



Compartir



FEDESARROLLO

ALIANZA

# Necesita la educación colombiana un sistema de evaluación docente? ¿Cuál y para qué?

*Colombia necesita una evaluación docente diferenciada que permita seleccionar los aspirantes a profesor, generar desarrollo permanente de sus competencias pedagógicas e interpersonales desde el momento que ingresan a la formación inicial y establecer un esquema justo de incentivos a los largo de su vida profesional.*



## **Autores:**

Susana Martínez-Restrepo, PhD

Marcela Rojas

Juan Mauricio Ramírez

María Cecilia Pertuz Molina



Los resultados educativos de los estudiantes están relacionados con diferentes factores. Entre ellos el contexto familiar y comunitario, las características de la escuela, las habilidades propias de los mismos estudiantes y, como lo han demostrado diversos estudios, la calidad de los profesores (García et al., 2014; Rivkin, Hanushek & Kain, 2005; RAND Corporation, 2012).

La evidencia sugiere que algunas de las características de los profesores que más influyen en el desempeño de los estudiantes son las habilidades de enseñanza, el conocimiento de su área, la educación y la experiencia (Greenwald, Hedges, & Laine, 1996). A nivel institucional, se ha demostrado que un sistema meritocrático donde las compensaciones y el escalafonamiento estén relacionados con la habilidad de los profesores para mejorar el desempeño estudiantil es la mejor forma de mejorar la calidad docente (Hanushek & Rivkin (2007).

Así mismo, experiencias de países como Finlandia, muestran que concentrar los esfuerzos en seleccionar a profesores con buenos resultados académicos y habilidades interpersonales, proveer formación de calidad, y realizar acompañamientos en el aula, les ha garantizado un buen desempeño de sus estudiantes.

En este contexto, cabe preguntarse ¿para qué sirve la evaluación docente y cómo debe ser implementada?

La respuesta es que la información que genera la evaluación debe guiar los procesos de mejoramiento de la calidad de las prácticas pedagógicas influyendo, de esta manera, en el desempeño de los estudiantes (Taylor & Tyler, 2012). La evaluación como herramienta para mejorar la práctica docente ayuda a retener a los mejores profesores y permite establecer criterios para aumentos salariales, siempre y cuando éstos estén asociados con premiar las buenas prácticas. En la misma línea, García (2015) argumenta que la evaluación es fundamental para alcanzar mayores niveles de remuneración y reconocimiento en un sistema meritocrático.

La evaluación docente resulta así, necesaria, siempre y cuando se realice en forma clara, se dé retroalimentación a los profesores sobre sus resultados y se oriente a obtener información útil para mejorar los desempeños profesionales de los docentes (De Zubiría, 2014). La evaluación docente estuvo en el ojo del huracán recientemente en Colombia cuando la Federación Colombiana de Educadores (Fecode) lideró un paro de maestros para oponer-

---

[1] Estudiante de Doctorado de la Universidad de New York, Estados Unidos, en el programa de "Teaching and Learning" con énfasis en la enseñanza de las Matemáticas.

se a que éstos fueran evaluados en los términos en los que lo planteó el Decreto Ley 1278 de 2002 (Estatuto de Profesionalización Docente). Como resultado de las negociaciones se eliminó de la evaluación de competencias la prueba escrita de conocimientos y se introdujo una evaluación realizada por pares. A pesar de que, como se verá más adelante, los acuerdos entre los maestros y el Gobierno, en cuanto a evaluación docente, constituyen un avance a la luz de las prácticas internacionales, los efectos de la evaluación se reducen en la práctica porque no están conectados a un sistema meritocrático donde los mejores maestros reciban mejores remuneraciones<sup>2</sup>, y los resultados de estas evaluaciones no se usan para dar retroalimentación a los maestros y mejorar la práctica docente (Ome, 2013).

A continuación se hace una comparación de la evaluación docente en Colombia (incluyendo los cambios introducidos por los acuerdos recientes entre el Gobierno y el magisterio) y las evidencias de mejores prácticas evaluativas a nivel internacional. Se derivan implicaciones de política para mejorar la evaluación y la calidad docente en Colombia.

