tareas adicionales, de la posición ocupada o de condiciones especiales de empleo.

La remuneración promedio de un profesor en entrenamiento es equivalente al 82% del salario básico otorgado a los empleados estatales, el cual es actualizado anualmente en el Acta Presupuestal.

La remuneración promedio de los otros niveles del profesorado son (porcentajes en relación al salario básico de un profesor en entrenamiento):

- Profesor contratado: 125%

- Profesor asignado: 175%
- Profesor confirmado: 225%

De acuerdo al esquema de Categorías de Profesores, un profesor puede obtener los siguientes grados de promoción:

- Profesor en entrenamiento
- Profesor contratado
- Profesor asignado
- Profesor confirmado

Existe un título honorario otorgado a aquellos profesores confirmados que se hayan desempeñado de manera sobresaliente. La promoción de los profesores depende de:

- La obtención de las competencias requeridas.
- Terminación de la estancia de entrenamiento (*staz*) con la aprobación de los logros del profesor (durante esta estancia el profesor sigue un plan individual de desarrollo profesional).
- Obtención de la aprobación de la Comisión Certificadora y, en el caso de un profesor bajo contrato, pasar un examen en presencia de una comisión examinadora.

El camino que lleva a la promoción es relativamente difícil para un profesor. Aparte de los grados de promoción y los consiguientes aumentos de salario, el grado de promoción profesional y la antigüedad en el servicio, se ofrecen otros incentivos más modestos dentro de la escuela, en virtud de la dificultad de la obtención de los incentivos mayores. Las promociones mayores son a menudo otorgadas a personas ajenas a la profesión educativa. Algunos puestos se obtienen bajo concurso en los términos especificados

por la ley; sin embargo, no constituyen ninguna garantía de promoción profesional puesto que el profesor puede perder su puesto en concursos posteriores y regresar a su puesto anterior de enseñanza. A pesar de que se ofrecen cursos y se dan grados para promoción profesional a los profesores, acreditar un curso u obtener un grado para dicha promoción no constituyen ninguna garantía de promoción real hacia un puesto de gestión.

Los profesores tienen derecho a recibir una pensión de retiro de acuerdo a la legislación vigente para empleados retirados y para sus familias. De acuerdo con las regulaciones generales, la edad de jubilación en Polonia es de 65 años para los hombres y de 60 años para las mujeres.

Los profesores con 30 años de servicio, incluyendo 20 años en un puesto especial (profesor, educador, tutor o inspector) tienen derecho, previa petición, a un retiro o pensión por invalidez. Aquéllos que hayan trabajado 20 años en educación especial pueden retirarse antes de los 25 años de servicio.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El director de la escuela lleva a cabo la evaluación del desempeño profesional de los profesores en todos los niveles de educación. Durante esta evaluación la opinión de los alumnos puede ser requerida. La evaluación es cualitativa y maneja las siguientes notas: excepcional, buena y negativa.

La evaluación de los méritos profesionales del profesor relacionados con su promoción, es llevada a cabo por el director de la escuela (considerando siempre el grado de éxito del plan del desarrollo profesional individual del profesor) en los siguientes casos:

- Para los profesores en entrenamiento y profesores contratados (bajo el esquema y considerando la evaluación del tutor de *staz* o estancia, y la opinión de la asociación de padres de familia).

- Para los profesores asignados, considerando la opinión de la asociación de padres de familia.

La evaluación de los méritos profesionales puede ser positiva o negativa. Si la evaluación es negativa, el profesor tiene el derecho de solicitar una revisión de la evaluación al cuerpo de supervisión pedagógica dentro de los 14 días a partir de la recepción de la evaluación. Esta vez, la evaluación emitida por el cuerpo de supervisión pedagógica será definitiva. Igualmente, si la evaluación es negativa, otra evaluación podrá llevarse a cabo si el profesor efectúa otra estancia de formación o *staz*, ésta vez de 9 meses (bajo la petición de éste y con el consentimiento del director).

PORTUGAL

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo al nivel educativo que imparten, en Portugal existen docentes de pre escolar, primaria (ensino básico) y secundaria (ensino secundario).

Para impartir clases en el nivel de pre escolar, es necesario poseer el nivel de licenciado (5 años de educación superior). El entrenamiento debe incluir también una formación apropiada en los aspectos sociales, personales, culturales, científicos, tecnológicos y artísticos, así como una preparación en las Ciencias Educativas y ciertas prácticas educativas.

Los cursos para los profesores en el primer y el segundo ciclo duran cuatro años y conducen a la obtención del diploma de licenciado.

Los profesores del Estado son considerados servidores públicos.

2. CARRERA DOCENTE

La admisión a la profesión docente en los niveles no-universitarios se realiza mediante una convocatoria nacional. Los profesores pueden también acceder a la profesión en función de sus competencias y experiencia.

Los salarios de los profesores de las escuelas públicas se establecen mediante un índice que parte de 100. En la siguiente tabla se especifican los salarios de los profesores de pre escolar, *ensino* básico y *ensino* secundario.

Escala	Duración	Indicador	Salario en Euros
Primera	2 años	108	887.84
Segunda	3 años	125	1 027.59
Tercera	4 años	151	1 241.33
Cuarta	4 años	167	1 372.86
Quinta	4 años	188	1 545.49
Sexta	3 años	205	1 685.24
Séptima – I	3 años	218	1 792.11
Séptima – II	3 años	223	1 833.22
Séptima – III	2 años	235	1 931.86
Octava	3 años	245	2 014.07
Novena	5 años	299	2 457.99
Décima	-	340	2 795.04

Nota: El indicador 100 corresponde a • 800.07. Hay profesores fuera de la carrera magisterial con salarios inferiores a los estipulados por la Primera escala.

Las escalas iniciales de carrera difieren en función de las competencias académicas y profesionales del profesor.

De acuerdo al Decreto de Ley N° 312/99, 1999:

- “los profesores en servicio que no tengan las competencias profesionales necesarias en la enseñanza, permanecerán en una posición de pre-carrera hasta que dichas competencias sean adquiridas”.
- “los docentes de profesión con grado de Bachillerato comenzarán en el nivel 1 de la escala”.
- “los docentes de profesión con grado de Licenciatura comenzarán en el nivel 3 de la escala”.
- “los docentes de profesión con grado de Maestría en Ciencias de la Educación o áreas directamente afines con sus grupos escolares, comenzarán en el nivel 4 de la escala”.

La promoción de los profesores portugueses no universitarios tiene en cuenta dos criterios: la antigüedad en el servicio y la evaluación de su trabajo, así como los siguientes criterios:

- La adquisición de un diploma de formación especializada.
- La adquisición de grados académicos de licenciatura, maestría o doctorado en Ciencias de la Educación o en campos directamente relacionados con la educación, estos grados suponen un bono de 4-6 años en los años de servicio.
- *Avaliação extraordinária* desempeño calificado como *muy bueno* que otorga un bono de 2 años. Esta nota puede ser consecuencia de la finalización de un curso de entrenamiento especializado de al menos un año; del reconocimiento de la calidad superior en los métodos de enseñanza del profesor y de los resultados de los alumnos; o bien, de las actividades desarrolladas por el profesor en el seno de la escuela o de la comunidad.

El Acuerdo Colectivo de Trabajo para profesores y educadores en establecimientos privados y cooperativos de pre escolar, ensino básico y ensino secundario contiene las referencias laborales negociadas entre las asociaciones de patrones y los sindicatos, en función de la naturaleza específica del sector, pero tomando como referencia lo establecido para la educación estatal.