## 1. ¿Cómo se evalúa a los maestros en Colombia?

En Colombia se introdujo la evaluación docente en el año 2002, mediante el Decreto Ley 1278, el cual expidió el Estatuto de Profesionalización Docente (EPD). Sin embargo, es necesario tener en cuenta que en el sistema educativo colombiano existen dos tipos de docentes. Un primer grupo pertenece al antiguo Estatuto, regido por el Decreto Ley 2277 de 1979, que ingresaron a la docencia antes de 2001, y representa aproximadamente el 53% de los profesores en Colombia (Salas, comunicado personal, 26 de mayo, 2015). A estos maestros no se les realizan evaluaciones y la forma de ascender en el escalafón es por medio de títulos académicos obtenidos y años de experiencia.

El otro 47% ingresó a partir de 2002, y se rige por el Estatuto de Profesionalización Docente (EPD). A este grupo, antes de los últimos acuerdos entre el Gobierno nacional y Fecode, se les evaluaba de dos formas: en primer lugar, con la evaluación de desempeño y, en segundo lugar, con la evaluación de competencias. En la Tabla 1 se explica cada una de ellas.

Encontramos tres grandes problemas del sistema de evaluación docente en Colombia. El primero radica en la subjetividad que puede existir en la evaluación de desempeño, pues a pesar de que el MEN expidió una guía para el diseño y ejecución de la evaluación, los rectores son quienes se encargan de su implementación, y de definir cómo es la evaluación (Ome, 2013). Esto sugiere que no existe una estandarización de esta prueba, lo que hace

---

[2] En esto Fecode tiene una larga tradición de oponerse a la implementación de sistemas meritocráticos para la remuneración de maestros, en lo cual va claramente en contravía de las mejores prácticas ampliamente documentadas a nivel internacional.

que los resultados dependan de la subjetividad de lo que cada rector entiende por calidad docente.

La segunda crítica radica en si la evaluación de competencias estaba midiendo realmente las competencias o habilidades de enseñanza de los profesores. La prueba se realizaba de manera escrita, midiendo los conocimientos específicos del área del profesor y sus habilidades de enseñanza en situaciones hipotéticas. Esta evaluación se modificó en el acuerdo entre el Gobierno y Fecode, eliminándose la prueba escrita de conocimientos e introduciendo una evaluación realizada por pares en la cual se evalúa la forma de enseñar de los profesores.

**Tabla 1. Tipos de Evaluaciones en el Sistema Educativo Colombiano**

Ingreso al servicio educativo estatal	Permanencia	Ascensos*
<p>Evaluación por medio de Pruebas de Aptitudes y Competencias Básicas (PAC), y Pruebas Psicotécnicas.</p>	<p><b>Evaluación de desempeño</b></p> <p>Para garantizar la permanencia de los docentes, los rectores de sus instituciones realizan una evaluación de desempeño anual a los docentes que hayan servido más de tres meses durante el año académico.</p> <p>Los instrumentos que se utilizan para la evaluación de los docentes son<sup>3</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados de estudiantes en pruebas académicas.</li> <li>• Quejas de los padres o muestras de trabajos de los estudiantes.</li> <li>• Otro tipo de evidencias que el rector considere que den cuenta de la calidad del trabajo del profesor.</li> </ul> <p>Para que un maestro sea aprobado debe obtener un mínimo de 60 puntos de 100 posibles.</p>	<p><b>Evaluación de competencias</b></p> <p>Para lograr ascender en el escalafón docente y aumentar la asignación salarial, los docentes deben presentar una evaluación escrita. Ésta mide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El conocimiento del docente en su área específica (eliminado en el acuerdo después del último paro de profesores).</li> <li>• Su habilidad para transmitir los conocimientos a los estudiantes.</li> <li>• El manejo del salón de clase y los estudiantes.</li> <li>• Observación de clase realizada por pares (nueva)<sup>4</sup>.</li> </ul> <p>Para ser aprobado debe obtener un mínimo de 80 puntos de 100 posibles.</p>

*\*Este tipo de evaluación está en proceso de modificación como resultado del último acuerdo entre el MEN y FECODE. Fuente: Adaptado de Ome (2013) por los Autores y Decreto 1278 de 2002.*

El tercer problema consiste en que los resultados de la evaluación de competencias no daban recomendaciones sobre cómo mejorar la práctica docente (este mismo fenómeno se presenta en la evaluación de desempeño). Esta evaluación se basaba en puntuaciones de criterios amplios de evaluación tales como "planea clase" o "trabaja en equipo", los cuales limitan la posibilidad de dar retroalimentación y no guían hacia futuras acciones de capacitación docente. Aspectos como en qué mejorar la práctica y dónde concentrar esfuerzos de formación docente son preguntas que no se pueden responder con el formato actual de evaluación. Dichos resultados, como lo sugiere De Zubiría (2014), deberían guiar a las Facultades y Secretarías de Educación, y estar articulados con la evaluación de los estudiantes al terminar la educación media.

## 2. ¿Cómo se evalúa a los docentes en otros países?

Al analizar las experiencias internacionales de evaluación se encuentra que las prácticas evaluativas que se centran en: 1) Mejorar el desempeño docente; 2) Definir los desempeños deseados; 3) Crear instrumentos alineados con tales prácticas; 4) Capacitar a los evaluadores, y; 5) Hacer uso formativo y continuo de los resultados de evaluación, han generado mejoras significativas en el desempeño de los estudiantes. A la luz de estas iniciativas comparamos los sistemas de evaluación de Finlandia, Estados Unidos y Polonia. Finlandia, es considerado el mejor sistema educativo del mundo, los Estados Unidos presenta un excelente sistema de evaluación, pero pobres resultados en pruebas internacionales como PISA. Finalmente, Polonia presentó grandes mejoras en los escalafones de clasificación de PISA entre el 2009 y el 2012.

Finlandia, por ejemplo, no tiene pruebas estandarizadas ni para profesores, ni para estudiantes. Sin embargo, continuamente monitorean el proceso de selección y formación de docentes, brindando información sobre los temas en los que deben concentrar esfuerzos, como es el caso de capacitar docentes en el uso de tecnologías en el aula. El sistema no busca castigar, sino mejorar la práctica docente.

---

[3] De acuerdo con el Estatuto de Profesionalización Docente, en su artículo 34, establece que los instrumentos de evaluación de desempeño deben permitir una valoración de los siguientes aspectos: dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; manejo de la didáctica propia del área o nivel educativo de desempeño; habilidades en resolución de problemas; nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el plan de estudios de la institución; actitudes generales hacia los alumnos; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los alumnos; sentido de compromiso institucional; preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación; logro de resultados.

[4] Hasta el momento no se han establecido los criterios de evaluación, los perfiles de los evaluadores ni los instrumentos de evaluación.

En Finlandia, esta evaluación no se encuentra estandarizada, ni se utilizan herramientas como la autoevaluación o planes de mejoramiento lo cual requiere un sistema educativo con gran madurez (García et al., (2014). Este sistema, evidentemente, está dando resultados, ya que Finlandia ocupó el tercer lugar en las pruebas PISA<sup>5</sup> en 2009 (OECD, 2010) y el puesto 12 en 2012 (OECD, 2013)<sup>6</sup>.

En contraste, Estados Unidos tiene sistemas de evaluación, según estándares específicos que difieren en cada Estado. Por ejemplo, los factores que tienen en cuenta en la evaluación docente en el Estado de New York son: valor agregado del profesor, observaciones de clases (ambiente del aula, instrucción, planeación, preparación, y responsabilidades profesionales), y encuestas a estudiantes (New York City Department of Education, 2014). Se debe señalar que estos sistemas de evaluación docente en Estados Unidos se basan en gran parte en los resultados de los estudiantes en pruebas estandarizadas. Algunos críticos han señalado que esto ha ocasionado que el objetivo de la enseñanza se centre en preparar a los estudiantes para la prueba y no en adquirir aprendizajes significativos. El riesgo de concentrarse en incrementar los resultados académicos de los estudiantes o de los colegios, en vez de entender las condiciones en las que los estudiantes aprenden con significado, puede llevar a que las prácticas docentes se concentren sólo en "tener buen puntaje en el examen" y no en comprender el contenido (Hanushek, (2003).

Polonia por su parte, tiene un sistema de evaluación de desempeño que es realizada exclusivamente por el rector de la escuela. El rector puede tener en cuenta aspectos como trabajo de sus estudiantes, manejo de la clase y competencias relacionadas a la enseñanza de materias específicas (Educational Research Institute, 2014). Esta evaluación es realizada una vez cada dos años o con menos frecuencia y los profesores expresan que esta evaluación no tiene consecuencias (bonos, aumentos salariales o terminación del empleo) (Educational Research Institute, 2014). De acuerdo con los resultados de la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje 2013, la evaluación está encaminada a dar retroalimentación para mejorar las prácticas docentes. En especial para mejorar el desempeño de los estudiantes, el manejo del aula, el conocimiento de las competencias pedagógicas. A la vez, la evaluación es utilizada con fines administrativos y no se ve reflejada en aumento de salario o en la permanencia de los docentes. (OECD, s.f)

---

[5] Las pruebas PISA (en sus siglas en inglés Programme for International Student Assessment) tienen como objetivo evaluar los sistemas educativos de diferentes países a nivel mundial, por medio de pruebas en matemáticas, lenguaje y ciencias, éstas aplicadas a situaciones de la vida real. Además, evalúan el efecto que tienen variables socioeconómicas y culturales sobre el aprendizaje.