La edad límite para enseñar en pre escolar y primer ciclo de ensino básico es de 65 años desde el 1 de enero de 1992.

Los profesores de dichos niveles educativos pueden también retirarse voluntariamente y recibir su pensión completa a la edad de 55 años, bajo la condición de haber completado 30 años de servicio.

La edad límite para los profesores de los otros niveles, es la misma que para los servidores públicos (70 años de edad) con la opción de una jubilación prematura voluntaria después de 36 años de servicio.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Como se ha señalado anteriormente, la promoción depende de la evaluación del trabajo, la cual toma diferentes formas:

- a) Evaluación ordinaria. La cual es hecha durante el año previo al cambio de nivel en la escala y comienza con el envío por parte del profesor, de un documento conteniendo un trabajo de *reflexão críticaon* (reflexión crítica). Este documento será evaluado por un comité, el que determinará si es *satisfactorio* o *insatisfactorio*. Un profesor que haya obtenido la nota de *satisfactorio* en su trabajo de reflexión crítica, puede solicitar al comité que dicha nota sea ascendida a *bueno*.

- b) Evaluación extraordinaria. Hecha bajo petición del profesor, bajo la condición de tener 15 años de servicio permanente y de haber obtenido la nota *bueno* en su trabajo previo de *reflexão críticaon* (reflexión crítica), sin haber nunca obtenido la nota de *insatisfactorio*. El profesor deberá enviar su trabajo de reflexión crítica para ser considerado por el Comité de Evaluación. Si la nota *muy bueno* es obtenida en consecuencia, se le conferirá un bono de dos años en sus años de servicio continuo. La evaluación extraordinaria puede ser solicitada por los profesores que hayan completado un entrenamiento especializado de al menos un año.

- c) Evaluación provisional. Los profesores que han recibido por primera vez la nota de *insatisfactorio* pueden solicitar una evaluación provisional después de que haya transcurrido la mitad del tiempo necesario para un cambio de escala. El dictamen de una evaluación provisional es dado por el Comité de Evaluación aunque el profesor puede solicitar también dicho dictamen al Ministerio de Educación.

LEGISLACIÓN

Decreto de Ley N° 139-A/90, enmendado por el Decreto de Ley N° 105/97.

Decreto de Ley N° 1/98.

REINO UNIDO (INGLATERRA/GALES/IRLANDA DEL NORTE)

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Pueden distinguirse tres tipos de docentes en Reino Unido en función del nivel educativo que imparten. Así, están los profesores de educación pre primaria, de educación primaria y de educación secundaria.

Los profesores contratados para las guarderías o pre escolares son usualmente docentes calificados o asistentes de guardería calificados. Los docentes siguen un periodo inicial de entrenamiento, que dura aproximadamente 3 años, y al finalizar reciben el status de *docentes calificados*. Los asistentes de guardería poseen cualificaciones en cuidados infantiles y educación.

En Inglaterra y Gales, los profesores para ser contratados por escuelas públicamente financiadas requieren el status de *docente calificado* (QTS, Qualified Teacher Status). Este status se obtiene al completar un curso inicial de entrenamiento docente (ITT, initial teacher training course or programme), acreditado por la Agencia de Formación de Profesorado (en Inglaterra) o el Consejo de Enseñanza Superior -ELWA- (en Gales). Si bien durante su formación los docentes estudian al menos una especialidad, y los cursos comprenden edades específicas (3 a 8, 3-5 a 11, 11 a 14, 11 a 16-18 o 14 a 19), todos los docentes que adquieren su QTS pueden enseñar cualquier materia en cualquier nivel.

2. CARRERA DOCENTE

En las escuelas subvencionadas en Inglaterra y Gales, el Consejo de Gobierno (*governing body*) tiene la total responsabilidad de las contrataciones y despidos del personal de la escuela. El Consejo de Gobierno puede delegar estas responsabilidades en: el director de la escuela, un representante o en un grupo de representantes con o sin el director.

En las escuelas comunitarias (*community schools*) y en las escuelas voluntarias (*voluntary controlled schools*), la autoridad local (*LEA*) es el empleador. En todos los tipos de escuelas, el consejo de gobierno decide si una plaza debe de ser o no reemplazada cuando queda vacante. De ser reemplazada, el Consejo de Gobierno prepara las especificaciones para la contratación y envía una copia a la autoridad local. Las vacantes deben ser públicamente ofertadas a menos que el Consejo Directivo recomiende a alguien de su plantilla o acepte a alguien designado por LEA.

A fin de cumplir con las exigencias para la protección de los niños, tanto la LEA como los Consejos de Gobierno deben, al ser recomendado un candidato, revisar sus registros en la Oficina de Antecedentes Penales (los candidatos deben demostrar, mediante un certificado médico, capacidades físicas y mentales para dar clases). También deben tomar las provisiones necesarias para cumplir con las necesidades especiales educativas y el Acta 2001 de Invalidez.

El proceso de selección no es necesario para la designación de docentes temporales cuyo contrato sea menor a 4 meses de duración.

Todos los docentes en las escuelas mantenidas (*maintained schools*) en Gales e Inglaterra deben registrarse ante el Consejo General de Enseñanza (*General Teaching Council*).

En Irlanda del Norte, cada uno de los 5 Consejos de Educación y Bibliotecas (*Education and Library Boards*) deben contar con un comité de selección de docentes y establecer los lineamientos de selección.

Las vacantes son ofertadas y el comité envía los formularios de los candidatos que parecen cumplir con los requisitos, a la junta directiva de la escuela. La junta entrevista a los candidatos y presenta al Consejo de Educación y Bibliotecas los nombres de quienes consideran más adecuados para que sean validados.

El Consejo de Escuelas Católicas (*The Council for Catholic-Maintained Schools (CCMS)*) debe establecer los lineamientos para la selección de docentes en las escuelas católicas. El procedimiento de selección

involucra tanto a la Junta de Gobierno de la escuela como a la oficina de la diócesis y a un representante de la CCMS.

Las juntas escolares de otras escuelas mantenidas, son responsables de todos los procedimientos relacionados con el reclutamiento y selección de docentes.

Todos los docentes de las escuelas subvencionadas (*grant-aided schools*) deben registrarse ante el Consejo General de Enseñanza de Irlanda del Norte.

El salario y las condiciones laborales de los profesores en Inglaterra y Gales están basados en las recomendaciones del Cuerpo de Revisión de Profesores (*School Teachers' Review Body STRB*). Sus recomendaciones cubren los deberes y el tiempo de trabajo de profesores, así como su remuneración. Las escalas de sueldo para maestros y el valor monetario de los puntos, son determinadas anualmente por el Ministro de Educación y Habilidades, teniendo en cuenta las recomendaciones del STRB.

En septiembre del 2000 se introdujo una nueva escala salarial para recompensar a los docentes por altos desempeños y mejorar sus perspectivas de carrera. Existen 2 rangos de pago para maestros calificados. Se inician en la primera escala –de 6 niveles– y cada septiembre, avanzan un nivel en la escala (es posible avanzar dos niveles si su desempeño ha sido excelente). Al alcanzar el punto máximo en la escala, los docentes son evaluados en 8 estándares nacionales y si alcanzan estos estándares pasan a la siguiente escala. Su avance en la escala de paga está basada en su desempeño, y su movilidad se da con una frecuencia de aproximadamente dos años.