[6] Por su parte, Colombia ocupó el puesto 52 en 2009 y el puesto 62 en 2012, entre 65 países.

## Implicaciones de política: Pensar en un sistema de evaluación integrado

Eliminar la evaluación docente significaría renunciar a mejorar la calidad de la enseñanza, el aprendizaje de los estudiantes y la posibilidad de tener un verdadero sistema meritocrático en la profesión docente en Colombia. De Zubiría (2014) enfatiza que en la evaluación deben utilizarse pruebas más integrales que retroalimenten los procesos de formación y la política educativa del país y se deben articular las pruebas de evaluación docente con las que se les aplican a los estudiantes al culminar la educación media.

Hay que tener en cuenta al mismo tiempo, que las evaluaciones basadas principalmente en los resultados de los estudiantes en pruebas estandarizadas pueden tener implicaciones negativas donde sólo se busca que el estudiante tenga buenos resultados en dichas pruebas, pero no se busca mejorar la enseñanza y el desarrollo de habilidades. Esto también hace que muchas veces se olvide el proceso de selección de futuros docentes, y los procesos de formación, acompañamiento, evaluación y capacitación para los profesores que no se desempeñen bien. La evaluación debe incluir pares internos y externos a la institución que examinen todos los componentes de un buen trabajo docente, y debe incluir incentivos para aquellos que se destaquen, así como planes de mejoramiento/re-evaluación para aquellos que lo necesiten (Bernal (2015).

La evidencia internacional sugiere que existen cinco factores cruciales para desarrollar un buen sistema de evaluación docente, dentro de un sistema meritocrático, que promueva el aprendizaje de los estudiantes y un sistema de evaluación justo para los docentes:

1. El **foco de la evaluación** no puede ser solamente el incremento de los puntajes de los estudiantes; la evaluación debe concentrarse en desarrollar en los profesores las competencias necesarias para implementar prácticas pedagógicas de calidad.
2. **La selección de profesores.** En países como Finlandia ambos procesos hacen parte del proceso de evaluación del docente. Países que tienen éxito con el desempeño de sus estudiantes seleccionan aspirantes a profesor con buenos resultados académicos y habilidades interpersonales. Esta fase de evaluación requiere establecer un perfil de entrada y los desempeños y prácticas esperadas de un "buen profesor".
3. **Formación continua.** Buenas prácticas de evaluación en las que da retroalimentación a los profesores han demostrado que un seguimiento del desempeño de los docentes cuando están estudiando en la universidad y cuando se incorporan en el mundo laboral es crucial (Sihvonen-Jakku & Niemi, 2006). De esta forma la evaluación es más preventiva que punitiva. En el caso de Finlandia, el uso de mentores y acom-

pañamiento a los docentes en la implementación de su práctica es de vital importancia, para asegurar su buen desempeño y la creación de comunidades de aprendizaje. Además el resultado de la evaluación debe orientar la formación inicial y en servicio.

4. El **sistema de incentivos** trabaja en colaboración con el sistema de evaluación, y se enfoca en la mejora de la calidad docente. Las buenas prácticas pedagógicas son premiadas. Para ello, el sistema de incentivos define claramente los desempeños laborales deseados, propone instrumentos adecuados para observarlos y medirlos en el tiempo, y entrena muy bien a los evaluadores.

5. **Evaluación diferenciada.** Ésta se realiza en algunos estados de Estados Unidos, en donde se sabe que los retos que enfrentan profesores que enseñan en un colegio con escasos recursos y altos porcentajes de niños pobres o víctimas de la violencia son diferentes que los que enfrentan aquellos profesores que trabajan en condiciones más favorables. Un sistema de evaluación que tiene en cuenta las características de los estudiantes, tales como pobreza o discapacidad, y las características del barrio y del colegio, es un sistema justo con el desempeño de los profesores. Principalmente, porque el desempeño de los estudiantes puede explicarse debido a sus características socioeconómicas, a su acceso a programas de educación, a tutorías o a libros, y no necesariamente a la intervención del profesor.