El salario para los profesores de habilidades avanzadas (*advanced skills teachers, ASTs*) está actualmente basado en una escala de paga separada de 27 puntos. Designando a un profesor de habilidades avanzadas, el Consejo de Gobierno debe seleccionar un rango de pago que consiste en cinco puntos consecutivos sobre la escala. El movimiento en la escala salarial depende del desempeño de alta calidad por parte del profesor de acuerdo a criterios de interpretación.

A partir del 2004, en Inglaterra existen pagos diferenciados, son 4 zonas: Inglaterra y Gales (excluyendo el área de Londres), Londres interior, Londres exterior y la franja (ubicadas en el sur/sureste de Inglaterra).

Los profesores que recientemente obtuvieron su status como Chartered London Teacher reciben un pago único de £1000 como reconocimiento.

Los Consejos de Gobierno escolares pueden asignar sobresueldos específicos a aquellos docentes que laboren en tareas adicionales.

En Irlanda del Norte, las condiciones salariales son negociadas a través del Comité de Salarios y Prestaciones Docentes (Teachers' Salaries and Conditions of Service Committee). Los salarios se basan en gran medida en los acuerdos que se aprueban en Inglaterra y Gales.

En Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, los profesores normalmente consiguen la promoción solicitando el acceso a un cargo mayor que quede vacante, en la escuela en la cual ellos son actualmente empleados, o en otra escuela. Ejemplos de cargos mayores incluyen el llegar a ser: coordinador de primaria y secundaria (*head of key stage*); coordinador de secundaria (*head of the year*), subdirector o director de escuela. Las calificaciones de un profesor, la experiencia y el desempeño son consideradas siempre que se solicite un nuevo cargo. El estar en constante actualización a través de cursos de desarrollo profesional (*Continuing Professional Development CPD*) es un factor de ayuda al docente para asegurar su promoción. El Gobierno introdujo un programa de reformas que buscan asegurar la excelencia de los docentes y de los directivos, que incluye, entre otros aspectos, nuevas escalas salariales, como las que se mencionaron en párrafos anteriores.

Para la designación de directores y subdirectores, las escuelas comunitarias, las escuelas voluntarias y las escuelas con Junta de Gobierno deben: informar a la Autoridad Educativa Estatal (LEA) de la vacante, publicitar las vacantes, designar al Comité responsable de la revisión de las aplicaciones y entrevistas y, con la aprobación del Comité, recomendar al LEA los candidatos para su designación.

El procedimiento para la designación de Directores y Subdirectores en escuelas fundacionales (escuelas financiadas voluntariamente), es similar, sólo que la misma Junta de Gobierno es la responsable de aprobar la designación que el Comité sugiera tras el análisis de aplicaciones y entrevistas de los candidatos.

El esquema de pensiones docentes es el responsable de administrar las pensiones de los docentes en Inglaterra y Gales en representación del Departamento de Educación y Habilidades. Los profesores contribuyen con un 6% de su salario y los empleadores con un 13.5%. La edad para la jubilación es de 60 años, y es posible optar por una jubilación anticipada desde los 50 años de edad –con menos pensión.

En diciembre del 2002, el Gobierno propuso un nuevo esquema de pensiones que otorgase un retiro digno y contemplara el aumento de la edad promedio de vida de la población. En esta propuesta, la edad de jubilación aumenta a 65 años, y será efectiva para los docentes que ingresen a la profesión entre septiembre del 2006 y septiembre del 2013.

En Irlanda del Norte, las condiciones de retiro y jubilación son muy similares a las de Inglaterra y Gales.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En septiembre del 2000, se introdujeron nuevos modelos de desempeño para los docentes y directores en las escuelas mantenidas (*maintained schools*) en Inglaterra. El Departamento de Educación y Habilidades desarrolló en el 2003 una caja de herramientas que apoya a los directores y a las Juntas de Gobierno sobre la mejora del desempeño de las escuelas.

Las políticas de mejora del desempeño de las escuelas incluyen:

- Un comité que acuerde, supervise y revise los objetivos con cada docente.
- Un calendario anual ligado al plan de la escuela.

- Documentación estándar al servicio de todos los docentes de la escuela.

Esta política debería proveer a los profesores de una oportunidad de discusión profesional con su líder de equipo sobre su trabajo y su desarrollo profesional. Esto debería animar a todos los profesores a compartir las buenas prácticas a través de la escuela y desarrollar sus habilidades profesionales y futuras carreras. En todas partes del proceso, la igualdad de oportunidades deberían ser promovidas.

El ciclo debería implicar tres etapas:

- Planificación: hablar y registrar prioridades y objetivos con cada profesor y determinar cómo será supervisado el progreso.
- Escuchar: registrar el progreso en todas las partes del ciclo, tomando cualquier acción de soporte necesaria. Una variedad de métodos de supervisar el progreso puede ser usada, incluso la observación en el aula. En la valoración de un profesor, el evaluador debe observar las clases al menos en una ocasión.
- Retroalimentación del desempeño: repaso de objetivos y estándares, reconocimiento de fuerzas y logros e identificación de áreas para su desarrollo.

Los resultados de la reunión, incluso cualquier necesidad de desarrollo y educación, deben estar preparados diez días escolares después de la entrevista de apreciación. La información relevante de declaraciones de revisión puede ser considerada por aquellos que son responsables de tomar las decisiones sobre la interpretación, promoción, paga, disciplina o descarte de profesores.

REINO UNIDO (ESCOCIA)

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Al igual que en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, pueden distinguirse tres tipos de docentes en Escocia en función del nivel educativo que imparten. Así, están los profesores de educación pre primaria, de educación primaria y de educación secundaria.

Todos los que desean enseñar en escuelas primarias y secundarias públicas en Escocia requieren tener un entrenamiento inicial y poseer una Cualificación de Enseñanza (Teaching Qualification TQ) para ser registrados ante el Consejo General de Enseñanza en Escocia (GTCS). El registro es un requisito antes de que un profesor pueda ser empleado por una autoridad educativa. Una Cualificación de Enseñanza se puede obtener mediante estas tres rutas:

- Para convertirse en un profesor de primaria o de secundaria en Tecnología, Educación Física o Música la formación consta de un curso de 4 años en alguna de las 7 instituciones de educación para docentes. Al finalizar los estudios, se obtiene un título a nivel de licenciatura.
- Para convertirse en profesores de educación secundaria en algunas materias, se deben estudiar en instituciones de educación superior algunas materias educativas específicas, así como adquirir experiencia práctica.
- Para aquellos que ya cuentan con un grado universitario y deseen impartir clases, deben tomar un curso de 1 año en educación (Post Graduate Certificate in Education).

2. CARRERA DOCENTE

Acceso

El acceso a la profesión en Escocia en escuelas públicas financiadas, es a través del Registro en el Consejo General de Enseñanza en Escocia (GTCS). Para una escuela independiente, el Registro no es un requisito, aunque muchas de las escuelas independientes en Escocia han adoptado la política de solamente emplear a los profesores que han recibido el entrenamiento profesional, o bien, animan al personal que no lo ha hecho, a registrarse.

Para poder registrarse ante el GTCS el candidato debe poseer una o más Calificaciones de Enseñanza otorgadas por una universidad escocesa y haber satisfecho algunos requisitos médicos. El Comité del GTCS puede, adicionalmente, solicitarle a algún candidato sea revisado nuevamente por un médico aprobado por el Comité para asegurarse de que cumple con los estándares médicos.

Los profesores que se han entrenado fuera de Escocia y que cuentan con las cualificaciones necesarias pueden ser admitidos excepcionalmente ante el Registro de GTCS, en algunos casos, después de tomar un entrenamiento adicional. Los requisitos están publicados en la sección 8 del Acto 1965 del Consejo de Enseñanza.

El Registro se otorga, en primera instancia, de forma provisional. El Registro Completo se concede a los profesores que han alcanzado satisfactoriamente el estándar para el Registro Completo (SFR), durante el período del servicio probatorio. Al finalizar el periodo probatorio, la GTCS:

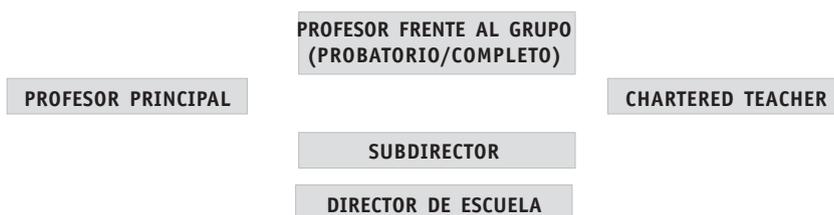
- Otorga el Registro Completo.
- Extiende el período probatorio.
- Cancela el Registro Provisional.

Normalmente, el reclutamiento para las vacantes en una escuela pública financiada, es a través de una convocatoria por parte de la autoridad.

Los candidatos someten sus cualificaciones y una declaración de la experiencia relevante. Después de la consideración de éstos por parte de la autoridad educativa y del Director de la escuela, se publica una lista corta y se realizan las entrevistas a los candidatos. Para la selección de los Directores, la Junta Escolar interviene activamente tanto para la selección de candidatos como para las entrevistas.

Promoción

Las oportunidades de carrera en Escocia fueron modificadas en abril del 2002. La nueva estructura es similar para las primarias y secundarias y abarca cuatro niveles:



Convertirse en profesor principal es el primer paso en la línea de gerencia escolar. Los profesores generalmente avanzan a profesor principal/subdirector/director postulando a las vacantes. Cualquier profesor que cumpla con los requisitos puede concursar por una vacante. Para concursar por el puesto de director, adicionalmente se consideran las cualificaciones. En 1998 se introdujo el Estándar para la Dirección, bajo el cual se establecen los lineamientos básicos para la dirección y la gerencia escolar.

El estándar establece que la clave de la Dirección consiste en "proporcionar el liderazgo y la gestión necesaria para impartir una educación de alta calidad a los estudiantes y alcanzar los estándares más altos de logro". La Calificación Escocesa para la Dirección (SQH) es actualmente la única ruta para lograr el Estándar de Dirección, pero en los años siguientes se implementarán otras rutas. El Estándar de Dirección será obligatorio a partir de agosto del 2005 para los profesores que por primera vez postulen para una vacante de director escolar.

La carrera docente está diseñada para darle seguimiento a los profesores que prefieran permanecer en la sala de clase. Estos profesores en lugar de ascender hacia profesor principal, ascenderían de ser Profesores Probatorios o Profesores de Registro Completo a Profesores Charter. Los profesores que deseen promoverse al nivel Charter deben demostrar un compromiso de continuar con su desarrollo profesional. El nivel se obtiene al concluir exitosamente un programa de cursos modulares, diseñado para favorecer la práctica docente en las aulas.

Para mantener las competencias profesionales y la experiencia requerida en cada uno de los niveles, existen programas de revisión profesional y de desarrollo. Los nuevos lineamientos para sustituir los elaborados en 1991 se prepararon por el Comité Nacional para el Desempeño Docente y fueron distribuidos a todas las autoridades locales escocesas en enero de 1998. La revisión profesional y desarrollo es el proceso por el que las necesidades de desarrollo y de entrenamiento de los cuerpos docentes se determinan, en función de sus necesidades de formación, de las necesidades del plan de desarrollo de la escuela y de las necesidades a largo plazo del sistema educativo. Estas revisiones están basadas en el diálogo entre el profesor y su inmediato superior, y deben cubrir todos los aspectos de su desempeño, incluyendo el desarrollo de un plan para identificar cómo las necesidades se pueden resolver de forma más eficaz.

Jubilación

Los profesores deben retirarse a más tardar al cumplir los 65 años. En la práctica, muchos se retiran temprano. Un profesor no puede ser empleado permanentemente por una autoridad educativa después de los 65, aunque sí es posible hacerlo de forma temporal.

Los profesores que están arriba de los 18 años y debajo de 55 en la fecha de contratación y están en el empleo a tiempo completo son miembros del esquema de jubilación de los profesores. Los profesores que están en servicio por horas pueden incorporarse voluntariamente al esquema, al igual que los profesores que al contratarse a tiempo completo cuentan con más de 55 años.

Las pensiones a las que pueden acceder son:

- Por retiro.
- Por muerte (al viudo, hijo o dependentientes).

Las contribuciones de los empleados permiten la relevación de impuestos sobre la renta. Las contribuciones son pagadas por los patrones que también pagan contribuciones suplementarias. La contribución de patrones están fijadas cada cinco años después de una revisión actuarial del esquema. Las contribuciones de los profesores se deducen en el índice del 6% de sus sueldos.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Los profesores en Escocia no son evaluados individualmente.

REPÚBLICA CHECA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

Los docentes no universitarios de la República Checa se organizan en función del nivel educativo que imparten en :

- Profesores de educación pre primaria (*mateřská škola*).
- Profesores de escuela básica (základní škola), de los cuales es necesarios distinguir entre los de educación primaria y los de educación secundaria de primer grado.
- Profesores de materias generales y vocacionales de segundo grado (*střední škola*).
- Profesores de entrenamiento práctico para segundo grado (*střední škola*).
- Profesores de escuelas técnicas post secundarias (*místøi odborné výchovy*).
- Educadores.

Los profesores de pre primaria obtienen su plena cualificación a partir de un curso de cuatro años de duración con un examen final de secundaria (*maturitní zkouška*) en una escuela secundaria pedagógica (*střední pedagogická škola*). También es posible obtenerlo tras tres años de estudios universitarios o cuatro o cinco años de Máster en las facultades de educación o en una escuela post secundaria técnica.

Los profesores de escuela básica reciben su formación inicial en instituciones de educación superior. La misma, siempre incluye experiencia práctica en escuelas. La formación concluye con una tesis y con un examen de grado. Al cumplir con ambos requisitos, los alumnos obtienen su diploma.

Los profesores de escuela básica obtienen un diploma de Maestría después de un curso de cuatro o cinco años, generalmente en las Facultades de Educación. El curso incluye temas generales de la humanidad, la lengua checa, las matemáticas, y temas pedagógicos y psicológicos. Los estudiantes pueden especializarse en Música, Artes, Educación Física o un idioma extranjero.

Los tipos de contrato disponibles para los profesores *mateøská škola*, *základní škola*, *støední škola* y *mistøi odborné výchovy* son:

- Permanente
- Por tiempo determinado

En ciertos casos un profesor puede ser empleado en un contrato por tiempo determinado (cubriendo alguna vacante) y contar con los mismos derechos que otorga el tener un contrato permanente. Las regulaciones de trabajo adoptadas por el Ministerio de Educación prohíben la repetición de los contratos por tiempo determinado para los profesores cualificados, a menos que haya una razón específica. Cuando se excede el límite y el patrón todavía desea emplear al profesor, se debe realizar un contrato permanente.

2. CARRERA DOCENTE

Entrada a la profesión

Contar con un diploma en enseñanza es suficiente para que los docentes puedan acceder a la profesión.