La **Tabla 2** a continuación compara las características de los sistemas de evaluación y de otros aspectos de la profesión docente en Finlandia, Estados Unidos, Polonia y Colombia según estos puntos.

**Tabla 2. Comparación de la evaluación docente y de algunos aspectos de la profesión docente en Finlandia, Estados Unidos y Colombia**

Factores	Finlandia	Estados Unidos	Polonia	Colombia
<p><b>1. Foco de la evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tienen pruebas estandarizadas.</li> <li>• Centrada en fomentar buenas prácticas pedagógicas.</li> <li>• Evaluación formativa que empieza desde la preparación hasta la vinculación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocada en los puntajes de los estudiantes en pruebas estandarizadas.</li> <li>• Cuentan con instrumentos de observación y pruebas de certificación docente.</li> <li>• Cuentan con definiciones de buenas prácticas y estándares de desempeño docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de desempeño realizada por los rectores de las escuelas. Se tienen en cuenta: el trabajo de los alumnos, el manejo de la clase y competencias de una materia específica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas de desempeño y de competencias. Con la modificación por la última huelga, se realizarán observaciones de clases.</li> <li>• Los rectores realizan la evaluación de desempeño docente de acuerdo con sus propios estándares.</li> </ul>



Factores	Finlandia	Estados Unidos	Polonia	Colombia
<b>2. Selección de profesores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los candidatos deben presentar un examen de conocimientos en el que tienen que demostrar experticia en las competencias docentes.</li> <li>• Deben tener un grado de maestría, preferiblemente.</li> <li>• Test de aptitud.</li> <li>• Entrevista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deben presentar un examen de certificación docente que evalúa conocimientos de la materia y conocimientos pedagógicos.</li> <li>• Deben realizar una entrevista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los profesores son contratados directamente por los rectores o a través de una convocatoria abierta.</li> <li>• Para ser profesor la persona debe tener un diploma de educación superior y haber completado el entrenamiento o tener un diploma de una institución de formación inicial en docencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el ingreso a la carrera docente, las personas deben presentarse al concurso docente. Éste se compone de: Prueba de Aptitudes y Competencias Básicas (PAC), Pruebas Psicotécnicas, Entrevista y Hoja de vida.</li> </ul>
<b>3. Educación y formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las universidades tienen los mismos criterios de admisión a los programas de formación.</li> <li>• Programas pedagógicos orientados a la investigación y la práctica.</li> <li>• Desarrollan conocimientos didácticos, de la materia y de la pedagogía.</li> <li>• Acompañamiento durante y después de la formación.</li> <li>- Acceso a maestrías y doctorados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La orientación del programa depende de la universidad, pero en su mayoría son teóricos, ya que sólo profesores certificados pueden estar en las aulas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación consiste en la preparación del currículo de una materia en particular (Por ej. biología, matemáticas, etc) y en entrenamiento pedagógico (métodos de enseñanza, psicología, pedagogía).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los criterios de admisión varían de acuerdo con el programa de formación docente.</li> <li>• Los programas de formación docente se enfocan en diferentes áreas, según la universidad. A nivel nacional, se centra en el conocimiento del área y, en algunos casos, en el conocimiento pedagógico.</li> </ul>

Continúa

Factores	Finlandia	Estados Unidos	Polonia	Colombia
<b>4. Sistema de incentivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premia prácticas pedagógicas de alta calidad reconocimientos sociales públicos y aumentos salariales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se remunera económicamente a aquellos docentes que incrementen los puntajes de sus estudiantes en las pruebas estandarizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema de salarios está basado en la calidad docente, sus prácticas innovadoras de enseñanza, así como su cualificación profesional y experiencia.</li> <li>- Se dan bonos a las escuelas que alcancen excelentes resultados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta el nivel salarial como resultado de la evaluación de competencias.</li> <li>• Existen incentivos económicos para rectores al mejoramiento de las Instituciones Educativas (IE).</li> <li>• Se entregaran incentivos a todos los maestros y administrativos de las IE que mejoren.</li> </ul>
<b>5. Valoración social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La educación es parte de la cultura y la sociedad. La profesión docente es respetada.</li> <li>• La identidad de profesor tiene un alto prestigio social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La profesión docente es medianamente valorada por la sociedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En general existe baja valoración de la profesión<sup>7</sup>.</li> </ul>	<p>La profesión docente no es socialmente valorada.</p>

*Fuente: (UNESCO, 2012), (Ome, 2013), (Finnish National Board of Education, s.f) (Delaney & Kraemer, 2014) (Polish EURYDICE Unit, 2012) (Educational Research Institute, 2014)*