La Designación de los profesores es a través de un procedimiento abierto de reclutamiento. Los contratos pueden realizarse entre los profesores y el Director de la escuela si ésta es considerada como una entidad legal, o bien, entre el profesor y la autoridad regional o departamental.

Los contratos para los profesores *mateøská škola*, *základní škola*, *støední škola* y *vyšší odborná škola* deberán realizarse de acuerdo a los términos estipulados en el Código Laboral.

Promoción

En la República Checa no hay establecido un sistema de promoción docente, ni horizontal, ni vertical. De esta forma, la mayoría de los docentes finalizan su carrera profesional en el mismo puesto que ellos entraron. El incremento de los salarios se realiza automáticamente en función del número de años de servicio, sin tener relación alguna con la promoción de los docentes.

Una forma de promoción es la designación de un profesor como *experto metodológico regional* para una materia de enseñanza. La designación para este nuevo cargo no supone de manera automática ninguna ventaja económica o reducción de su jornada lectiva. Desde un punto de vista profesional, la designación aumenta el prestigio y el estatus profesional del docente, lo que incrementa el interés de la escuela por ese experto. No hay establecido ningún procedimiento formal para esa designación, se sigue una tradición en la forma de hacerlo.

De acuerdo con la legislación vigente un profesor puede ser autorizado a realizar la función de *výchovný poradce*. En este caso, su carga de enseñanza se reduce entre una y tres horas a la semana, dependiendo del tipo de escuela y del número de estudiantes.

Cualquier profesor que cumpla con los requisitos educativos y las cualificaciones especiales establecidas por decreto y que haya completado su periodo de experiencia práctica en una escuela, podrá convertirse en Director escolar. Por *experiencia práctica* se entiende la experiencia obtenida directamente a través de actividades educativas y de enseñanza, de la gerencia o de la investigación educativa, o del trabajo como inspector de la escuela. El Cuerpo de Organización es el responsable de designar a los directores.

El subdirector de la escuela es designado por el director, y se elige entre los profesores que cuenten con las cualificaciones requeridas.

Una promoción posible en la carrera de un profesor es para Inspector de escuela. Sin embargo, bajo los estatutos de la escuela, no consideran a los Inspectores de la escuela como personal educativo, sino como empleados de la administración del Estado.

Jubilación

El retiro para la población en la República Checa se rige por la Ley sobre Seguro de la Pensión (en vigor desde 1.1.1995). Bajo esta Ley, el personal educativo y académico tiene derecho a una pensión, debiendo haber cotizado durante un tiempo determinado, alcanzado la edad de retiro o cumplir con otras condiciones establecidas en tal ley.

La pensión de retiro para los profesores es igual que para otros empleados. No hay ventajas especiales. Hasta 1996 el límite de edad para el retiro era de 60 años para los hombres y de 55-57 para las mujeres (dependiendo del número de sus niños). A partir del 96, ha cambiado por 2 meses cada año para los hombres y 4 meses cada año para las mujeres. En el 2001 la edad del retiro mínima para las mujeres era de 58.8 años (esto se puede reducir dependiendo del número de niños) y de 60.9 años para los hombres si han cotizado durante 25 años (éste es generalmente igual a los años de servicio). La edad mínima para toda la gente es de 65 años si tienen menos de 25 años de cotización del seguro pero por lo menos de 15 años de servicio (seguro de la pensión). A principios del 2007 será de 62 años para los hombres y de 57-61 años para las mujeres (dependiendo del número de niños). No hay edad máxima en la que la gente deba retirarse en la República Checa.

Es posible tomar la jubilación anticipada. En este caso, el número mínimo de años en servicio es de 25 y la edad mínima es:

- a) tres años antes de la edad del retiro oficial; la cantidad a la cual tiene derecho el profesor es reducida por 0.9 por ciento por cada 90 días. La reducción de la pensión es permanente y una persona puede ganar solamente una pensión completa volviendo al trabajo.

- b) dos años antes de la edad del retiro oficial y 180 días como desempleados o con una pensión de inhabilidad parcial; la cantidad a la cual tiene derecho el profesor es reducida por 1.3 por ciento por cada 90 días. Al alcanzar la edad del retiro oficial, se puede solicitar la pensión completa.

Los profesores que cumplen con los años de servicio o hayan alcanzado la edad para la jubilación, o la edad de retiro máxima, pueden continuar enseñando pero no reciben ninguna ventaja.

Existen algunas restricciones para los profesores que vuelven al trabajo después del retiro (si reciben una pensión), y consisten en que solamente se pueden emplear en un contrato a plazo fijo, para un máximo de 1 año.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Los profesores son evaluados por los directores del centro donde trabajan. Hasta el momento no se han establecido criterios objetivos o métodos para llevar a cabo esa evaluación. Los resultados de la misma, forman la base de la paga adicional fija, es decir, una cantidad que se añade al salario base.

RUMANIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo al nivel que imparten, se pueden distinguir los siguientes tipos de docentes de educación no universitaria: de educación pre primaria, de educación primaria, de secundaria de primer grado (CINE 2) y de secundaria de segundo grado.

Los profesores de pre escolar son educadores (*educatoare*) que han completado un ciclo de cinco años de formación pedagógica en una institución de educación superior no universitaria. Las instituciones de pre escolar tienen también *instructores (institutori)* quienes son profesores que fueron formados en colegios universitarios y tomaron un curso de dos años de formación para profesores, habiendo previamente terminado su formación pedagógica en una institución de educación superior no universitaria o bien, habiendo completado otro tipo de formación superior no universitaria (diferente a la formación pedagógica).

En general, la educación en la escuela primaria está a cargo de un solo profesor por grupo (*învăpători* o *institutori*); algunas materias (Religión, Lenguas Extranjeras, Educación Física y Música) son enseñadas por profesores especialistas (*profesori*). Los profesores de educación primaria pertenecen a la categoría de *învăpători* si fueron formados pedagógicamente en una institución de educación superior no universitaria. Por otro lado, los profesores reciben la denominación de *institutori* si fueron formados pedagógicamente en un colegio universitario (educación superior a corto plazo) y tomaron un curso de dos años de formación para profesores, habiendo previamente terminado su formación pedagógica en una institución de educación superior no universitaria o bien, habiendo completado otro tipo de formación superior no universitaria (diferente a la formación pedagógica). Los profesores especializados (*profesori*) están acreditados con un diploma de formación superior –de corto o largo plazo–, correspondiente a la materia de la especialidad que enseñarán.

En la educación secundaria de segundo nivel, las asignaturas son enseñadas por profesores especialistas, quienes han completado un curso largo de formación superior acorde con las asignaturas que ellos enseñan. La asignatura de Educación Tecnológica es cubierta por ingenieros, entrenados en universidades técnicas.

La contratación de profesores en Rumania es bajo un esquema permanente y en puestos de tiempo completo o, en algunos casos, de tiempo parcial.

2. CARRERA DOCENTE

La selección, reclutamiento y el proceso de designación para todas las posiciones de profesorado en educación pública preuniversitaria están basados en un concurso nacional de exámenes que se lleva a cabo anualmente. Este concurso posee un carácter abierto y podrá participar en él, cualquier persona que cumpla los requerimientos de formación inicial establecidas en el Estatuto de Cuerpos de Profesores (Ley 128/1997 La formación inicial de profesores). La coordinación metodológica está a cargo del Ministerio de Educación e Investigación, mientras que la organización y la ejecución del concurso a nivel local está a cargo de los inspectores y de un cierto número de unidades educativas establecidas por el Ministerio de Educación e Investigación.

Anualmente, todas las vacantes para los puestos de profesor reportadas por los inspectores son publicadas al menos 30 días antes del anuncio del concurso -en periódicos locales y nacionales, en los sitios web del Ministerio de Educación e Investigación, en las oficinas de inspección y en las respectivas unidades educativas-. El calendario de todas las actividades, temas y las condiciones del concurso son anunciadas públicamente en cada escuela, antes del 15 de noviembre.

Todas las actividades relacionadas con la movilidad de los profesores (selección, reclutamiento, asignación y transferencia) son coordinadas a nivel local por la comisión designada por el Inspector General de Escuelas y presidida por un Inspector Delegado General de Escuela. La composición exacta y los atributos de la comisión son

establecidos cada año a través de la Orden del Ministerio de Educación e Investigación. Los representantes de los sindicatos tienen un rol como consultores a lo largo del proceso; así mismo, pueden asistir a todas las actividades de la comisión y tienen el derecho de acceder a los documentos finales.

El concurso para aspirar a la posición de profesor está basado en exámenes escritos y, en algunos temas, mediante pruebas prácticas eliminatorias. El contenido de los exámenes escritos es establecido por el Ministerio de Educación e Investigación de acuerdo a la especialidad, y al conocimiento de la didáctica propia del área y a las competencias de los candidatos. La evaluación de los exámenes escritos del concurso es realizada por comisiones especiales establecidas por el Ministerio de Educación e Investigación. Los resultados de los exámenes escritos son dados en una nota que va de 1 a 10 (la nota mínima aprobatoria es 5.00). La nota mínima para poder ser asignado como *profesor permanente* es 7.00; los aspirantes que hayan obtenido notas superiores a 5.00 pero inferiores a 7.00 pueden ser designados como profesores sustitutos. La asignación de los profesores a los puestos disponibles se da en función de las notas del concurso de manera descendente y según las opciones de los profesores.

La designación de los profesores es hecha por el Inspector General de Escuela. Cada profesor seleccionado y reclutado a través de este examen, firma un contrato laboral individual permanente o temporal (profesores permanentes o sustitutos) de acuerdo a la ley y a los contratos colectivos de trabajo.

Los procesos de selección, reclutamiento y designación para los puestos de enseñanza en la educación preuniversitaria privada están basados en un procedimiento abierto de reclutamiento. Esto significa que la educación preuniversitaria legalmente acreditada o provisionalmente autorizada es totalmente responsable de la organización y ejecución de sus procesos selectivos, de reclutamiento y de designación de sus puestos de enseñanza. Sin embargo, el proceso tiene que cumplir con las disposiciones generales de la Ley de Educación (Ley 84/1995) y con el Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997).

El Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997) considera los siguientes criterios para determinar los salarios de los profesores de educación preuniversitaria:

- El nivel de formación inicial requerido por el puesto correspondiente.
- El grado didáctico.
- El título académico.
- La calidad del desempeño profesional.
- La antigüedad reconocida en educación.
- El lugar y las condiciones específicas de trabajo.

Durante la carrera docente, los salarios se aumentan en función de una escala de tipo matricial. El salario básico es determinado empleando el valor fijo estándar (el valor del coeficiente multiplicativo igual a 1 y los coeficientes multiplicativos fijos (mayores a 1). El valor estándar es único para toda la escala de salario y es actualizado de acuerdo a la evolución del indicador de los precios de consumo. El salario base es calculado como el “valor estándar” multiplicado por el “coeficiente multiplicativo” correspondiente de la escala de salarios.

Para un puesto de profesor con un grado didáctico y un nivel de formación inicial determinados, los coeficientes multiplicativos aumentan horizontalmente con las siguientes 11 etapas de antigüedad: 2-6, 6-10, 10-14, 14-18, 18-22, 22-25, 25-30, 30-35, 35-40, y más de 40. Para una etapa de antigüedad determinada, los coeficientes multiplicativos varían verticalmente de acuerdo al puesto de enseñanza (educador, profesor de escuela, instructor y profesor) y el nivel de formación inicial (educación pedagógica en una institución superior no universitaria, formación de corto y largo plazo en educación superior, etc.) Finalmente, para un puesto de profesor con un nivel de formación inicial determinado, los coeficientes multiplicativos incrementan su valor verticalmente en 4 diferentes estratos/grados

de etapas profesionales: debutante (aún sin confirmación en el terreno práctico), confirmado, grado didáctico II y grado didáctico I.

Algunos sobresueldos son añadidos al salario básico, los principales son:

- Por áreas rurales o localidades aisladas un sobresueldo que varía desde el 5 hasta el 80% adicional. El gobierno determina la diferenciación de las indemnizaciones en función de las áreas y localidades.
- Por trabajo en educación especial u orfanatorios se adiciona un 15% a su salario básico.
- Por desempeño profesional sobresaliente y con una antigüedad de más de 3 años pueden beneficiarse del *grado al mérito*, otorgado mediante un concurso abierto organizado a nivel regional. El *grado al mérito* representa un incentivo adicional del 20% del salario, otorgado por un periodo de 4 años. Los profesores a los que les fue otorgado este *grado al mérito* pueden competir nuevamente cuando el periodo de 4 años finalice.
- Por desempeño profesional alto pueden obtener el *salario al mérito* a través de un concurso abierto a nivel de la unidad educativa. El *salario al mérito* representa un incentivo de un 15% adicional de su salario, incluido en el salario básico y otorgado por un periodo de un año. Los profesores a los que les fue otorgado este *salario al mérito* pueden competir nuevamente cuando el periodo de 1 año de este grado haya expirado. Un profesor no puede ser beneficiado con el *grado al mérito* y el *salario al mérito* simultáneamente.
- Los profesores que posean el grado de doctor se benefician de un suplemento de 15% a su salario básico.
- Por cada *etapa de antigüedad*, los profesores se beneficiarán de un suplemento del 3% por *sobrecarga neurológica y psíquica*, incluido en el salario básico.

- Los educadores, profesores de escuela, instructores y profesores tutores se benefician de una indemnización del 10% adicional, por sus actividades relacionadas con el manejo de la clase.

El Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997) también otorga un cierto número de medidas de apoyo no económicas. Los profesores en la gestión, tutoría y puestos de autoridad se benefician de sobresueldos específicos que varían en función de la posición y de las condiciones de trabajo.

De acuerdo a las disposiciones del Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997), los puestos de gestión en educación preuniversitaria son:

- Puestos de gestión en unidades educativas: director y director delegado.
- Puestos de gestión en inspecciones: inspector general de escuelas e inspector delegado general.

Los puestos de director y de director delegado están basados en una competencia abierta organizada por la inspección y pueden ser ocupados por profesores permanentes con, al menos, el grado didáctico II y 5 años de antigüedad, distinguidos por sus cualidades profesionales, administrativas y morales.

Los puestos de inspector general de escuelas y de inspector delegado general de escuelas están basados en una competencia abierta organizada por el Ministerio de Educación e Investigación. Pueden ser ocupados por profesores permanentes con al menos el grado didáctico I y distinguidos por sus cualidades profesionales, administrativas y morales.

Los puestos de dirección y control en la educación preuniversitaria son establecidos en el Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997):

- Puestos de dirección y de control en la Inspección de Zona Escolar: inspector de especialidad escolar e inspector escolar;

- Puestos de dirección y control en el Ministerio de Educación en Investigación: inspector general, inspector director de especialidad y otros puestos establecidos mediante decisión gubernamental.