Como se señaló anteriormente, los acuerdos logrados entre FECODE y el MEN sobre la evaluación son un paso adelante hacia un sistema de evaluación que retroalimente a los profesores sobre sus resultados y genere información para mejorar su desempeño docente. Sin embargo, mejorar la calidad docente en Colombia requiere mayores esfuerzos que van más allá de la simple evaluación docente. En el centro de la agenda están las recomendaciones del estudio de la Fundación Compartir (García et. al., 2014) como la necesidad de mejorar la formación de los maestros, la selección de los mejores estudiantes para la carrera docente, y el aumento en la remuneración de la carrera docente dentro de un sistema verdaderamente meritocrático. Y sobre todo, la valoración y el reconocimiento social de la carrera docente como eje fundamental de una sociedad dinámica e incluyente.

[7] De acuerdo con los resultados de la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS en sus siglas en inglés), para el 69% de los profesores de secundaria uno de los principales problemas es la poca valoración de la profesión. (OECD, s.f)

## Referencias

Bernal, O. (16 de Junio de 2015). Oscar Bernal. *My views on stuff around me*. Obtenido de Evaluar profesores, el reto.: [osbernal.svbtile.com/evaluar-profesores-el-reto](http://osbernal.svbtile.com/evaluar-profesores-el-reto)

De Zubiría, J. (10 de Diciembre de 2014). *La evaluación de los docentes en Colombia*. Semana. Obtenido de [www.semana.com/educacion/](http://www.semana.com/educacion/)

Decreto 2277 de 1979. *Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente*.

Delaney, A., & Kraemer, J. (14 de Julio de 2014). *Global Perspectives: How Poland Moved into the Top Ranks of International Performance*. Obtenido de Center on International Education Benchmarking: [www.ncee.org/2014/07/](http://www.ncee.org/2014/07/)

Educational Research Institute. (29 de Julio de 2014). *Polish Lower Secondary School Teachers and Headmasters in the Light of Teaching and Learning International Survey (TALIS 2013)*. Obtenido de [eduentuzjasci.pl](http://eduentuzjasci.pl)

El Tiempo. (7 de Mayo de 2015). *Clases en los colegios oficiales del país se reanudan este lunes*. *El Tiempo*. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/>

Finnish National Board of Education. (s.f). *Teaching qualifications*. Obtenido de [http://www.oph.fi/english/services/recognition/fnbe\\_decisions/teaching\\_qualifications](http://www.oph.fi/english/services/recognition/fnbe_decisions/teaching_qualifications)

García, S. (Mayo de 2015). *Evaluación docente: un acierto del acuerdo entre maestros y el gobierno*. Obtenido de <http://lasillallena.lasillavacia.com>

García, S., Perry, G., Rodríguez, C., Maldonado, D., & Saavedra, J. (2014). *Tras la excelencia docente*. Bogotá, D.C: Fundación Compartir.

Greenwald, R., Hedges, L., & Laine, R. (1996). *The Effect of School Resources on Student Achievement*. *Review of Educational Research*, 66(3), 361-396.

Hanushek, E. (2003). *The Failure of Input-Based Schooling Policies*. *Economic Journal*, 113(485), F64-F98.

Hanushek, E., & Rivkin, S. (2007). *Pay, Working Conditions, and Teacher Quality*. *The*

future of children, 17(1), 69-86.

New York City Department of Education. (2014). *Advance Guide for Educators 2015-2015*. New York.

OECD. (2010). *Informe PISA 2009: Resumen Ejecutivo. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*.

OECD. (2013). *PISA 2012 Results: What Students Know and Can Do*. Student Performance in Mathematics, Reading and Science (Volume I). OECD publishing.

OECD. (s.f). Poland. *Results from TALIS 2013*. OECD.

Ome, A. (2013). *El Estatuto de Profesionalización Docente: Una primera evaluación. Cuadernos de Fedesarrollo, 43*.

Polish EURYDICE Unit. (2012). *The System of Education in Poland. Warsaw: Foundation for the Development of the Education System (FRSE)*.

RAND Corporation. (2012). *Teachers Matter: Understanding Teachers' Impact on Student Achievement*. Obtenido de [www.rand.org/pubs](http://www.rand.org/pubs)



**FEDESARROLLO**

---

ALIANZA

---

*[www.compartirpalabramaestra.org](http://www.compartirpalabramaestra.org)*

Bogotá - Colombia

Mayo 2015