Los puestos de dirección y control pueden ser ocupados por profesores permanentes con al menos el grado didáctico académico II y 8 años ejerciendo, además de distinguirse por su desempeño profesional, administrativo y sus cualidades morales. La asignación de los puestos de dirección y control está basada en concursos abiertos organizados por la Inspección y por el Ministerio de la Educación y la Investigación respectivamente.

Los profesores asignados a la gestión o control firman contratos de trabajo individuales con su jefe inmediato (dependiendo del puesto, sería con el inspector general de escuelas o el Ministro de Educación e Investigación). La descripción del trabajo firmada por ambas partes –empleado y patrón- se transforma en un anexo del contrato individual de trabajo.

De acuerdo con las disposiciones del Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997) los profesores tienen derecho a una pensión por jubilación o por incapacidad laboral; en caso de deceso, los miembros de su familia pueden beneficiarse bajo las condiciones previstas por la Ley. Los docentes también tienen derecho a una pensión suplementaria y otros derechos del seguro social.

La edad y la antigüedad límites para el retiro están fijadas a los 57 años de edad y a los 25 años de antigüedad laboral para las mujeres y 62 años de edad y 30 años de antigüedad laboral para los hombres. Los profesores pueden retirarse bajo petición propia 3 años antes de la edad límite, si su antigüedad laboral es de al menos 25 años siendo mujer y de 30 años para el caso de los hombres.

Los profesores en educación preuniversitaria con grado didáctico I o en con el grado de Doctor y con altas competencias profesionales pueden continuar sus actividades hasta 3 años más de la edad límite con el acuerdo del consejo de profesores y sujeto a una aprobación anual de la Inspección de Zona Escolar.

En conformidad con la ley, los profesores de todos los niveles de educación empleados más allá de la edad límite de jubilación se benefician de un incentivo adicional a su pensión, correspondiente al periodo en que ellos fueron empleados más allá de la edad límite de jubilación.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

De acuerdo a las disposiciones del Estatuto de Personal de Enseñanza (Ley 128/1997), las evaluaciones del profesorado, de los auxiliares de profesores y del personal de gestión, dirección y control es llevado a cabo anualmente bajo un esquema de evaluación de fichas elaboradas por el Ministerio de Educación e Investigación. Las fichas de evaluación están correlacionadas con la descripción del trabajo del puesto respectivo; la evaluación se realiza a través de un sistema de promedio cuantitativo (con una escala de 1 a 100).

La evaluación de desempeños profesionales individuales es llevada a cabo de acuerdo a un conjunto de unidades de competencia, cada uno de ellos detallados con indicadores del desempeño. Las unidades de competencia son las siguientes:

- Organización y cumplimiento de las actividades de aprendizaje.
- Participación en acciones complementarias a las actividades de aprendizaje.
- Participación en actividades pedagógicas y de entrenamiento especial.
- Capacidad de comunicación.
- Conducta y comportamiento.

La evaluación de la ficha enlista todas las unidades de competencia mencionadas arriba y los indicadores de desempeño asociados, indicando las calificaciones máximas para cada indicador de desempeño. La evaluación del desempeño profesional individual se expresa mediante el número de puntos asignado a cada indicador

de desempeño y el promedio cuantitativo final es el resultado de la suma de todos estos puntos.

Las evaluaciones individuales de profesores comienzan con una autoevaluación y concluyen con la asignación de un promedio cuantitativo personal. La ficha de evaluación es abalada por el director de departamento y por el director de la escuela y es enviada al Consejo Administrativo de la escuela. El Consejo Administrativo de la escuela analiza la actividad del maestro y determina el promedio final cuantitativo individual en presencia del profesor correspondiente. Este promedio final, es entonces transformado a un promedio cualitativo individual de acuerdo con las siguientes reglas: 60 o inferior recibe la nota de *insatisfactorio*, entre 61 y 70 la nota de *satisfactorio*, entre 71 y 80 la nota es *bien*, entre 81 y 100 la nota es *muy bieny* .

Los resultados de las evaluaciones anuales constituyen un criterio eliminatorio para la asignación de incentivos salariales, para la promoción y para el desarrollo profesional. Solamente los profesores evaluados con las notas cualitativas *muy bien* por sus actividades durante los últimos 1-4 años, pueden competir por los incentivos salariales otorgados a los desempeños profesionales altos: el *salario al mérito* (15% de incentivo salarial durante 1 año) y el *grado al mérito* (20% de incentivo salarial durante un periodo de 4 años). El promedio cualitativo *muy bien* es también requerido para competir por los puestos de gestión, dirección y control y para participar en los exámenes específicos de grado profesional *grado didáctico I* y *grado didáctico II* (ambos conduciendo también a aumentos salariales).

SUECIA

1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

De acuerdo al nivel educativo que imparten, en Suecia pueden distinguirse docentes de: educación Pre escolar, educación obligatoria y educación secundaria.

En las instituciones de pre escolar laboran tanto profesores de pre escolar como asistentes para el cuidado de los niños. Las personas trabajando en estas dos categorías y en las de prefecto (minder) de instituciones pre escolares son consideradas empleados municipales. El personal que labora en instituciones privadas corre a cargo de tales instituciones.

La formación de profesores de pre escolar se da en universidades y colegios universitarios. A partir de junio del 2001, existe un grado integral de enseñanza que reemplaza el grado anterior de formación infantil y juvenil; este nuevo grado permite a su poseedor trabajar en educación pre escolar, en clases de pre escolar y en los primeros años de la educación obligatoria. La formación dura tres años y medio (140 créditos).

Los profesores de educación general son formados en universidades y colegios universitarios. Los profesores que están actualmente en servicio fueron formados generalmente de la siguiente manera: los profesores que trabajan en los años 1 a 3 del nivel junior y los de los años 4 a 6 del nivel intermedio completaron programas de formación de 2 y 3 años respectivamente. Por otro lado, los profesores especializados en alguna asignatura impartida a los alumnos de los años 7 a 9 debieron haber obtenido un diploma de nivel superior en su(s) asignatura(s) y, posteriormente, un diploma final de capacitación de un año en teoría y práctica educativas.

Los profesores de asignaturas generales de educación secundaria tienen un nivel universitario en dos o tres asignaturas. Además, y posteriormente a estos estudios, han obtenido también un diploma final de capacitación de un año en teoría y práctica educativas.

Los requerimientos mínimos de la Maestría en Educación para Secundaria Superior son cuatro años de estudio de los cuales 2 años se dedican a la especialización principal, 1 para otras áreas (2 años para lenguas modernas, sueco, civismo o asignaturas artístico-prácticas) y 1 año en formación pedagógica. Las escuelas de educación secundaria superior emplean también a profesores con Doctorado o diplomas similares.

Todos los profesores son considerados empleados municipales y trabajan, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial. A partir del 1 de julio del 2001, fue introducido un grado integral de enseñanza que incorpora ocho grados de enseñanza previos (desde pre escolar a secundaria superior). El grado en educación secundaria superior fue reemplazado por un grado de enseñanza en los niveles superiores de educación obligatoria y de educación secundaria superior.

2. CARRERA DOCENTE

A fin de conseguir la designación permanente de profesor dentro del sistema nacional de educación y de acuerdo al Acta Educativa, un aspirante debe poseer un diploma universitario de enseñanza, así como el dominio del lenguaje sueco y un conocimiento de las regulaciones educativas. El aspirante debe también, aprobar un curso de formación de profesores en Suecia (los contenidos principales de tal curso se enfocan al tipo de puesto deseado) o un curso de formación, equivalente al de otro país nórdico o de algún otro país perteneciente a la EFTA o a la Unión Europea. Si el aspirante ha aprobado otro curso de nivel superior diferente a los mencionados, la Agencia Nacional de Educación Superior dictaminará si cumple las competencias necesarias. Las escuelas de educación secundaria superior deberán contratar a profesores con postgrado.

Un aspirante que no cumpla con las condiciones arriba citadas puede obtener un contrato máximo de 12 meses, a menos que haya otros antecedentes que impidan la obtención de tal contrato.

En virtud de un acuerdo central, los profesores son empleados por un periodo de prueba de 12 meses, después del cual reciben su

puesto permanente. El propósito de tal periodo es el de dar a los profesores recién calificados un año de introducción bajo la guía de un profesor experimentado.

La *Riksdag* tuvo como resultado una propuesta del gobierno en el sentido de modificar el Acta Educativa en lo referente a los requisitos del lenguaje de los profesores. La razón para tal cambio es que se equiparaban mal los grados de dominio del idioma sueco de los profesores que tenían una formación en el extranjero, con los grados de dominio del idioma sueco de los profesores nativos. A fin de que todos los aspirantes en posesión de un grado en la enseñanza provenientes de otro país pudieran ser tratados igualmente, se agregaron algunos suplementos al Acta Educativa con regulaciones sobre el nivel de conocimiento requerido.

Los salarios de los profesores son individuales, diferenciados y determinados localmente. En diciembre del 2000, los sindicatos de profesores de la Asociación Sueca de Autoridades Locales lograron un nuevo acuerdo acerca de las condiciones de trabajo de los profesores. El acuerdo entró en vigor el 31 de marzo del 2005. El nuevo acuerdo estipula, sin embargo, que ciertos salarios de base son diferentes para diferentes categorías de profesores.

La tabla siguiente muestra las tarifas mínimas, medias y máximas para las diversas categorías de profesores. Los salarios están referenciados al otoño del 2002 y no están basados en ninguna escala salarial. Por lo tanto, no existe una relación directa entre tarifa y años de antigüedad, aunque obviamente los salarios más altos están comúnmente asignados a los profesores con más experiencia.

	Salario de base noviembre 2002 (Coronas Suecas por mes)	Salario promedio noviembre 2002 (Coronas Suecas por mes)	Salario máximo noviembre 2002 (Coronas Suecas por mes)
Profesores de Pre escolar, pedagogos de tiempo libre, profesores de lengua sueca.	14,600	18,564	22,450
Profesores de educación obligatoria (años 1-3).	15,800	21,676	26,800
Profesores de educación obligatoria (años 4-9), profesores de sårskolan, Educación Especial para problemas de aprendizaje.	15,700	21,905	28,000
Profesores de educación Secundaria Superior (asignaturas generales), profesores de Educación para los Adultos.	17,500	23,682	29,710

En noviembre del 2002, el salario de base para directores de escuela era de 22,600 Coronas Suecas y el máximo de 40,800. Al igual que para los profesores, los salarios de los directores de escuela no se rigen por ninguna escala salarial.

Las perspectivas de carrera para profesores en el área educativa son actualmente relativamente limitadas. Ser director de escuela es un trabajo muy diferente al de profesor de pre escolar o profesor. No existen reglas nacionales que regulen los aspectos de promoción.

El Ministerio de la Educación y la Ciencia, tomó la iniciativa en agosto de 1998 organizando una reunión con los representantes de los profesores y los directores de las escuelas, los patrones, la Agencia Nacional para la Educación y un cierto número de colegios universitarios a fin de discutir las oportunidades de desarrollo para los profesores, así como los aspectos de mejora en el reclutamiento de profesores. Este trabajo, dio como resultado un reporte con propuestas a fin de fortalecer la calidad en estas actividades y hacer la profesión de la enseñanza, más atractiva.

Todos los municipios han sido invitados a tomar parte de tal proyecto (*Attraktiv skola/ Escuelas atractivas*). Detrás de esta iniciativa se

encuentra el Ministerio de la Educación y la Ciencia, los dos sindicatos de profesores, el sindicato de directores de escuela y la Asociación Sueca de Autoridades Locales. Los objetivos de tal proyecto son los de crear asociaciones que apoyen el desarrollo y la calidad del trabajo en la escuela, buscar nuevas oportunidades de crecimiento y superación profesional de los profesores, así como el promover el desarrollo escolar a través de la colaboración con la educación superior y el sector laboral. El conocimiento y las experiencias generadas en este proyecto deberían ser diseminados como formas de intercambio de experiencias entre escuelas. 25 municipios participaron en este proyecto que se lleva a cabo en un periodo de cinco años comenzando en el 2001.

Algunos fondos especiales han sido destinados a fin de incrementar el reclutamiento de profesores, especialmente en disciplinas como Matemáticas, Ciencias Naturales y Tecnología, y también con el fin de apoyar a un programa de formación de profesores de Educación Especial combinando en todos los casos anteriores estudios de medio tiempo y trabajo de enseñanza, a medio tiempo también. Quienes estén interesados en este programa deberán poseer los diplomas académicos previos a este nivel de profesor; siendo requeridos 60 créditos para obtenerlo. Durante su formación, los estudiantes deberán estar contratados en una escuela. La iniciativa está también dirigida a aquellos que hayan recibido un diploma en la enseñanza pero que deseen llevar más allá su preparación pedagógica. Este proyecto especial de reclutamiento graduará a 4000 profesores calificados en el periodo 2002-2006.

Los profesores de todas las categorías se jubilan a la edad de 65 años. Existen oportunidades de retirarse antes de la edad normal de retiro, para profesores de entre 60 y 65 años de edad. En este caso, su pensión será reducida en función de los meses faltantes para cumplir la edad requerida. Los empleados estatales (personal universitario y de colegios universitarios) pueden optar por un retiro parcial a partir de los 61 años de edad sin un detrimento considerable de su pensión. A partir del año 2003, las oportunidades de permanencia laboral para profesores incrementaron a 67 años.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

No hay regulaciones oficiales para la evaluación de profesores. Todo el personal escolar tiene diálogos de desarrollo personal con el Director de la escuela o con un representante de ella a quien el Director le haya encomendado tal tarea. También, y puesto que los salarios son asignados de manera individual, el director de la escuela evalúa a los profesores a fin de hacer tales asignaciones salariales.

LEGISLACIÓN

Skollagen (Acta Educativa), SFS 1985:1100.

Högskolelagen (Acta de Educación Superior), SFS 1992:1434.

La Evaluación del Desempeño y la Carrera Profesional Docente son dos de los temas de mayor actualidad en el debate educativo de la Región. En primer lugar, por su influencia en la organización del trabajo de los docentes y los centros escolares y en segundo lugar, porque son dos campos marcados por la polémica, e incluso, por la confrontación entre distintos enfoques y procesos de implementación.

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, quiere contribuir en este debate aportando una mirada conjunta sobre la forma como están organizados los sistemas de carrera y Evaluación del Desempeño Docente en América y Europa. Con ello, más que respuestas, busca abrir posibilidades, ampliar miradas y demostrar que hay más formas de hacerlo. Pero, sobre todo, intenta fortalecer la idea de que la evaluación y la carrera tienen sentido si se piensan en función de la mejora del trabajo de los docentes y de los centros educativos.

Este estudio, actualmente, es uno de los aportes más completos desarrollados últimamente, porque contribuye a la reflexión y a la toma de decisiones, entregando información comparada sobre evaluación del desempeño y sobre la carrera profesional docente en 50 países y 55 sistemas educativos, además de propuestas y experiencias que, sin duda, tienen mucho que aportar.